

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ**  
**XƏZƏR UNİVERSİTETİ**

---

**Təbiət elmləri, Sənət və Texnologiya yüksək təhsil fakültəsi**

**İstiqamətin şifri və adı**  
**İxtisaslaşmanın adı**

**060209 - Psixologiya**  
**Klinik Psixologiya**

**Psixologiya departamentinin magistrantı**

**Türkan Rəhimli İlqar qızının**

**Magistr dərəcəsi almaq üçün**

**MOBBİNQ VƏ PSIXOSOMATİK XƏSTƏLİKLƏR ARASINDAKI ƏLAQƏNİN**  
**TƏHLİLİ**  
**mövzusunda**

**DİSSERTASIYA İŞİ**

**Elmi rəhbər: Dos. Müşviq Mustafayev**

**BAKİ – 2022**

## MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ.....	3
I FƏSİL. PROBLEMİN ÜMUMİ NƏZƏRİ ƏSASLARI VƏ TƏDQIQI İSTİQAMƏTLƏRİ.....	8
1.1. Mobbinq anlayışı və onun psixoloji məzmunu.....	8
1.2. Mobbinqin baş verməsinə və davam etməsinə səbəb olan amillərin təhlili.....	19
1.3. Mobbinqin tərəflərə mümkün təsirləri.....	23
1.4. Mobbinqlə mübarizə üsulları.....	28
II FƏSİL. PSIXOSOMATİK XƏSTƏLİKLƏR VƏ ONLARIN ŞƏXSİYYƏTƏ TƏSİRİNİN TƏDQIQI.....	37
2.1. Psixosomatik xəstəliklərin təsnifi prinsipləri.....	37
2.2. Psixosomatik xəstəliklərlə mobbinq arasındakı əlaqənin tədqiqi.....	43
III FƏSİL. MOBBİNQİN PSIXOSOMATİK XƏSTƏLİKLƏRİN YARANMASINA TƏSİRİNİN EKSPERİMENTAL TƏDQIQI.....	50
3.1. Tədqiqat prinsiplərinin seçilməsi.....	50
3.2. İşçilərdə mobbinq nəticəsində yaranan psixosomatik pozuntuların eksperimental tədqiqi.....	51
NƏTİCƏ.....	70
İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT.....	73
ƏLAVƏLƏR.....	77

## GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı. İş yerlərində bəzən açıq, bəzən isə qapalı şəkildə müxtəlif növ münaqişələr baş verir. Bu cür münaqişələr işçidə stressin yaranmasına səbəb olur. Son illərdə xüsusilə inkişaf etmiş ölkələrdə tez-tez rast gəlinən münaqişə və emosional zorakılıq halları müşahidə edilir. Bir növ psixoloji terror kimi adlandırıla bilinəcək bu yeni və yorucu münaqişə forması mobbing adlanır [Çobanoğlu, 2005:21]. Mobbing iş yerində bir şəxsə qarşı bir və ya bir neçə insanın sistematik şəkildə düşmənlik və təhqiramiz münasibətdən istifadə edərək tətbiq etdiyi psixoloji zorakılıq halıdır [Leymann, 1996:167]. Müxtəlif mədəniyyətlərdə müxtəlif formalarda ortaya çıxan mobbing halı dünya ədəbiyyatında “mobbing” və ya “bulling” anlayışları ilə ifadə edilməkdədir. Bu anlayış bizim dilimizdə çox istifadə olunmasa da, güzəran psixologiyasında “quyusunu qazmaq”, “torbasını tikmək”, “gözdən salmaq” və s. kimi ifadələr mobbing davranışlarının səciyyəvi xüsusiyyətlərini əks etdirməkdədir. Göründüyü kimi bu ifadələr qarşı tərəfə zərər vermə kimi mənfi anlamlar daşıyırlar. Bundan əlavə, bir çox tədqiqatçı tərəfindən emosional hücum, psixoloji terror, zorakılıq anlayışları da istifadə edilir.

Mobbing müəyyən bir zaman çərçivəsində baş verən, sadə münaqişədən fərqlənən bir prosesdir. Bu halın uzun müddət davam etməsi nəticəsində mobbingə məruz qalan şəxsə fiziki və psixoloji bir çox problemin yarandığı, bu səbəblə iş mühitindən uzaqlaşma, işdən çıxma hallarının artdığı, sonrakı hallarda isə intihara qədər uzanan nəticələrə gətirib çıxara biləcəyi sübut edilmişdir. Mobbing insanda neqativ hisslərin yaranmasına səbəb olur, şəxs stress keçirir, bu isə öz-özlüyündə psixosomatik şikayətlərə gətirib çıxarır. Artıq bir çox tədqiqat stress faktorunun xəstəliklərin yaranmasında rolu olduğunu göstərmişdir. Mobbing halı da davamlı olaraq stress altında hiss etməyə səbəb olur və beləliklə də, yaranmış bu mənfi vəziyyət psixosomatik xəstəliklərə təkan verir. İş yerində psixoloji şiddətə məruz qalmış şəxs ona qarşı nümayiş etdirilən mənfi xarakterli davranışlara reaksiya verdikdə qarşı tərəf daha da neqativ davranışlar sərgiləyir. Bu halda isə şəxs sanki bir çarxın içində qalmış olur. Nəticədə problem həll olunmur. Buna görə də qlobal problem kimi dəyərləndirilən mobbing prosesinin qarşısı alınması istiqamətində işlər görülməzsə, bu, həm iş yerləri, həm də cəmiyyət üçün potensial təhlükəyə çevrilir.

Bu gün artıq zehin və bədən arasında qarşılıqlı əlaqənin olduğu fikri qəbul edilir. Psixosomatika termini yunanca “psixo” ruh” və “soma” bədən mənasını verən iki sözün birləşməsindən əmələ gələrək, bədən və ruh arasındakı qarşılıqlı əlaqəni izah etməyə çalışan bir anlayışdır. Bu söz ilk dəfə 1818-ci ildə Heinrot tərəfindən istifadə edilmişdir. Emosional

konfliktlərin bədəndə müəyyən əlamətlər yaratması, yəni somatizasiya mövzusu təqribən yüz ildir ki tibbdə özünə yer tapmışdır. Psixosomatik xəstəliklər isə fiziki və psixoloji simptomları özündə ehtiva edən somatik xəstəliklərdir ki, onların etiologiyasında psixosial stresslər və psixi konfliktlərin əsas rol oynayır. Psixosomatik xəstəliklərdə gərginlik altında olan bədən ən zəif orqanı seçərək həmin orqanın funksiyasını pozur və bədən xəstə olduğu halda tarazlığını başqa bir şəkildə bərpa etməyə çalışır. Emosiyalarını, daxili problemlərini, psixoloji konfliktlərini və narahatlıqlarını fiziki əlamətlərlə ifadə edən və bunları ünsiyyət forması kimi istifadə edən, narahatlıqları somatik yolla ortaya qoyan, yəni “orqan diliylə” özünü göstərməyə çalışan xəstələr psixosomatik pozğunluq diaqnozu alır.

Müasir dövrdə iş yerlərində gənclərə daha çox üstünlük verilir. Bildiyimiz kimi onlar inkişafa yönümlü, müasir dövrün tələblərini ödəmək üçün daima öz üzərində işləməyə, yaradıcı olmağa meyillidirlər. Qeyd etdiyimiz kimi iş yerlərində ortaya çıxan mobbinq insanın sağlamlığına, psixologiyasına mənfi təsir edir. Şəxsin özünə inamı, hörməti, işə qarşı motivasiyası, səmərəliliyi azalır, işdən çıxma istəyi və ya təşəbbüsü müşahidə edilir. Yuxusuzluq, depressiya, qan təzyiqinin artması və ürək döyüntülərinin artması, narahatlıq, sosial təcrid, sosial fobiya, diqqətdə və yaddaşda problemlər, melankoliya, müxtəlif psixosomatik pozuntular, nifrət, əsəbilik, qəzəb, ümitsizlik, məqsədsizlik, çarəsizlik hissi yaranır. Sadalananlar hər bir insan üçün, xüsusilə də gənc işçilər üçün ağır bir vəziyyətdir. Bunları nəzərə alaraq iş yerlərində mobbinq və yaş arasında əlaqəyə də diqqət yetirilmişdir.

Qeyd olunan mobbinq halı həm müəssisəyə, həm də işçilərə böyük ziyan vuraraq müəssisəyə bağlı və fərdi psixoloji problemlər yarada bilər. Hər tip müəssisədə özünü göstərə biləcək olan psixoloji zorakılıq davranışları haqqında xüsusilə Avropada 1950-ci illərdən sonra indiyə qədər bir çox araşdırma aparılmışdır. Ölkəmizdə mobbinqlə bağlı araşdırmalar 2000-ci illərə təsadüf edir və kifayət qədər yeni olan bu sahədə mobbinqin işçilərin sağlamlığına birbaşa təsiri əlaqəli hər hansı tədqiqata rast gəlinməyib. Bu baxımdan mobbinqin daha dərinəndən araşdırılmasına, sağlamlıq üzərindəki təsirinin tədqiq edilməsinə və bu istiqamətdə tövsiyələrin verilməsinə ehtiyac var. Ona görə də “Mobbinq və psixosomatik xəstəliklər arasındakı əlaqənin təhlili” mövzusunun tədqiqat obyektini kimi seçilməsi məqsədəuyğundur və müasir dövr üçün aktual hesab edilir.

Mövzunun işlənmə səviyyəsi. Mobbinq anlayışı ilk dəfə 1960-cı illərdə heyvan davranışlarını araşdıran avstriyalı zooloq Konrad Lorens tərəfindən böyük bir heyvana hücum edən kiçik heyvan sürüsünün davranışını izah etmək məqsədilə işlədilmişdir [Davenport və digərləri, 2003:3]. 1980-ci ildə H. Leyman mobbinq anlayışını iş yerləri üçün istifadə etmiş və

bu davranışın necə ortaya çıxdığını, bu zorakılıqdan kimlərin daha çox təsirləndiyini, o cümlədən, mümkün psixoloji nəticələri vurğulamış, mobbinqin tipologiyasını irəli sürmüşdür [Tınaz, 2006:12]. Ümumiyyətlə, mobbinq fenomeni Almaniyada (M. Bekker, D. Zapf, C. Knorz), Avstriyada (K. Niedl), Norveçdə (S. Mathisen, S. Kayl), Finlandiyada (M. Vartia, K. Bjorkvist) Avstraliyada (C. Makarti, D. Tuhey) və Hollandiya, Fransa, İngiltərə və İtaliyada oxşar mövzular və anlayışlar üzərində mobbinqlə bağlı araşdırmalar aparmışlar. Bu tədqiqatlarda mobbinqin nə olduğu, necə tətbiq olunduğu, hüquqi çərçivəsi, davranış və psixoloji anlayışlarla əlaqəsi, yaratdığı fəsadlar müxtəlif aspektlərdən tədqiq edilmişdir.

Mobbinq fenomeni müxtəlif aspektlərdə, o cümlədən işçilərdə psixosomatik xəstəliklərin yaranmasında rolu baxımından xarici araşdırmaçılar tərəfindən öyrənilmişdir (H. Figueiredo-Ferraz, P.R. Gil-Monte, Bağcı Kurt N., C. Çetin, E. Yuvalı və b.). Bu araşdırmalar zamanı iş yerlərində olan psixoloji şiddətin sağlamlıqla əlaqəsi, yəni psixosomatik xəstəliklərin yaranmasındakı rolu və qarşısı alınma üsulları incələnmişdir.

Azərbaycanda mobbinq prosesiylə bağlı araşdırmalara nəzər saldıqda bununla əlaqəli tədqiqatların sayının az olduğunu müşahidə edirik (Z. Quliyeva və G.H.Səmədova). Bu tədqiqatlarda iş yerlərində ortaya çıxan mobbinq halı daha çox iqtisadi problem kimi dəyərləndirilmiş və problemə bu istiqamətdə yanaşılmışdır. Psixoloji istiqamətdə isə aparılan tədqiqatlara nəzər yetirdikdə bu mövzuyla bağlı birbaşa tədqiqata rast gəlinməsə də, problemin bu və ya digər aspektlərinə, o cümlədən, idarəetmə üslubu və onun psixoloji tərəfləri, iş yerlərində sağlam psixoloji mühitin formalaşdırılması kimi məsələlərin incələndiyini görürük (Ş.C.Axundova, S.H. Əlizadə, P.H. Surəti və s.). Ancaq bu tədqiqatlarda birbaşa mobbinq mövzusunə toxunulduğunu və ya bu problemin əhatəli şəkildə araşdırıldığını qeyd etmək çətindir. Bunlara əsaslanaraq, mövzunun aktualıq kəsb etdiyini demək mümkündür.

Tədqiqatın obyektı müxtəlif iş yerlərində çalışan 25-35 yaş aralığında mobbinqə məruz qalan işçilərdir.

Tədqiqatın predmeti iş yerlərində müşahidə olunan mobbinq hallarının araşdırılması və psixosomatik pozuntuların yaranmasına təsirini tədqiq etməkdir.

Tədqiqatın məqsədi bir sıra metodikalar kompleksindən istifadə etməklə işçilərin psixoloji xüsusiyyətlərini öyrənməkdir.

Tədqiqatın vəzifələri. Tədqiqat işində qarşıya qoyulmuş məqsədə nail olmaqdan ötrü aşağıdakı vəzifələr təyin olunmuşdur:

1. Mövzuyla əlaqəli ədəbiyyatların dərindən incələnməsi, nəzəriyyə və konsepsiyaların təhlil edilməsi;

2. İş yerlərində mobbinq hallarının müəyyən edilməsi;

3. İş yerlərindəki psixoloji şiddətin təzahür xüsusiyyətlərinin müəyyənləşdirilməsi;

4. Mobbinq və psixosomatik xəstəliklər arasındakı əlaqənin təhlil edilməsidir.

Tədqiqatın fərziyyəsi. Tədqiqat zamanı irəli sürülən fərziyyələr aşağıdakılardır:

- İnsanda yaranmış psixosomatik xəstəliklərin yaranmasına bir sıra amillərlə yanaşı işdə baş verən psixoloji şiddət halları da əhəmiyyətli şəkildə təsir göstərir;

- İş yerində psixoloji şiddətə məruz qalmaqla yaş göstəricisi arasında əhəmiyyətli səviyyədə əlaqə vardır.

Tədqiqat zamanı istifadə olunan metodikalar. Tədqiqat zamanı tədqiq olunanların cins və yaş göstəriciləri, iş stajı və çalışdıqları sahələri öyrənmək üçün müəllif sorğusundan, "Mobbinq şkalası" ilə tədqiq olunanların işdə psixoloji şiddətə məruz qalıb, qalmadığı və tədqiq olunanlarda psixosomatik problemləri müəyyənləşdirmək məqsədilə "Minnesota çox fazalı şəxsiyyət sorğusu"-nün (MMPI) alt şkalası olan somatizasiya subşkalasına aid olan, müvafiq 33 bənd istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın elmi əhəmiyyəti. İrəli sürülən bu tədqiqat Azərbaycanda mobbinq və sağlamlıqla bağlı əhatəli, spesifik araşdırma kimi hesab edilə bilər, bundan əlavə gələcəkdə bu sahədə tədqiqat keçirəcəklər üçün mənbə kimi istifadə edilə bilər. Aparılan araşdırma digər tədqiqatlardan fərqli olaraq psixosomatik xəstəliklərin yaranmasında mobbinqin rolunu diqqət mərkəzinə çəkir, bu istiqamətdə gələcək illərdə aparılacaq araşdırmalar üçün yeni fikirlərin formalaşmasında zəmin yaradır.

Tədqiqatın elmi yeniliyi. Tədqiqat işində ilk dəfə olaraq Azərbaycanda psixosomatik xəstəliklərin yaranmasında mobbinqin rolu öyrənilmişdir. O cümlədən:

- Mobbinq halının staj müddətiylə əlaqəsi incələnməmiş;

- İşçilərin yaş göstəriciləri ilə psixoloji zorakılıq halları arasındakı əlaqə müəyyənləşdirilmişdir.

Tədqiqatın praktik əhəmiyyəti. Tədqiqat nəticəsində əldə olunmuş məlumatlar sosial, idarəetmə və ümumi psixologiya üzrə fənlərin tədrisində, praktik psixoloqların, eləcə də insan resursları sahəsindəki işçilərin fəaliyyətində tətbiq oluna bilər.

Tədqiqat işinin strukturu. Dissertasiya işi giriş, 3 fəsildən və hər fəsilə daxil olan yarımfəsillərdən, nəticə, ədəbiyyat siyahısı və əlavələrdən ibarətdir.

# I FƏSİL. PROBLEMIN ÜMUMİ NƏZƏRİ ƏSASLARI VƏ TƏDQIQI İSTIQAMƏTLƏRİ

## 1.1. Mobbinq anlayışı və onun psixoloji məzmunu

Latinca “mobile vulgus” sözündən yaranan “mob” sözü ingilis dilində qanunsuz şəkildə zorakılıq tətbiq edən dəstə və ya nizamsız izdiham kimi başa düşülməkdədir [Webster's College Dictionary, 1997:174].

İlk dəfə 1960-cı illərdə heyvan davranışlarını araşdıran avstriyalı zooloq Konrad Lorens, mobbinq anlayışını böyük bir heyvana təcavüz edən kiçik heyvan sürüsünün hücumuna istinad etmək məqsədilə istifadə etmişdir [Davenport və digərləri, 2003:3].

İsveç həkimi Peter Paul Heinmann Lorenzin mobbinq ifadəsini məktəbdə kiçik uşaq qrupunun bir uşağa istiqamətlənən zorakılığı təsvir etmək üçün götürdü və beləliklə bu anlayış artıq insanlar arasındakı qarşılıqlı münasibətlər üçün də istifadə olundu [Tınaz, 2011:4].

Məktəbdə baş verən zorakılığın iş yerlərində də yetkinlər arasında baş verdiyini müşahidə edən psixoloq Heinz Leyman 1980-ci ildə mobbinq anlayışını iş həyatı üçün istifadə etdi. İş həyatı üçün istifadə olunan mobbinq anlayışı işçilərin bir-birlərini narahat edən hərəkətlərini, bir-birlərinə qarşı pis rəftarını, qısacası, şəxslərarası psixoloji zorakılığı nəzərdə tutur. Leymann iş yerlərində mobbinqin olduğunu qeyd etməklə yanaşı, bu davranışın necə ortaya çıxdığını, bu zorakılıqdan kimlərin daha çox təsirləndiyini, o cümlədən, mümkün psixoloji nəticələri də vurğuladı [Tınaz, 2006:12]. Həmin dövrdə Avstraliyada və İngiltərədə mobbinq sözünün yerinə bullying istifadə olunurdu, Leyman isə öz tədqiqatlarında iş yerlərində nümayiş etdirilən pis davranışları izah etmək üçün mobbinq anlayışının istifadəsini daha üstün tutmuşdur, çünki mobbinq anlayışının məzmununda ilk növbədə psixoloji şiddət ehtiva olunur [Tınaz, 2011:4].

Mobbinq anlayışına yaxın mənada istifadə olunan bir çox termin olsa da, tədqiqatçılar tərəfindən bu anlayışın tərifini aşağıdakı ifadələrlə izah edilmişdir:

Leymana [1996:167] görə mobbinq dedikdə, iş yerində bir şəxsə qarşı bir və ya daha çox şəxsin sistemli şəkildə etikadan kənar davranışlar, düşmənçilik və əxlaqsız ünsiyyətlə tətbiq etdiyi psixoloji terror nəzərdə tutulur. Şəxs bu hərəkətlər qarşısında özünü çarəsiz və tək hiss edir. Mobbinqin sıxlığı həftədə ən az bir dəfə, müddəti isə ən az altı ay olaraq qəbul edilir və bu müddət ərzində fərddə zehni və sosial tükənmə olur.



Mobbinqi emosional hücum olaraq qeyd edən Davenport və digərlərinə [2003:15] görə bu davranış bir insanın digərlərini başqa bir insana qarşı öz ətrafına yığaraq təcavüzkar mühit yaratmaq, onun sosial sahəsini məhdudlaşdırmaq və alçatmaqla işdən çıxmağa məcbur etməkdir.

Salin [2001:426] bunu narahatlıq, mühasirə və təcavüz kimi qeyd edir. Bu davranışların adi münaqişədən fərqi isə hədəfdəki insanın özünü müdafiə etməsində çətinlik olmasıyla əlaqələndirir.

Çobanoğlu [2005:21] mobbinq anlayışını iş yerində bir insana və ya insanlara təzyiq tətbiq edərək onların dözümlülüklerini azaltmaq və bununla da, işdən çıxmağa məcbur etmək kimi izah edir.

Tədqiqatçıların mobbinq termini əvəzinə istifadə etdiyi başqa ifadələr olsa da, dissertasiya işində terminin olduğu kimi saxlanması daha məqsədəuyğun hesab olunmuşdur.

Mobbinq terminini zorakılıq anlayışından fərqlidir. Mobbinq dedikdə bir qrup insan tərəfindən həyata keçirilən psixoloji şiddət nəzərdə tutularkən, zorakılıq əksər vaxt fərdi şəkildə tətbiq olunur.

Psixoloji təzyiq, hücum, zorakılıq kimi başa düşülən mobbinq halında təzyiq göstərən tərəf yaş, cins, din, irq daxil bir çox məsələdə ayrı-seçkilik etməsiylə bərabər, qarşı tərəfi işdən kənarlaşdırmaq məqsədilə az maaş, vəzifədən kənar işlər, təhqiramiz danışıq və pis davranışlar nümayiş etdirə bilər. Bu halda hücumu məruz qalan şəxs iş stressi yaşadığı üçün işə getmək istəməz və düşdüyü bu çarəsiz vəziyyət sağlamlığına olduqca təsir edər [Çobanoğlu, 2005:21-22].

Qeyd etmək lazımdır ki, hər kiçik münaqişə mobbinq hesab edilməz. Baş verən münaqişənin mobbinq hesab edilməsi üçün 7 şərt ödənilməlidir, bunlardan biri ödənilmirsə, bu münaqişə mobbinq kimi təsnif edilə bilməz:

1. Münaqişə mütləq şəkildə iş yerində baş verməlidir, işdən kənar olan münaqişələr mobbinq deyil gərginlik hesab olunur.

2. Münaqişənin müddəti ən az altı ay olmalıdır, yalnız bu halda davranışda davamlılıq halı sayıla bilər.

3. Münaqişə ayda bir neçə dəfə baş verməlidir.

4. Mobbinqə məruz qalan şəxs aşağı mövqe səbəbilə özünü yetəri qədər müdafiə edə bilmir.

5. Qurban rolunda olan zərərçəkmişə işdən çıxması üçün ayrı-seçkilik edilir, başqalarından fərqli davranılır.

6. Mobbinqin mərhələləri ardıcıl həyata keçməlidir.

7. Aşağıda qeyd olunan beş neqativ hərəkətdən ən az ikisi varsa, bu hal mobbinq hesab edilir: söz azadlığına qarşı hərəkətlər (şəxs öz fikirlərini müstəqil şəkildə ifadə edə bilmir), sistemə təcrid (həmkarlarından təcrid edilir), vəzifə dəyişikliyi (şəxsə öz peşəkarlığından yuxarı və ya aşağı vəzifə təyin olunur), reputasiyaya hücum (qeybət, yanlış dəyərləndirmə, arxadan danışmaq), şiddət göstərməklə hədələmək [Constantinescu, 2014:2].

Mobbinq mədəniyyətdən asılı olmayaraq bütün iş yerlərində baş verə biləcək bir prosesdir. Bu proses boyu üç rolda çıxış edən insan qrupuyla qarşılaşılır [Tetik, 2010:84-85; Özkan, 2011:41]:

1. Mobbinq tətbiq edən şəxslər. Leymanın fikrincə, bu şəxslər öz əksikliklərini, çatışmazlıqlarını kompensasiya etmək üçün mobbinq tətbiq edirlər. Belə ki, öz mövqelərinə, vəzifələrinə qarşı olan itirmə qorxusu onları başqalarına qarşı alçaldıcı davranış göstərməyə sövq edir. Bu baxımdan, mobbinq aktı mürəkkəb bir şəxsiyyət problemi olaraq dəyərləndirilir və bir çox mobbinqçi tipi ayırd edilir. Bunlara sadist, hiyləgər, qorxaq, yaltaq, tənqidçi, məyus, hiddətli və s. aiddir.

2. Qurbanlar. Mobbinq prosesində ən çox zərər görən tərəf qurbandır. Mobbinq zamanı qurbanın seçilməsində xüsusi bir meyar yoxdur. Bununla belə, iş yerlərində dörd tip insanın qurban kimi seçilmə ehtimalı çoxdur. Bunlar aşağıdakı kimi təsnif edilir:

- Yalnız şəxs. Bu şəxs qadınların üstünlük təşkil etdiyi müəssisədə işləyən bir kişi və ya kişilərin çox olduğu mühitdə işləyən bir qadın ola bilər.

- Fərqli şəxs. Hər hansı xüsusiyyəti ilə digərlərindən fərqlənən biri nəzərdə tutulur. Bu, fərqli geyim tərzində olan biri, əlil, əcnəbi və s. də ola bilər. Hətta əksəriyyət işçi evlidirsə, bir şəxs subaydırsa və ya əksinə, bu hal öz-özlüyündə mobbinqə səbəb ola bilər.

- Müvəffəqiyyətli şəxs. Rəhbərlik və ya müştəri tərəfindən təriflənmiş və ya işlərində əhəmiyyətli uğur əldə etmiş biri iş yoldaşları tərəfindən qısqanıla bilər və bu hal mobbinqə məruz qalmasına səbəb ola bilər.

- Yeni işə qəbul olan şəxs. Əvvəllər həmin vəzifədə işləyən şəxsin daha çox sevilməsi, ya da yeni işə qəbul olan şəxsin yüksək bacarıqları, hətta çox gənc olması və s. mobbinq qurbanı olmaq riskini artırır.

3. Tamaşaçılar. Mobbing zamanı tamaşaçı qismində çıxış edən şəxslər iş yoldaşları, rəhbərlər, müdirlərdir. Onlar prosesə müdaxilə edər, iştirak edər və ya görməzdən gələr bilirlər. Tamaşaçıların belə davranışlara susması və ya görməzdən gəlməsi onların bu halı qəbullandığı mənasına gələr.

Tamaşaçı rolunda iştirak edən işçilərin davranış xüsusiyyətlərini aşağıdakı kimi sıralamaq olar [Tınaz, 2011:107]:

- əslində psixoloji şiddət göstərəninin yanında olub, amma sanki heç nəylə əlaqələri yoxmuş kimi görünən iş yoldaşları, rəhbərlər qurbana qarşı ikiüzlü davranırlar;
- psixoloji zorakılıq fenomeninin yüklədiyi məsuliyyətdən boyun qaçırırlar, ancaq onlar özlərini prosesdə vasitəçi kimi göstərməyə çalışırlar;
- özlərinə çox güvənən insanlardırlar. Bəzən tərəflərdən birinə yaxın olduqlarını açıq şəkildə göstərirlər və ya hiss etdirirlər, bəzən isə heç bir tərəfə yaxın durmazlar;
- bəzi hallarda münaqişənin əsasında birbaşa iştirak edər bilirlər.

Tamaşaçılar psixoloji şiddət göstərildiyi təqdirdə ya hadisəyə müdaxilə etmədən biganə qalmağa üstünlük verirlər, ya da birbaşa hadisədə fəal iştirak etməyi seçirlər. Onlar bu prosesə biganə qaldıqları təqdirdə psixoloji zorakılığa məruz qalmış şəxs yalnız qalacaqdır. Fəqət digər işçilərin bu kimi neqativ prosesdə iştirak etməsi və ya mənfi davranışlara reaksiya göstərməsi əhəmiyyətli ünsür hesab edilir. Ədəbiyyat araşdırması göstərir ki, psixoloji zorakılıq göstərərək qurban roluna salınan şəxsə kömək edənlərdən daha çox, düşmən olmasalar belə psixoloji şiddət tətbiq edənləri dəstəkləyən insanlara rast gəlinir. Bu tip insanlar psixoloji şiddət tətbiq edən tərəfin hər hansı düşüncəsinə inandıqları üçün belə bir prosesə daxil olurlar [Tınaz, 2011:108-109].

Tamaşaçılar göstərdikləri davranış tərzinə görə hadisəyə qarışmayan, diplomatik, hər kəsin problemiylə maraqlanan, ikiüzlü və mənfəətçi tiplər olaraq 5 qrupa bölünürlər [Tınaz, 2011:110-112]:

Diplomatik tamaşaçı qrupunda münaqişə zamanı həmişə barışığa tərəfdar olan insanlar var. Onlar vasitəçi rolunu üstləndikləri üçün hər kəs tərəfindən sevilirlər. Ancaq münaqişəyə bağlı veriləcək qərarlarda onların fikrinin soruşulması başqalarında qısqanclıq hissəinə səbəb ola bilər və bununla da nifrət edilən insana çevrilər bilirlər. Bu qrup tamaşaçılar müəssisədə aldıkları reaksiya nəticəsində gələcəkdə qurban mövqeyinə düşmək təhlükəsi ilə qarşı-qarşıyadır.

Hər kəsin problemiylə maraqlananlar iş yerində psixoloji zorakılığın yaratdığı gərgin atmosferi sevməyən və qurban rolundakı şəxsə kömək etməyə cəhd edən və ya həll yolu tapmağa çalışanlardır. Bəzən olduqca çox yardım etməyə cəhd edirlər və başqalarının şəxsi məsələlərinə zorla daxil olmağa çalışar və bu mövzuda ısrarlı olurlar. Bundan ötrü hətta yardım istəyən insanlar daxil zamanla bu vəziyyətdən narahat ola bilərlər və tezliklə bu insanı sualları ilə stressə səbəb olan ikinci mobbing tətbiq edən şəxs kimi qəbul etməyə başlaya bilərlər.

Mənfəətçilər mobbing tətbiq edənlərə dəstək olan qrupdur. Onlar psixoloji zorakılıq törədənlərə çox sadıqdirlər, başqa sözlə, bu qrup tamaşaçılar psixoloji şiddət tətbiq edənlərə hökmran kimi baxırlar. Amma bu xüsusiyyətlərini gizlətməyə çalışırlar. Onlar özlərini etibarlı iş yoldaşı kimi göstərməyə çalışsalar da, rəhbərlər mobbing davranışı sərgilədikdə onlara dəstək olmaqdan çəkinməzlər. Mənfəətçilər etdikləri bu hərəkətin qurban üzərindəki təsirini tam olaraq dərk etmirlər. Nəticədə çarəsiz qurban hər kəsin ona qarşı düşmənçilik etdiyini və uzaqlaşdırıldığını hiss edir.

Hadisəyə qarışmayanlar mobbing prosesinə qarşı susan, bəlkə də bu haldan həzz alan insan qrupudur. Bu şəkildə psixoloji zorakılıq halının davam etməsinə göz yumurlar. Onlar nəyəsə qarışmağı sevmirlər. Əks təqdirdə, başqalarının bu işdə onun da əli olduğunu düşünməsindən qorxduqlarından bu tip mövzulara qarşı reaksiya verməməyə üstünlük verərlər. Psixoloji şiddət göstərən insanlara dəstək olmasalar da, digər tərəfdən susqunluqları ilə buna məruz qalan insana qarşı təzyiq və zorakılığın qarşısı alınması üçün də heç bir təşəbbüs göstərmirlər.

İkiüzlü tamaşaçılar heç nəyə qarışmayan insanlar kimi təəssürat yaratsalar da, gerçəkdə müəyyən bir düşüncəyə xidmət edənlərdir. Bu qrupdakı tamaşaçılar ya psixoloji şiddəti dəstəkləyərlər, ya da onlara da zorakılıq göstəriləcəyini düşünüb qurbana kömək etməkdən imtina edirlər. Onlar özləri çətin situasiyaya düşməsinlər deyə psixoloji təzyiqin fərqiində olmadıqlarına dair yalan danışa bilərlər.

Beləliklə, mobbing iş yerlərində bir və ya bir neçə şəxsə davamlı tətbiq olunan psixoloji təzyiq olub, insan həyatının bir çox sahəsinə zərər vura biləcək davranışlardır.

Mobbingin növləri fərqli kriteriyalara uyğun olaraq təsnif olunub. Bu kriteriyalar istiqamətinə, mobbingin formalaşmasına, onu tətbiq edən şəxsə, tətbiq olunma üsuluna və qavranılmasına görə 5 yerə ayrılır [Özkan, 2011:32].

İstiqamətinə görə mobbinq şaquli və üfüqi olaraq iki yerə ayrılır. Şaquli mobbinq özü də öz-özlüyündə yuxarıdan aşağıya və aşağıdan yuxarıya olmaqla iki hissəyə bölünür:

Yuxarıdan aşağı şaquli mobbinq dedikdə iş yerində daha üst vəzifədə işləyən tərəfindən aşağı vəzifədəki işçiyə və ya işçilərə olunan mobbinq nəzərdə tutulur, yəni mobbinq edən şəxs qurbanın üst vəzifədədir. Buna müdirlik deyilir [Avalos, 2009:85].

Skandinaviya ölkələrində aparılan bir araşdırma, işçilərin 81%-nin rəhbərləri tərəfindən mobbinqə məruz qaldığını və mobbinq edənlərin rəhbərlər olduğu halda işçilərin daha çox mənfi emosiyalar yaşadığını ortaya çıxarıb. Almaniya, Avstriya və İngiltərədə aparılan araşdırmalarda müdir tərəfindən zorakılığa məruz qalma nisbətinin 70-80 faiz arasında olduğu, rəhbərləri tərəfindən mobbinqə məruz qalanların daha çox əziyyət çəkdiyi bildirilir [Kurt, 2010:21].

Aşağı vəzifədə olan bir işçinin və ya bir qrup işçinin daha üst vəzifədə olan şəxsə etdiyi mobbinq növü isə aşağıdan yuxarı şaquli mobbinqdır. Bu mobbinq növündə mobbinqi həyata keçirənlər, əsasən, bir nəfərdən çoxdur [Avalos, 2009:85]. Hətta bəzən iş yerindəki bütün işçilər arzuolunmaz rəhbərə qarşı sanki bir üsyan kimi mobbinq tətbiq edə bilirlər [Tınaz, 2011:116].

Üfüqi mobbinq bir neçə bərabər statuslu işçinin bir araya gələrək bir nəfərə qarşı tətbiq etdiyi mobbinq növüdür [Avalos, 2009:85].

Mobbinq formalaşması baxımından təcavüz məqsədli və münaqişə əsaslı mobbinq olaraq 2 yerə ayrılır:

Təcavüz məqsədli mobbinq növündə prosesin əvvəlindən etibarən məqsəd qurbana zorakılıq göstərməkdir. Çünki qurban öncədən müəyyən edilir və aqressiv davranışlar bu şəxsə yönləndirilir. Bu halda qurban passiv roldadır.

Münaqişə əsaslı mobbinq dedikdə ilkin olaraq müəssisədə işçilər arasında başlayan, lakin zamanla tərəflərdən birinin mobbinqə məruz qalmasıyla nəticələnən proses başa düşülür. Burada qurban şüurlu ya da şüursuz olaraq qarşı tərəfi qıcıqlandırdığı üçün passiv qəbul edilmir.

Angel və dostları mobbinqi tətbiq edən şəxsə görə fərdi, kollektiv və korporativ olaraq 3 növ təyin ediblər.

Fərdi mobbinq aşağı və ya nadirən də olsa yuxarı vəzifədə olan şəxslərə qarşı həyata keçirilir. Burada əsas məqsəd hədəf alınan şəxsi güc yoluyla alçaltmaq və bununla da özünü

yaxşı hiss etməkdir. Qurbanın ətrafındakı şəxslər belə davranışların onlara yönələcəyini düşündükləri üçün əksərən reaksiya vermirlər.

Kollektiv mobbinq qrup tərəfindən fərqliliyi ilə seçilən şəxsə tətbiq edilən mobbinq növüdür. Bu tip mobbinq çox vaxt bərabər statuslu işçilər arasında rast gəlindiyindən, buraya cinsiyyət, yaş, etnik qrup kimi fərqliliklər aiddir.

Korporativ mobbinq işçinin işdən çıxarılma halında özünü göstərir. Burada əsas məqsəd qanuni şəkildə çıxarılma halında yaranan təzminatdan azad olmaqdır.

Mobbinqin qavranılması baxımından subyektiv və obyektiv olaraq 2 növü vardır. Subyektiv mobbinq qurbanın özünə qarşı edilən davranışları və təsirləri necə qavramasını bildirir, yəni, bir şəxs mobbinq kimi qəbul etdiyi davranışı başqası bu şəkildə qəbul etməz. Obyektiv mobbinq isə subyektivdən fərqli olaraq hər kəs tərəfindən müşahidə edilə bilər [Özkan, 2011:38-40].

Tətbiqinə uyğun olaraq mobbinqin birbaşa və dolaylı olmaqla 2 növü mövcuddur. Birbaşa mobbinq açıq şəkildə, üz-üzə hücum kimi özünü göstərir və aktiv formada həyata keçirildiyindən dərhal aşkar olunur. Dolaylı mobbinq isə daha mürəkkəbdir, çünki bu, qapalı və manipulyasiya şəklinə hücumlarla müəyyən edilir [Mynard & Joseph, 2000:169].

İş yerində mobbinq əsasən zorakılıq tətbiq edən biri tərəfindən başlandı, əgər iş yoldaşları və rəhbərlik bunun qarşısını ala bilməzsə, bu şəxsin gücü nəinki artır eyni zamanda onlar da artıq tərəfdaş rolunda olurlar [Tınaz, 2011:116]. Qeyd etmək lazımdır ki, ilk dəfə işçini narahat edən davranış baş verdiyi zaman bunu mobbinq adlandırmaq düzgün deyildir. Leymanın fikrincə, mobbinq bir prosesdir və bu proses münaqişə ilə başlayıb işdən çıxma ilə nəticələnən beş mərhələdə baş verir [Leymann, 1996:169].

İlk mərhələ kritik hadisə mərhələsidir və bu mərhələdə adından da məlum olduğu kimi kritik bir hadisə baş verir. Bu mərhələdə fikir ayrılıqları, rəqabət ola bilər ki, bunlar münaqişəyə səbəb olur, lakin bu münaqişə zorakılığa çevrilməyə bilər. Nəzərdə tutulan kiçik münaqişələrin baş verməsi normaldır, hətta bəzən təşkilatların tərəqqisi üçün faydalıdır. Birinci mərhələ qısa olur.

İkinci mərhələ təhqiredici davranışların olduğu mərhələdir. Bu mərhələdə psixoloji zorakılıq, hücum özünü göstərir, bu cür hücumlar tez-tez və müntəzəm xarakter aldıqda və bir şəxsin qorxması, bezməsi kimi məqsədləri ehtiva etdikdə, mobbinq aktiv şəkildə başlamışdır. Şəxsin psixoloji tarazlığı təhdid edilir, özünə inamı azalır, stress və narahatlıq problemə çevrilir.

Digər mərhələdə, ilk iki mərhələdə heç bir iştirakı olmayan rəhbərlik bu problemə baxır və bu halda hadisə formal hala çevrilir. Bu vaxta qədər iş yerində nöqsanlı, psixoloji problemləri olan şəxs kimi damğalanmış qurban rəhbərlik tərəfindən yanlış şəkildə mühakimə oluna bilir və bu təqdirdə rəhbərlik qurbandan xilas olmağa çalışa bilər. Əksər vaxt rəhbərlik zorakılıq edən şəxsin tərəfində olur və bu da vəziyyəti daha da çətinləşdirir.

Dördüncü mərhələ təcrid və stiqma adlandırılır. Mobbinqə məruz qalan şəxs tibbi və ya psixoloji yardım almağa başlayır və bu səbəbdən işdən icazələr alınır. İş yerində həmin şəxs haqqında “ruhi xəstə”, “paranoyak şəxsiyyət” və s. kimi ifadələr işlədilir.

Ən son mərhələ işdən çıxarılmadır. Qurban ya təqaüdə çıxaraq, ya da işdən çıxarılaraq iş həyatından uzaqlaşdırılır və bu vəziyyət şəxsədə fiziki, psixoloji problemlər yaradır.

Leyman mobbinq anlayışını tam başa düşmək üçün 45 davranış müəyyən etmiş və bu siyahını LIPT (Leymann Inventory of Psychology Terror) olaraq təyin etmişdir.

Siyahıda olan 45 davranışın tezliyi ən az altı ay, sıxlığı isə həftədə ən az bir dəfə olduğu təqdirdə bu mobbinq hesab edilir. Vəziyyətin mobbinq hesab edilməsi üçün 45 davranışın hər birinin olması lazım deyil, burada önəmli olan bu davranışların tezliyi və sıxlığıdır. Siyahıdakı davranışlar 5 hissəyə bölünərək qruplaşdırılmışdır:

İlk qrupda mobbinq davranışlarının əsas məqsədi ünsiyyətin əngəllənməsidir. Yəni, rəhbərlik və işçilər tərəfindən şəxsin öz fikirlərini ifadə etməsinin qarşısı alınır. Bu qrupda 11 davranış təyin olunmuşdur:

- Şəxsin sözü tez-tez kəsilir;
- Rəhbərlik şəxsin bütün qabiliyyətlərini ortaya çıxartmasına, özünü göstərməsin imkan verməz;
- Şəxsin gördüyü işlər daima tənqid olunur;
- Şəxsin şəxsi həyatı tənqid olunur;
- Şəxs yüksək səslə danlanır;
- İş yoldaşları tərəfindən şəxsin özünü ifadə etməsi məhdudlaşdırılır;
- Şəxs yazılı şəkildə hədələnilir;
- Şəxs şifahi şəkildə hədələnilir;
- Şəxs telefonla narahat edilir;

- Şəxs ünsiyyətə girmək istəyərkən jestlər və baxışlarla qarşısı alınır;
- Şəxs ünsiyyətə cəhd göstərərkən irad tutularaq dayandırılır.

İkinci qrupdakı mobbinq davranışlarının əsas məqsədi şəxsin sosial əlaqələrinin qarşısını alaraq onu qrupdan təcrid etməkdir və 5 davranışla özünü göstərir:

- Mobbinqə məruz qalmış zərərçəkmişlə danışmamaq;
- Zərərçəkmişə həmkarlarının olduğu mühitdən kənarında iş təyin olunması;
- Zərərçəkmişin ünsiyyət zamanı danışmasına imkan verməmək;
- İş yoldaşlarının zərərçəkmişlə əlaqəyə keçməsinin qarşısını almaq;
- Zərərçəkmişin sanki mühitdə olmadığı kimi davranmaq.

Üçüncü qrupda müəyyən edilən mobbinq davranışının məqsədi şəxsi təhqirlə alçaltmaq, onu gözdən salmaq, reputasiyasını qorumasının qarşısını almaqdır. Bu qrupa 15 davranış aid edilmişdir:

- Qurbanı gülünc hala salmaq;
- Qurban haqqında qeybət etmək;
- Qurbanın psixologiyasında problemlər varmış kimi davranmaq;
- Qurbanın psixoloji olaraq dəyərləndirməyə ehtiyacı varmış kimi təqdim edilməsi;
- Qurbanla bağlı şayiələr yaymaq;
- Qurbanın doğulduğu yerə xas xüsusiyyətlərini lağ etmək;
- Zərərçəkmişə xoşagəlməyən ləqəblərlə səslənmək;
- Hər zaman zərərçəkmişin qərarlarını sorgulamaq;
- Zərərçəkmişin dini inanclarına və siyasi baxışlarına hörmət etməmək;
- Əgər mobbinqə məruz qalmış şəxs əlildirsə, buna lağ etmək;
- Zərərçəkmişin danışığını, hərəkətlərini təqlid etmək;
- Şəxsin özünəhörmətini azalmasına səbəb olacaq işlərə məcbur etmək;
- Şəxsin cəhdlərini alçaldıcı şəkildə mühakimə etmək;
- Şəxsə cinsi mövzularda istəmədiyi təkliflər etmək;
- Zərərçəkmişin şəxsi həyatını müzakirə etmək.

Digər qrupda bu davranışların əsas məqsədi mobbinqə məruz qalmış şəxsin peşə reputasiyasını qoruyub saxlamsının qarşısını almaq, onu bacarıqsızmış kimi təqdim etməkdir və 9 davranışla müəyyən olunur:



- Zərərçəkmişə mənasız işlər vermək;
- Zərərçəkmişə edə biləcəyi işlərdən daha aşağı iş vermək;
- İş yerində zərərçəkmişə xüsusi vəzifələr verməmək;
- Zərər çəkmiş şəxsə həvalə edilmiş vəzifələrin ondan geri alınması;
- Şəxsin ləyaqətini alçaltmaq məqsədilə onun səlahiyyətindən kənar işlər təyin etmək;
- Şəxsə fasiləsiz yeni işlər vermək;
- Şəxsin özünə inamının azalmasına səbəb olacaq işlər təyin etmək;
- Şəxsin iş yerinə və ya evinə zərər vurmaq;
- Şəxsə şəxsi maliyyə xərclərini artıran işlərin təyin olunması.

Son qrupda mobbing davranışlarının məqsədi şəxsin sağlamlığına zərər vurmaqdır və 5 davranış qeyd edilmişdir:

- Şəxsə fiziki hücum göstərmək;
- Şəxsi qorxutmaq məqsədilə az fiziki şiddətin tətbiq olunması;
- Şəxsi fiziki cəhətdən çətin olan işlərə məcbur etmək;
- Şəxsi fiziki şiddətlə hədələmək;
- Şəxsə cinsi təcavüz etmək [Leymann, 1996:170-172].

Mobbing mövzusunda bir çox yazıları olan və bununla məşhur olan fransız psixiatr Hirigoyen [2004:4] 4 növ düşmənçiliyi göstərən davranış olduğunu qeyd edib:

1. Təcrid və ünsiyyətin rədd edilməsi. Bu o deməkdir ki, bu cür davranışa məruz qalmış şəxsə görünməmiş kimi hiss etdirilir.

2. İkinci növ davranış işə aid məlumatların gizlədilməsi kimi şəxsi çətin vəziyyətə salan hərəkətləri əhatə edir.

3. Ləyaqətə qarşı olan hücumlar. Bunlara şəxsin mənliliyini alçaltmaq, onu təhqir etmək, şaiyələr, ləkələmə aiddir.

4. Şifahi, fiziki və cinsi zorakılıq.

Randstad Hesabatı [2003] bu tip davranışların siyahısını təqdim edir və onları aşağıdakı meta qruplaşmaya uyğun olaraq sıralayır:

- Peşəkar statusa təhdidlər. Bura lazımsız işlər tapşırmaq, şəxsin bacarıqlarından aşağı işlər vermək, zərərçəkmişin peşəkar söylərini və uğurlarını dəyərsizləşdirmə, onun qərarlarını tənqid etmək, zərərçəkmişin işlərini daima kontrolda saxlamaq, işin ədalətsiz və qərəzli şəkildə qiymətləndirilməsi və s. aiddir.

- Şəxsi nüfuza təhdidlər. Bu qrup şəxsi və ya peşəkar olaraq alçaltma, qorxutmaq üçün zərərçəkmişlə qışqıraraq danışmaq, ruhdan salmağa çalışmaq, kütlənin qarşısında alçaltmaq, onu öz etik dəyərlərinə uyğun olmayan işləri görməyə məcbur etmək və s. kimi davranışları ehtiva edir.

- Təcrid. Təcrid davranışları şəxsi görməzdən gəlmək, digər işçilərin zərərçəkmişlə ünsiyyətə girməsinin qarşısının alınması, davamlı olaraq sözüünü kəsmək və özünü ifadəsini məhdudlaşdırmaq, tapşırılan işi həll etməsi üçün lazım olan məlumatları verməmək və s. kimi hərəkətləri əhatə edir.

- Həddindən artıq iş yükü. Bura işin yerinə yetirilməsi üçün həddindən artıq təzyiqli göstərmək, az vaxta çox iş tapşırmaq və s. daxildir.

- Sabitliyi pozmaq. Bu qrupda sabitliyi pozmaq deyilərkən bir insanın psixoloji halını, əhval-ruhiyyəsini bilərəkdən dəyişmək nəzərdə tutulur. Bura kiçik xətalara böyüdülməsi və ya dramatikləşdirilməsi, zərərçəkmiş qıcıqlandırmaq, xətalara bağlı əsassız ittiham, işçiyə xəbər olunmadan onun işini və ya öhdəliklərini dəyişdirmək, zərərçəkmişin işdə söylədiyi hər hansı bir şeyi təhrif etmək və s. aiddir.

Bundan əlavə Zapf da [1999:78] mobbing aktlarında qarşılaşılan davranışları qruplaşdırmışdır:

- Təşkilat tədbirlərinə qarşı emosional zorakılıq: Ağır vəzifələr təyin olunur, qərar vermə səlahiyyəti olmur.

- Şəxsə və onun şəxsi həyatına hücum: Qurbanın şəxsi həyatı ələ salınır.

- Sosial təcrid: Zərərçəkmişin iş yoldaşları ilə ünsiyyətinin qarşısı alınır və ya onunla tamamilə ünsiyyətə daxil olunmaz, həmkarları ondan uzaqlaşır.

- Qeybət: Mobbingə məruz qalmış şəxsin arxasınca pis sözlər danışılır.

- Təhdidlər və ya fiziki zorakılıq: Təcavüzkar təhdidlər artmışdır və bu özünü itələmək, əl-qol ataraq narahat etmək, söyüş söymək və s. kimi göstərə bilər. Hətta qurban bilərəkdən qıcıqlandırılaraq dava mühitinə salınır və fiziki zorakılıq göstərilir.

- Şifahi təhdid: Qurbanla səs tonu düzgün olmayan şəkildə danışılır, hər kəsin içində xoşagəlməyən ifadələrlə alçaldılır.

Qeyd olunduğu kimi mobbing ilk zamanlar gərginlik kimi görünə bilər, onun davamlı olması mürəkkəb bir vəziyyət yaradır və qurban rolunda çıxış edən şəxsin bir çox anlamda

zərər görməsinə səbəb olur. Tədqiqatçılar mobbinq zamanı özünü göstərən davranışları müxtəlif başlıqlar altında təsnif etsələr də, bu təsnifatlarda ortaq bir çox xüsusiyyət olduğu nəzərə çarpır.

## 1.2. Mobbinqin baş verməsinə və davam etməsinə səbəb olan amillərin təhlili

Mobbinq davranışının səbəbləri tədqiq edildiyində birdən çox səbəb olduğu müəyyən edildiyi üçün bu sahədə araşdırma apararı müəlliflər arasında fikir ayrılıqları da mövcuddur. Müəssisələrdə tədqiqat keçirərkən mobbinq davranışına səbəb olan faktorları müəyyən etmək asan deyildir və bu baxımdan mobbinqin bir çox faktordan asılı bir proses olduğu qeyd edilir. Bəzi elm adamları bu prosesin formalaşmasında təşkilati strukturu əsas göstərsə də, bəziləri qurbanın ya da tətbiq edənin şəxsiyyət xüsusiyyətlərinin daha önəmli olduğunu vurğulayır [Kurt, 2010:24].

İlk öncə qurbanın ya da tətbiq edənin şəxsiyyət xüsusiyyətləri, sonra isə mobbinqin formalaşmasına təsir edən təşkilati səbəblər nəzərdən keçiriləcək.

Rayner C. polis idarəsində apardığı araşdırmada mobbinqin səbəbləri kimi aşağıdakı amilləri sadalamışdır [Fettahlıoğlu, 2008:51]:

### Mobbinqin səbəbləri və əhəmiyyətlik səviyyəsi

Cədvəl 1.2.1.

Səbəblər	Əhəmiyyətlik səviyyəsi
Pis idarəçilik	64%
Təcavüzkarların zərər görməmələri	63%
İşçilərin vəziyyəti ifadə etməkdən qorxması	54%
Təcavüzkarın zehni proseslərində balanssızlıq	51%
Şəxsiyyət münaqişəsi	53%
Həddindən artıq iş yükü	
İdarəçilərin kifayətdir təlimi	

Ümumiyyətlə, Rayner təşkilatlarda mobbinqin formalaşmasının əsas səbəbini şəxsi qısqançlıq olduğunu bildirmişdir. Belə hallarda mobbinq qurbanı təcavüzkarda olmayan keyfiyyətlərə malikdir, bu vəziyyət təcavüzkarı olduqca narahat edir və qısqançlıq hissi

keçirir. Məsələn, qurbanın populyarlığı təcavüzkarın xoşuna gəlməz. Təcavüzkar iş yerindəki mövqesini təhdid edəcək dərəcədə ixtisaslı insanları qurban seçə bilər [Fettahlıoğlu, 2008:56].

Einarsen şəxsiyyətin insanların işdəki vəziyyətləri necə yaşamasına təsir etdiyini ifadə edib. Coyne, Seigne və Randall keçirdikləri tədqiqatlarda yüksək mənfi hisslərin, aşağı özünə hörmətin və sosial həyatda olan zəifliklərin mobbing qurbanı olmaqla əlaqəli ola biləcəyini göstərmişdir və bir çox tədqiqat xüsusilə nevroitiklik və mobbing arasında əhəmiyyətli bir əlaqənin olduğunu ortaya qoyur. Nevrotikliyi yüksək olan insanlar daha çox neqativ fikirlərə, aşağı özünə hörmətə malikdirlər. Buna görə də onlar mühitdəki mənfi mesajlara qarşı daha həssas olacaqlar. Coyne, Smith-Lee Chong, Seigne, və Randall öz tədqiqatlarında mobbingə məruz qalan şəxslərin 88%-nin daha yüksək nevrotikliyə malik olduğunu və şəxsi tənqidlərlə mübarizə aparmaqda çətinlik çəkdiklərini tapdılar [Irak, 2019:56].

Poussard və Çamuroğlunun fikrincə, qurbanın psixoloji olaraq müstəqil olması təcavüzkarı narahat edir, çünki özü asılıdır. Mobbing tətbiq edən şəxslər fərqli, seçilən insanları sevməzlər, çünki fərqli olanı öz kontrolunda necə saxlayacağını bilməz və onu bir maneə kimi görməyə başlayar [Kurt, 2010:26].

Psixoloji zorakılıq tətbiq edənlərin sadəcə 4%-i psixopat olaraq dəyərləndirilir. Buradan da başa düşülür ki, mobbingə meyilli şəxslər rəqib kimi gördükləri insanları psixoloji cəhətdən zəiflədərək uğursuzluğa düçar etməyə çalışır, yəni bu davranışlar onlar üçün strategiyadır. Mobbing tətbiq edən şəxslər, xüsusən, psixoloji təzyiqli davam etdirmək üçün şüurlu olaraq hədəf aldığı şəxslə yaratdığı konfliktli mühiti şiddətləndirməyə çalışır [Namie, 2003:4].

Bəzi müəlliflər mobbing tətbiq edənlərin mənfi şəxsiyyət xüsusiyyətlərinə diqqət yetirərkən, digərləri bu mənfi xüsusiyyətləri şəxsiyyət pozuntusu kimi izah edirlər. Thomas F. Oltmanns, Michele T. Martin, John M. Neale, Gerald C. Davison tərəfindən yazılmış “Case Studies in Abnormal Psychology” kitabında qeyd edilir ki, şəxsiyyət xüsusiyyətləri o zaman şəxsiyyət pozuntusu olar ki, insanın fəaliyyət qabiliyyətini pozacaq dərəcədə sərt hala gəlsin və peşə, sosial funksiyaların pozulmasına səbəb olan bütün vəziyyətlərə yayılan, davamlı hal alan davranış modeli olaraq təyin olunur. Şəxsiyyət pozğunluğu olan insanlar narahatlıq, sıxıntı hiss etmirlər və bu baxımdan onlar davranışlarını dəyişdirməyə yönümlü olmurlar, şizofreniyalı insanlardan fərqli olaraq reallığı dərk edirlər ya da diqqətçəkici bir davranış pozğunluğu göstərmirlər [Kurt, 2010:27].

Qurban seçilən şəxsi təyin edəcək şəxsiyyət tipini yoxlayan hər hansı bir şey yoxdur. Bununla belə, iş yerində başqaları tərəfindən psixoloji zorakılığa məruz qalmağa açıq olan ideal hədəf fərdi növləri müəyyənləşdirmək mümkündür. Fərqli tədqiqatçıların müəyyən etdiyi mobbing qurbanı profillərinə əsaslanaraq, Harald Ege on səkkiz tip mobbing qurbanı siyahısını düzəltmişdir [Özkan, 2011:48]:

**Dalğın tip:** bu tip insan ətrafında baş verən hadisələrdən xəbərsizdir və yaranan hər hansı yeni situasiyanı qiymətləndirmək, şərh etmək onun üçün olduqca çətindir.

**Şən tip:** bu tip insanlar hər zaman şəndir, sevdiklərini, dostlarını daima güldürür və ya əyləndirir. Bu baxımdan onun qrupun gülüş obyektinə çevrilmə ehtimalı vardır.

**Gerçək dost:** heç kəslə mübahisəyə girməyi sevməz, mümkün qədər hər kəslə münasibətini yaxşı qurar. Özəl günlərin gözəl bir şəkildə qeyd olunması, hər kəsin bir yerdə toplanması onun üçün dəyərlidir. Bu tip insanların sosial və populyar olması başqalarında paxıllıq hissinə səbəb ola bilər. O, səmimi, təvazökar və yardımsevərdir.

**Günahkar:** qrupda baş verən hər bir səhvin səbəbi onda axtarılır və hər cür tənqiddən daimi hədəfidir.

**Asılı tip:** yox deməyi bacarmamaqları ilə fərqlənilir, həssasdırlar.

**Qorxaq tip:** hər şeydən və hər kəsdən qorxar, gerçəkliyi dərk etməkdə əziyyət çəkdiyi üçün hər an narahatlıq hiss edər.

**Küsəyən:** bu tip insan tənqiddə qarşı həssasdır. Ona görə də onunla danışarkən, işiylə bağlı fikir bildirərkən çox diqqətli olmaq lazımdır. Hər bir sözdən küsə bilər və etdiklərinin hər zaman bəyənilməsini gözləyər.

**Özünü bəyənən tip:** özünü çox önəmli hesab etdiyindən özünü hamıdan üstün bilir. Əksərən iş yoldaşları ona bu dərəcə dəyərlı olmadığını göstərərək mobbingə məruz qalar.

**Paranoid:** paranoidlər ətraflarındakı hər kəsi özlərinə düşmən kimi qəbul edirlər. Hətta uzun illər işlədikləri iş yerindəkilərə belə güvənmirlər. Onlar düşüncülər ki, digər insanlar onlara zərər vermək istəyir və mühitləri təhlükəlidir.

**Məhbüs:** bu tip qurban ətrafında baş verən hadisələrin fərqi varsa belə onların qarşısını almaqda acizdir. Yeni iş axtarmaqda və ya tapmaqda əziyyət çəkir.

**Xidmətçi tip:** xidmətçi tip insanlar rəhbərlərini razı salmaq üçün hər şey etməyə hazırdırlar. Onlar sırf rəhbərləri razı olsun deyə iş yoldaşlarını hər hansı məsələdə rahatlıqla

günahlandırma bilirlər. Belə davranışları digər işçilərin onlara mobbing tətbiq etməsinə şərait yaradır.

Sərt tip: çox sərt qaydaları olan insanlardır və avtoritar üslublarına görə digər işçilər tərəfindən mobbing hədəfi kimi seçilə bilirlər.

Özünə güvənən tip: bu tip insan öz bacarıq və qabiliyyətlərinə çox inandığı üçün bir çox iş yoldaşının ona paxıllıq etməsinə səbəb olar.

Depressiv tip: belə şəxslər daima narahatlıq və bədbəxdlik vəziyyətindədirlər, heç bir şeydən məmnun olmurlar. Bir müddət sonra ətrafdakı heç kəs onunla danışmaq istəməz və nəticədə mobbing hədəfinə çevrilmiş olar.

İntrovert: digər insanlarla münasibət qurmaqda əziyyət çəkən və ya ünsiyyətə meyilli olmayan insanlardır. Bu xüsusiyyətləri kənardan yanlış anlaşıla bilər, sanki bu şəxsin üstünlük və ya düşmənçilik hissində olduğunu düşünə bilirlər.

İddialı: belə şəxslər işində hər zaman müvəffəqiyyət qazanmaq istəyərlər. Onların hədəfi işlərində yüksəlməkdir, bu səbəbdən hətta rəhbərlərinə nə qədər çox çalışdıqlarını sübut etmək üçün evdə də işləyərlər. Belə insanların işləməyi bu qədər böyütməsi digər həmkarlarının qışqanmasına səbəb olar. Digər işçilər, xüsusilə də yüksək karyera hədəfləri olan işçilər tərəfindən mobbingə məruz qalmaları mümkündür.

Dürüst iş yoldaşı: bu tip insanlar olduqca dürüstdurlər və bu baxımdan bir çox insan tərəfindən iş yoldaşı olaraq sevilirlər. Amma onlar bu xüsusiyyətlərinə görə bəzən iş yoldaşlarının səhvlərini açıq şəkildə üzə çıxarırlar və bu hal bəzi insanların xoşuna gəlməz, nəticədə mobbingə məruz qalarlar.

İpoxondrik tip: xəstəlik xəstəsi olaraq bilinən bu tip insan davamlı işdən və iş yerindəki hər şeydən şikayət edər. Onun şikayətləri hamını narahat edər və bir müddət sonra mobbing hədəfinə çevrilər.

Leyman insanların mobbing davranışı nümayiş eləməsinin 4 səbəbini müəyyən etmişdir. Bunlar [Fettahloğlu, 2008:65-66]:

- Düşmənliyi sevmək;
- Sıxılmamaq üçün həzz axtarmaq;
- Birini qrup tərəfindən qəbul olunan qərarı qəbul etməyə məcbur etmək;
- Önyargıları möhkəmlətməkdir.

Tıraz yuxarıda sadalanan səbəblərə “sahib olmadıqlarının acığını çıxmaq istəyi” və “eqoist xüsusiyyətləri” əlavə etmişdir.

Mobbinqin ortaya çıxması təşkilati strukturda və iş mühitində olan bir çox müxtəlif faktorla da əlaqəlidir. Müəssisələrdə vəzifələr və ya tapşırıqlarla bağlı fərqli gözləntilər, uyğun olmayan tələblər, işçilər arasında ayrışmışlıq və s. olduğu zaman münaqişələr yaranacaqdır. Bu vəziyyət mobbinq üçün əlverişli hesab olunur.

Zapf mobbinqin səbəblərini ortaya çıxarmaq məqsədilə 332 nəfər üzərində keçirdiyi araşdırmada subyektlərin 16%-i təşkilati problemlərin mobbinq yaranmasına təsir etdiyini bildirişlər.

Shalicrosun araşdırmasında ədalətsiz seçim və işə qəbul olunan yerlərdə, müvəqqəti işçilərin götürüldüyü iş yerlərində mobbinqə daha çox rast gəlinəndi məlum olmuşdur.

Ədəbiyyat araşdırmasında mobbinq davranışına səbəb ola biləcək təşkilati faktorları aşağıdakı kimi ümumiləşdirmək olar:

- Lider davranışında qeyri-adekvatlıq;
- İş mühitində aşağı əhval-ruhiyyə;
- Qurbanın sosial mühitdən təcrid olunmuş mövqeyi;
- Rəhbərliyin dəstəyinin olmaması;
- İş şəraiti və rollarda qeyri-müəyyənlik;
- İş dizaynında çatışmazlıqlar [Fettahlıoğlu, 2008:66-68].

Müəssisədə ən əsas rola sahib olan idarəçi mobbinq prosesinə daxil olarsa, vəziyyət daha da təhlükəli olur. Bununla yanaşı, idarəçi bu prosesi görməzdən gələrsə, proses daha da dərinləşəcək və pisləşəcəkdir. Zəif idarəetmə və mövcud olan mobbinq halını inkar etmək mobbinq prosesinin inkişafının əsas səbəbləridir, hər iki davranış növü çox təhlükəlidir [Leymann, 1996:173].

Mobbinq tək bir faktordan asılı olmayan qarışıq bir prosesdir. İstər qurbanın və ya tətbiq edən şəxsiyyət xüsusiyyətləri, istərsə də müəssisədə olan çatışmazlıqlar səbəbindən baş versin, nəticədə mobbinq qurbanı hər iki halda çox çətin və qarışıq bir situasiyada tək qalır. Psixoloji təzyiq onun özünə hörmətinə, özünüqiyətləndirməsinə olduqca mənfi təsir edir. Bu qarışıq prosesin yaratdığı təsirləri digər yarım fəsilə açıqlamağa çalışacağıq.

### 1.3. Mobbinqin tərəflərə mümkün təsirləri

İş yerlərində psixoloji zorakılıq davranışı bu davranışı nümayiş etdirən şəxslərin sayından, davam etmə müddətindən [Antai-Otong, 2001:127], davranışın növündən və şiddətindən, qurbanın şəxsiyyət xüsusiyyətlərindən və bu davranışa qarşı özünü qorumaq üçün seçdiyi mübarizə üsulundan, müəssisənin qaydalarından asılı olaraq qurbanda əhəmiyyətli dərəcədə psixoloji pozğunluqlara səbəb ola bilər [Munson və digərləri, 2000:23].

Qəsdən və sisteməlik şəkildə təkrarlanan psixoloji şiddətin yaratdığı mümkün təsirlər fərddə bir çox zərərin məcmusu kimi ortaya çıxır və bundan sonra qurban rolunda olan şəxslərin özünə inamı və özünə hörməti azalır [Fettahlıoğlu, 2008:127].

Dəfələrlə vurğulandığı kimi, mobbinq uzun müddət ərzində tədricən formalaşır və bu müddət boyunca nəticələr getdikcə ağırlaşır. İlk mərhələdə qurbanda yuxu pozuntuları, əsəbilik, diqqətin mərkəzləşməsi və davamlılığında problemlər ortaya çıxır. Lakin bu prosesin davam etməsi qalıcı yuxu pozuntuları, alkoqol və psixoaaktiv maddələrdən asılılıq, hipertoniya, daxili orqanlarda problemlər, baş ağrıları, əllərin titrəməsi və tərləməsi, boğazda düyünlənmə hissi, kürək nahiyəsində ağrılar, mədə-bağırsaq pozğunluqları, başgicəllənmələr, hipertoniya, iştahanın azalması, dəridə quruluq və ya səpgilər, qaşınma kimi bəzi fiziki pozğunluqlara, həmçinin müxtəlif qorxular və depressiya, panik atak kimi psixoloji problemlərə qədər gətirib çıxara bilər. Bunlar da öz-özlüyündə işə getmək istəməmək və ya işdən çox vaxt icazə almaq kimi davranışlara səbəb olur. Deyilənlərdən də məlum olur ki, mobbinq prosesi qurbanın həm psixoloji həm fiziki sağlamlığına təsir edir [Özkan, 2011:64; Tınaz, 2006:18]. Bəzən isə, stress faktoru aradan qaldırılsa belə, fərddə bir növ “post travmatik stress pozuntusu” ortaya çıxır, bu zaman onun hiss etdiyi bütün narahatlıqlar xroniki hal almağa başlayır.

Ən ağır nəticə özünə inamın itirilməsidir ki, çünki əgər ona kömək edən bir insan yoxdursa, həyatı üçün vacib olan işləri görə bilmir. Məsələn, o, artıq nəqliyyat vasitələrindən istifadə edə bilmir, alış-verişə gedə bilmir və ya banka, xəstəxanaya gedə bilmir. Qısacası, insan artıq təkbəşinə çölə çıxır bilməyəcək hala gəlir. Özündə baş verən bu dəyişiklikləri iş yerində ona tətbiq olunan təhqiramiz davranışlarla izah etməyə cəhd göstərir. Zamanla özünə hörməti də azalır. Belə bir vəziyyətdə olan şəxsin psixoterapiyaya və hətta uyğun dərman müalicəsinə ehtiyacı var. Bundan əlavə, iş yerlərində psixoloji təzyiqa məruz qalan şəxslərin hüquqlarının müdafiəsi üçün lazımi işlər görülməli və həll yolu tapılmalıdır [Tınaz, 2006:18].



Klinik müşahidələrdə mobbing qurbanlarında adaptasiyada çətinlik, təcrid, psixosomatik xəstəliklər, qəzəb, depressiya, qorxu, ümitsizlik, narahatlıq və çarəsizlik kimi xüsusiyyətlərin mövcud olduğu aşkar edilmişdir [Leymann, 1990:123]. Einarsen və Mikkelson mobbing nəticəsində qurbanda özünü göstərən əlamətləri 3 kateqoriyada qruplaşdırmışdır. İlk qrup fiziki əlamətləri (xroniki yorğunluq, bədəndə müxtəlif ağrılar), ikinci qrup depressiv əlamətləri (istəksizlik, özünəinamın və özünə dəyərin azalması, yuxusuzluq), üçüncü qrup isə psixoloji əlamətləri (diqqət və yaddaş problemləri, sosial həyatdan uzaqlaşma, əsəbilik, mənfi emosiyalar) ehtiva edir [Özkan, 2011:64].

Mikkelson və Einarsen Danimarkada bir istehsal şirkətində tədqiqat keçirmiş və psixoloji zorakılıqla psixoloji sağlamlıq arasında güclü pozitiv əlaqə olduğunu təyin etmişlər. Əlavə olaraq, eyni tədqiqatda psixoloji zorakılıq və psixosomatik şikayətlər arasında da orta dərəcədə pozitiv korrelyasiya olduğu göstərilmişdir.

Mobbing prosesi zamanı qurban ona qarşı olunan neqativ davranışların fərqi olduğu zaman ilk öncə “Nə üçün mən?” və ya “Mən nəyi yanlış etdim?” kimi suallar verərək özünü sorğulamağa və analiz etməyə çalışır. Sonrakı mərhələlərdə fərd bu vəziyyətlə əlaqədar yaxın ətrafından dəstək almağa çalışacaqdır, lakin bütün cəhdlərə baxmayaraq “yalnızlıq” fərd üçün qaçınılmaz nəticə olacaqdır. Bəzi şəxslər mobbing prosesini inkar etməyə çalışırlar, amma bu sadəcə problemlərdən qaçmaq üçün seçilən yoldur və heç bir yaxşı nəticə vermir. Çünki bu mərhələlərdən sonra qurbanda depressiya kimi ciddi psixosomatik pozğunluqların ortaya çıxma biləcəyi bildirilir ki, bu da öz-özlüyündə şəxsin normal funksiyalarının pozulmasına səbəb olur.

*“Ədəbiyyat araşdırması nəticəsində psixoloji təzyiqlə altında qalan şəxslərin aşağıdakı psixi və davranış problemləri ortaya çıxır [Fettahlıoğlu, 2008:131-132]:*

*1. Psixi nəticələr:*

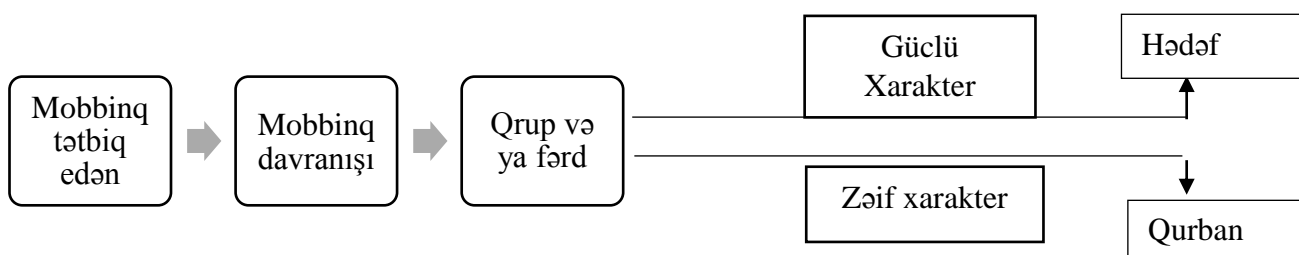
- Sosial fobiya
- Diqqət pozğunluğu
- Özünü günahlandırma
- Melanxoliya
- Tərk edilmə hissi
- Yaddaş pozuntusu
- Uşaqlığa qayıdış
- Özünə inamın azalması
- Nizamsızlıq

*2. Davranış nəticələri:*

- Yalnızlıq
- Psixoaktiv maddələrdən asılılıq
- Ünsiyyətdə problemlər
- Yadlaşma
- Həddindən artıq diqqət
- Məsuliyyətsizlik
- Yuxu problemləri
- Sosial təcrid
- Qıcıqlanma və təxribat”

Quiq öz araşdırmasında qeyd edir ki, qurbanların güclü və zəif xarakter tipinə görə onlar ya hədəf kimi seçiləcəklər ya da qurban rolunda olacaqlar [Fettahlıoğlu, 2008:128]:

#### Quiqin mobbinq qurbanlarını açıqlaması



Şəkil 1.3.1.

Leyman [1996:172] rəsmi olmayan müsahibələrdən və tədqiqatlardan əldə etdiyi nəticələri ümumiləşdirərək iş yerlərindəki mobbinq aktının qurbana təsirlərini 5 kateqoriyada cəmləmişdir:

1. Qurbanın düzgün ünsiyyət qurma qabiliyyətinə təsiri. Bu, rəhbərlik tərəfindən qurbana qarşı şifahi təhdidlər, alçaldıcı ifadələrin istifadə edilməsi ilə şəxsin düzgün ünsiyyət qurmasına mane olan psixoloji təzyiq davranışlarını özündə ehtiva edir.

2. Qurbanın sosial əlaqələrinin zəifləməsi istiqamətində təsirlər. Buraya qurban rolunda olan şəxsin digər işçilərlə münasibətinin qarşısını almaq üçün görülən tədbirlər daxildir. Məsələn, zərərçəkmiş məclislərə, tədbirlərə dəvət etməyərək sosial mühitdən təcrid, digər işçilərlə ünsiyyət qurmasının qarşısını almaq və s. sosial əlaqələrin zəifləməsinə səbəb olan psixoloji zorakılığa nümunədir.

3. Şəxsin mövqeyinə və ya statusuna təsirləri. Ümumilikdə şəxsin mövqeyinə xələl gətirmək cəhdlərini təşkil edir. Şəxsin adını ləkələmək üçün tətbiq edilən psixoloji zorakılığa onun haqqında arxasınca mənfi şeylər danışmaq, qurbanı ictimaiyyət qarşısında alçaltmaq, onun danışığına və ya davranışlarına lağ etmək aiddir.

4. Peşə baxımından təsirlər. Bu, şəxsi gördüyü işdən soyutmaq, həvəsini qırmaq və ya uzaqlaşdırmaq kimi izah olunur. Zərərçəkmişə heç bir iş verməmək və ya vəzifəsinə, peşəsinə aid olmayan mənasız işlərin tapşırılması şəxsin peşə mövqeyinə münasibətdə həyata keçirilən psixoloji zorakılığın nümunəsidir.

5. Qurbanın fiziki sağlamlığına təsirləri. Bu, insanın fiziki sağlamlığına yönəlmiş tədbirləri ehtiva edir. Şəxsə təhlükəli işlər həvalə etmək, fiziki hücum etmək və ya bununla

təhdid etmək kimi davranışlar onun fiziki sağlamlığına istiqamətlənmiş psixoloji şiddət nümunəsi kimi göstərilə bilər.

Mobbinqin bunlarla yanaşı sosial və iqtisadi zərərləri də vardır. Qurbanın işdən çıxması müntəzəm olaraq əldə etdiyi gəliri itirməsi, psixi və fiziki sağlamlığını bərpa etmək məqsədilə xərclərinin olması iqtisadi zərərlərə daxildir. İş yerində hər kəsdən kənarlaşdırılan fərd zamanla ailə və sosial mühitində də yerini itirir. İş yerindən kənarlaşdırıldıqdan sonra fərd sosial mühitində də eyni tipli davranışlara məruz qaldıqda özünü günahlandırmağa başlayar və nəticədə tək qalar.

Mobbinq yalnız fərdə deyil, təşkilata da müəyyən qədər dağıdıcı zərər vurur. Bu prosesin təşkilata vurduğu zərərlər ilk növbədə iqtisadi xarakter daşıyır. Psixoloji təzyiqa məruz qalaraq təcrübəli işçilərin işdən çıxmasıyla yeni iş qəbul və təlim xərcləri artır. Digər tərəfdən, mobbinqa məruz qalan şəxslər istefaya məcbur edilərsə və ya işlərinə xitam verilərsə, onlar bu halı sübut etmək və hüquqlarını qorumaq üçün hüquqi mübarizəyə girər və bu kimi hallarda əksərən işəgötürənlərin daha çox pul itirmələri gözlənilən nəticədir. Bununla yanaşı, psixoloji şiddət mühitindən qaçmaq məqsədilə xəstəlik məzuniyyətinin tez-tez götürülməsi xərcləri artırır və eyni zamanda səmərəliliyi azaldır.

İş yerində işçilər öz mühitlərindən razı deyillərsə və bəzi təhqiramiz davranışlara məruz qalırlarsa, bu halı kənar da danışacaqlar və bu həm komanda daxilində birlik ruhunun azalmasına, həm də şirkətin adına xələl gətirir. Bundan əlavə, işçilərin iş məmnuniyyətinin aşağı olması fərdlərdə işləmək həvəsinin azalmasına və beləliklə də, yaradıcılığın məhdudlaşmasına səbəb olur. Təkcə mobbinqa məruz qalan şəxslər deyil, buna şahidlik edənlər də bir gün mobbinqa məruz qalacaqlarını və gözdərd ediləcəklərini düşünərək təşkilata qarşı inamlarını itirirlər. İşçilər arasında harmoniya pozulduqca tam güvənsizlik mühiti yaranır, bu da hər baxımdan şirkətə zərər vurur [Tınaz, 2006:17-19].

Psixoloji zorakılıq ümumiyyətlə zəif idarəçiliyin olduğu və ya təşkilatın gəlirinin hər şeydən üstün olduğu müəssisələrdə, insana dəyər verən iş yerlərindən daha çox rast gəlinir. Təşkilatlarda komanda işi, sıx ünsiyyət, dürüstlük, kədr inkişafı kimi sahələrdə müsbət istiqamətdə işlər görüldükcə, psixoloji zorakılığın azalmasının mümkün olduğunu demək olar.

Bir işçinin öz işini sevməsi, ondan zövq alması və təşkilat daxilində düzgün ünsiyyət sisteminin olması, işçilərin istər şəxsi istərsə də iş həyatlarında uğurlu olmasını təmin edən faktlardır. Bunu ümumiləşdirərək demək olar ki, bir qurumun səmərəliliyi işçilərin

səmərəliliyindən, işçilərin səmərəliliyi isə onların nə qədər xoşbəxt və sağlam olmasından asılıdır.

Bəzi təşkilatlarda rəhbərlik mobbinqin diqqətə layiq olmayan bir fenomen olduğunu düşünür və ya bunu birdəfəlik hadisə kimi qiymətləndirib görməməzlikdən gəlir. Halbuki, psixoloji şiddət təşkilatda daima problemlərin yaranmasına səbəb olan və nəticədə uğur səviyyəsinin azalmasına gətirib çıxaran bir prosesdir.

Davenport, Svartz və Elliot rəhbərliyin iş yerində mobbinqin olub-olmadığını müəyyən etməsi üçün hazırladıqları “Xəbərdarlıq işarələri yoxlama siyahısı” aşağıdakı elementləri ehtiva edir:

- Bəzi əsas işçilərin qəfildən işdən çıxması;
- Müəssisədə işçilərin motivasiyasında azalma;
- Bir şöbənin iş yükünün bir nəfərə yüklənməsi;
- Hər zaman orta səviyyədə daha yaxşı çalışan işçinin standartlardan aşağı olmaqda və ya hər hansı yanlış davranışla ittiham olunması;
- Yuxarı vəzifədə işləyənlərin təcrübəsiz şəxslərdən ibarət olması;
- Xəstəliklə bağlı məzuniyyətlərin artması;
- Kadr dəyişikliyinə normadan kənar artımın olması;
- Müəssisədə idarəetmə və ya prosedurlarla bağlı birdən-birə dəyişikliklərin olması və bununla bağlı işçilərin məlumatlandırılması, öyrədilməsi üçün kifayət qədər vaxtın verilməməsi [Fettahlıoğlu, 2008:136-138].

Yazılanları ümumiləşdirərək demək olar ki, iş yerlərində baş verən mobbinq prosesi nəinki psixoloji anlamda hər cür təzyiqa məruz qalan qurbana, həm də təşkilatların səmərəliliyinə, gəlirinə və etibarına olduqca zərər vurur. Qurban rolunda çıxış edən şəxsin iqtisadi, sosial, fiziki və psixoloji vəziyyətində pozulmalar baş verir ki, bu da onun həyatının bir çox sahəsində çətinliyin yaranması deməkdir. Təşkilat qurbanın düşdüyü vəziyyəti hüquqi yolla təmin etməyə çalışsa belə, öz reputasiyası zədələnmiş halda qalacaqdır və təəssüf ki, bu hal bir çox iş yerində müştərilərin azalmasına və ya əsas işçilərin işdən ayrılmasına, müəssisəyə qarşı inamlarını itirmələrinə, motivasiyalarının azalmalarına gətirib çıxarır ki, bu, təşkilata böyük zərərdir. Bu baxımdan mobbinqin qarşısının necə alınmasına aydınlıq gətirmək lazımdır.

#### 1.4. Mobbinqlə mübarizə üsulları

Ədəbiyyatda psixoloji zorakılıq anlayışı, əsasən, fərdlər arasında gerçəkləşən bir fenomen olaraq qəbul edilsə də, onu daha geniş anlamda sosial zorakılığın bir növü kimi dəyərləndirmək lazımdır [Gil, 2002:73]. Qeyd olunduğu kimi mobbinq prosesi sadəcə qurbana deyil, təşkilata və ictimai qurumlara da zərər vura bilər. İş yerində hər kəsin bir gün psixoloji zorakılığa məruz qala biləcəyi ehtimalını nəzərə alsaq, psixoloji zorakılıqla mübarizənin yalnız qurbanın vəzifəsinə deyil, eyni zamanda təşkilati və sosial vəzifəyə çevrilməli olduğunu söyləmək mümkündür.

Bir çox ədəbiyyat incələnməsindən sonra psixoloji zorakılıqla mübarizə üsullarını fərdi, təşkilati və ictimai mübarizə olmaqla üç qrupa ayırıldığını görürük.

İşçilərin hər biri mobbinq davranışlarına qarşı eyni dərəcədə həssas və ya eyni qədər mübarizə apara biləcək gücə sahib deyillərdir. Bu prosesə qarşı görüləcək tədbirlər insanın yaşına, təhsilinə, xarakterinə, milliyyətinə və mədəni qrupuna görə dəyişə bilər, bununla belə, bəzi ortaq xüsusiyyətləri qeyd etmək mümkündür [Çobanoğlu, 2005:57].

Ümumiyyətlə, insanlar hər cür təzyiq və psixoloji zorakılığa qarşı 3 cür davranış nümayiş etdirirlər [Tutar, 2012]:

a) Psixoloji zorakılığa qarşı anlayışlı olmaq. Bu davranış psixoloji təzyiqin təkrarlanma sıxlığına və şiddətinə uyğun olaraq dəyişir. Əgər psixoloji zorakılıq halının stressə səbəb olma ehtimalı azdırsa, bu zaman psixoloji zorakılığa anlayışlı olmaq davranışı fikir ayrılığının qarşısını almaq üçün uyğun hərəkət kimi qəbul edilə bilər. Amma psixoloji zorakılıq sistemativ olaraq davam edirsə və artmağa meyillidirsə, bu davranış növü düzgün üsul deyildir.

b) Geri çəkilmə. Bu tip strategiya psixoloji təzyiqi tətbiq edən şəxslə qurbanın gücü arasında fərq çox böyük olduqda, təsadüfən və istəmədən seçilən bir yol olaraq istifadə olunur.

c) Qarşı reaksiya vermə. Şəxsin psixoloji zorakılıqla mübarizə etmə qərarını alması ilə tətbiq edilən strategiyaları ehtiva edir. Bu davranış növündə mobbinqə məruz qalmış şəxs kənara çəkilib yalnız qalmağın əvəzinə öz ətrafında olan insanlardan sosial dəstək istəyir və problemin həllində daha müvəffəqiyyətli ola bilər. Burada ən önəmli nüans odur ki, qurban ona göstərilən neqativ davranışları mobbinqçiyə göstərməsin. Əksinə, qurban ləyaqətli, dürüst

olduğu üçün bu davranışa məruz qalsa belə öz şəxsiyyətini sabit halda saxlamalı və sosial dəstək istəməlidir.

Mobbinqə qarşı fərdi mübarizə 2 cür baş verir: qurbanın təkbaşına bu problemi həll etmək cəhdləri və kənardan dəstək alaraq həll etməyə çalışması. Qurban mobbinqə məruz qaldığı halda çox vaxt bu problemi təkbaşına həll etməyə çalışır. Onların davranışlarını “Psixoloji zorakılıq edənlərə birbaşa reaksiya”, “Psixoloji zorakılığın göstərildiyi iş yerindən uzaqlaşma” və “Psixoloji zorakılığa məruz qalmağı inkar etmək” olaraq üç başlıq altında araşdırmaq mümkündür [Aydemir, 2007:124].

Psixoloji zorakılığa məruz qalan insanlar buna qarşı birbaşa reaksiya göstərmək üçün hər zaman hüquq və əxlaq prinsiplərinə uyğun olan strategiyalar planlaşdırmalıdırlar. Bu mərhələdə qurban özünü müdafiə etmək yerinə mübarizə aparmalıdır. Bu prosesdə ən önəmli faktorlar qurbanın dözümlü və cəsur olmağı öyrənməsi, özünə hörmət etməsidir [Fettahioğlu, 2008:153].

Psixoloji zorakılığın qurbanlarının ən az zərər görməsi üçün tədqiqatçılar tərəfindən aşağıdakı tövsiyələr irəli sürülmüşdür [Zafer, 2018:37]:

- psixoloji şiddətə qəti bir şəkildə etiraz edilməli və şəxsə qarşı olan təhqiramiz sözlərin və davranışların qarşısı alınmalıdır. Qurbanın güvənəcəyi, lazım olduqda məsləhətləşə biləcəyi, hətta ona şahidlik edə biləcəyi iş yoldaşı olmalıdır;

- qurbana göstərilən neqativ davranışlar və əməllər qeydə edilməlidir;

- zorakılıq tətbiq edənlər haqqında rəhbərliyə və insan qaynaqlarına məlumat verilməlidir;

- lazım gəldikdə psixoloji dəstək alınmalı və bu hal sübut kimi göstərilməlidir;

- qurban düşdüyü vəziyyəti iş yoldaşlarıyla paylaşmalı və izah etməlidir. Bir qrup şəxsin narahatlığı vəziyyəti düzəltmək üçün ediləcək müraciətdə daha təsirli ola bilər;

- işçi vəziyyətin dəyişə biləcəyinə inanmalıdır;

- qurbana bu kimi halların öhdəsindən hansı üsullarla və necə gəlmək lazım olduğu öyrədilməli və ya kömək edilməlidir. Düzgün və yaxşı münasibətlər mobbinqi aradan qaldırmağa müsbət təsir edə bilər;

- mobbinq tətbiq edən şəxslə danışarkən qurbanın rahat ola bilməsi üçün öncədən təlim alması lazımdır. Bu təlim vasitəsilə özünə güvən, haqqını axtarmaq, ehtiyac olarkən dincəlmək və lazım gəldikdə yox demə bacarığı inkişaf etdirilir.

- mobbinqlə fərdi mübarizə zamanı qurban rolunda çıxış edən şəxs idarə heyətinə və işinə qarşı ön mühakimədən, eqoistlikdən və qruplaşmadan boyun qaçırmalıdır. Komanda işi, aidiyyət hissi, empatiya qurmaq, problemlərə qarşı yeni yanaşmalar inkişaf etdirmək, mənfi emosiyalarını tanıyaraq ondan qaçmaq önəmlidir. Ünsiyyətə ilk daxil olan tərəf olmaq, iş yoldaşlarından gələn köməyi geri çevirməmək, güzəştə getmək və digər insanlara qarşı çox gözləntinin olmaması faydalı olacaqdır. İşçilər paylaşmağı bacarmalı və öyrənməyə hazır olmalıdırlar.

Psixoloji zorakılıq qurbanları bu kimi neqativ hallarda kontrolsuz və ani reaksiyalar verməməli, əksinə şüurlu şəkildə vəziyyəti analiz etməli və buna uyğun hərəkət etməlidir. Bunu üçün ilk öncə qurban öz zəif və güclü tərəflərini təhlil etməlidir. Şüurlu və özünə güvənən şəxslər qurban rolunda olmağı qəbul etməzlər, çünki bu rolu qəbul edən insanlar özlərini məğlub edilmiş və gücsüz hiss edəcəklər, bu da öz-özlüyündə psixoloji zorakılıqla mübarizə aparmağı olduqca çətinləşdirəcək [Çobanoğlu, 2005:106].

Psixoloji zorakılıq qurbanda qəzəb hissəyə səbəb ola bilər və bu hissə qurbana zərər verə bilər. Buna görə də bu hissi kontrolda saxlamaq lazımdır. Bunun üçün qurban həmin prosesdəki hissələrini, yaşadığı mənfilikləri yazaraq, özü üçün sakit vaxt təyin edib rahatlamağa çalışaraq, idman fəaliyyətləri ilə məşğul olaraq və ya sadəcə gəzərək hərəkətdə qalaraq, yumoristik təcrübələr qazanaraq qəzəb hissini azalda və kontrolda saxlaya bilər [Fettahlıoğlu, 2008:155-156].

Yazmaq: Psixoloji şiddətə məruz qalan bir çox insan yaşadığı neqativ hadisələri və bu hadisələrin onda yaratdığı emosiyaları yazaraq rahatlamağa çalışmışdır. Bu üsul qəzəb hissini zərərsiz bir şəkildə ifadə etməyin yoludur. Bu yazını saxlaya və ya yox edə bilərsiniz.

Özünüə sakit vaxtlar təyin edin: İnsan tək olduqda rahatlamaq üçün bir çox üsuldan istifadə edə bilər. Məsələn, belə vaxtlarda sakit musiqilərdən, meditasiyadan yararlanıla bilərsiniz.

Aktiv olmaq: Gündəlik sadə idman hərəkətləri və ya hər hansı hərəkətlər bədəndə endorfin ifrazına səbəb olar. Buna görə də çox fiziki və zehni enerji tələb etməyən, lakin edə biləcəyiniz kiçik hərəkətlər təyin edin. Məsələn, maşın yumaq, evləri təmizləmək və s. kimi xırda işlər insana müvəffəqiyyət hissi bağışladığından xoşbəxt hiss etməyə kömək edir.

Yumordan kömək almaq: Gülmək ürək-damar sistemini genişləndirir, bütün orqanlara qan və oksigen axınını sürətləndirir, mədə əzələləri yığılır və genişlənir, tənəffüs sistemi yaxşılaşır, vacib orqanlara masaj edilmiş olur, bununla da, beyin təbii ağrıkəsici olan

endorfini ifraz etdiyi üçün xoş hisslər yaranmış olur. Bundan əlavə gülmək insanın diqqətini bir müddət özünə deyil, başqa şeylərə yönəldir. Ona görə də, yumoristik təcrübələr vacibdir, çünki onlar psixi sağlamlığa müsbət təsir edir.

Özgüvəni artırmaq: Mobbinq insanın özünə qarşı fikir və hisslərinə mənfi təsir edən alçaldıcı davranışdır. Bu kimi hallarda insanın özgüvənini artırması üçün aşağıdakı üsullardan istifadə etməsi mümkündür:

- bacarıqlarınızın fərfinə varın və onları dəyərləndirin;
- sizdə xoş hisslər yaradan, zövq aldığınız fəaliyyətlərlə məşğul olun;
- ehtiyac olduqda özünüzlə pozitiv fikirləri və hissləri əhatə edən söhbətlər edin;
- özünüzü mükafatlandırın;
- sizə özünüzü dəyərlı hiss etdirən insanlarla vaxt keçirməyə üstünlük verin.

Özünü təcriddən boyun qaçırmaq: İnsanın özünü izolyasiya etməsi ümitsizlik, depressiv hissləri artırır. Bu vəziyyətin qarşısını almaq məqsədilə ailə üzvlərindən, dostlarınızdan və ya xüsusi mütəxəssislərdən dəstək alın. Bununla yanaşı insanların olduğu tədbirlərə və ya fəaliyyətlərə qatılmaq, müəyyən sahələrdə könüllü kimi fəaliyyət göstərmək, ev heyvanı saxlamaq və s. bu kimi çətin vəziyyətlərdə sizə müsbət istiqamətdə kömək edəcək [Umarova, 2020:47].

Rahatlama texnikası: Fiziki yorğunluq və zehni yorğunluq bir-birinə olduqca təsir edir. Bədəndə gərginliyə səbəb olan stress faktoru əzələlərin gərilməsinə və əzələlər də fiziki narahatlığa səbəb olduğundan zehni stress də artmış olur. Rahatlama texnikasında əsas məqsəd əzələlərin ilk öncə gərilməsi, sonra isə rahatlaşdırılmasıdır. Bu üsul davamlı olaraq yerinə yetirildikdə şəxsin iş məmnuniyyətinə və sağlamlığına müsbət istiqamətdə təsir göstərilmiş olur.

Ünsiyyət qurmaq: Yalnızlıq şəxsin psixi sağlamlığına mənfi təsir edir. Psixoloji şiddətə məruz qalmış şəxsin inandığı, danışa biləcəyi iş yoldaşının olması yaxşı bir haldır. Şəxs iş yoldaşıyla üzləşdiyi problemi paylaşa bilər. Çünki yalnızlıq və problemlər şəxsin psixi sağlamlığına mənfi təsir etməklə bərabər, onun stressini daha da artırır [Aksoy, 2008:17].

Psixoloji şiddət şəxsin psixi sağlamlığına mənfi təsir etdiyi üçün mütəxəssisdən psixoloji dəstək alması lazımdır. Psixoloji dəstək zamanı aşağıdakı məqamlara diqqət edilir [Dangac, 2007:80]:



- şəxsə bu kimi hallarla bağlı məlumat vermək;
- özünə hörmətin yüksəldilməsi;
- travma yarada biləcək təsirləri aradan qaldırmaq;
- zorakılığın qarşısını alacaq tədbirləri görməyə başlamaq;
- özünü ifadə etmək qabiliyyətini inkişaf etdirmək;
- öz sərhədlərini qorumağın öyrədilməsi;
- öyrənilmiş çarəsizliyin aradan qaldırılması;
- münaqişə zamanı mübarizə aparmaq üçün həll üsullarının öyrədilməsi;
- hüquqi istiqamətdə atılacaq addımlar üçün dəstək göstərilməsi.

Qurbanlar bəzən psixoloji şiddətə məruz qaldıqlarını inkar etməyi seçirlər. Lakin psixoloji şiddətin inkar edilməsi həm qurbanın mümkün köməkləri almasının qarşısını alır, həm də iş yerinin rəhbərləri bu vəziyyətin müəssisə ilə bağlı problem olduğundan daha çox fərdi problem olduğunu düşünməyə vadar edir. Nəticədə psixoloji şiddətə məruz qalan insanların sayı və şiddətin dərəcəsi artır [Lewis & Orford, 2005:42].

Yuxarıda da qeyd olunduğu kimi mobbinqə məruz qalmış şəxslər qarşılaşdıqları problemləri təkbaşına həll etməkdən əlavə, kənardan dəstək almağa da çalışırlar. Çünki bu kimi hallarda qurbanın problemi təkbaşına həll etmək cəhdləri kifayət olmayacaq. Bu zaman psixoloji şiddətə məruz qalmış şəxs problemini dostlarıyla və ya ailəsiylə paylaşaraq, müəssisə rəhbərinə şikayət edərək və ya hüquqi istiqamətdə tədbirlər görərək həll etməyə meyl edir [Aydemir, 2007:269].

İş yerlərində maarifləndirmə işlərinin aparılması və işçilərin bu mövzuda məlumatlandırılması belə məsələlərin həllini daha sürətləndirə bilər. Hüquqi istiqamətdə Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası və Əmək məəcəlləsində insan hüquqlarının qorunmasıyla bağlı bir çox maddə əks olunmuşdur. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında maddə 35, 46, 47, 57 və s. bəndlərində bu mövzuyla bağlı qeydlər əks olunmuşdur [Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, 1995].

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində maddə 9, 16, 59, 60, 110 və s. bəndlərində iş mühitində yarana biləcək mənfi hallara qarşı işçinin hüquqlarına aid qeydlər müəyyən edilmişdir [Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi].

Müəssisələrdə psixoloji zorakılığın qarşısının alınması rəhbərliyin üzvləşdiyi ən çətin problemlərdən biri hesab olunur. Mobbinq hallarının qarşısını almaq üçün müxtəlif üsullar tətbiq edilir, lakin burada ən önəmli nüans odur ki, tətbiq olunan mobbinqin hansı növündə hansı metoddan istifadə olunacağını müəyyən etmək üçün ona səbəb olan faktorları yaxşı analiz etmək lazımdır.

İş yerində mobbinqin yaratdığı problemlərin qarşısını almaq üçün atılmalı olan ilk addım problemi və tərəfləri müəyyən etməkdir. Bundan sonra psixo-terror faktorları kimi müəyyən edilən amillər aradan qaldırılmalı və müəssisədə bir daha bu vəziyyətin baş verməməsi üçün dinamik və sağlam quruluşu olan mühit yaradılmalıdır. Bunun üçün rəhbərlik bəzi tədbirlər görməlidir. Bu tədbirləri aşağıdakı kimi sadalamaq olar [Tutar, 2004:124-125]:

- ilk öncə mobbinqi müəssisə ilə bağlı problem kimi dəyərləndirmək və müəyyən etmək;
- mobbinqlə və onunla mübarizə aparmağın üsullarıyla bağlı məlumat vermək, bu istiqamətdə təlimlər keçirmək;
- mobbinq prosesinin baş verə bilməyəcəyi təşkilati mühit və mədəniyyət yaratmaq;
- mobbinq qurbanlarına reabilitasiya xidmətləri göstərmək.

Müəssisədə bütün işçilərə bərabər səviyyədə hörmət göstərilməli və dəyər verilməlidir. Bütün rəhbərlər və komanda liderləri mobbinq davranışlarının əlamətlərini görməli və buna uyğun hərəkət etməlidirlər. İşçi cəsarətləndirilməli, mükafatlandırılmalıdır, onu motivasiya etmək üçün işiylə və ya özüylə bağlı təriflər deyilməlidir, əks təqdirdə fərdi gücsüzlük və gərginlik mobbinqin yaranması üçün əlverişli mühit yaradacaqdır [Dangac, 2007:79].

Davenport və həmkarları psixoloji zorakılığın qarşısını ala biləcək bir mühit yaratmaq üçün on iki prinsip irəli sürmüşdür [Fettahlıoğlu, 2008:169-170]:

- müəssisə öz məqsədlərini və işçilərə necə davranılmalı olduğunu bildirən hədəf təyin etməlidir. İşçilərə eyni dəyəri verdiyini göstərən baxış və dəyər sistemi olmalıdır;
- müəssisənin strukturunda dəqiq şəkildə müəyyən edilmiş hesabatları olmalıdır;
- müəssisədə vəzifə və məsuliyyətlər müəyyən edilməlidir;
- müəssisənin kadr siyasəti gözlənilən etik standartları və davranışları əhatə edən, o cümlədən hərtərəfli, dəyişməz və qanuni olmalıdır;

- müəssisədə nizam-intizam məsələləri tərəfsiz, sürətli və qalıcı olmalıdır;

- işçilər də müəssisənin hədəf və məqsədlərini tam dərk etmiş və bu məqsədlərə nail olmaq istiqamətində müəssisə tərəfindən məlumatlandırılmalıdırlar. Bununla belə, müəssisə işçiləri psixoloji zorakılığın əlamətlərinə qarşı həssaslaşdırmalı və öyrətməlidir;

- işə qəbul zamanı müraciət edənlərin sadəcə texniki biliklərinə görə deyil, həm də problemləri həll etmək, çətin situasiyaların öhdəsindən gəlmək kimi emosional intellektləri də nəzərə alınaraq seçilməlidirlər;

- iş təlimi və kadr inkişafı işçilər üçün çox önəmlidir və təlimlərdə texniki biliklərlə yanaşı insan münasibətlərinə də yer verilməlidir;

- müəssisədə ünsiyyət açıq, düzgün və lazımlı vaxtda olmalıdır. Hər bir işçinin öz fikrini və biliyini nümayiş etdirə biləcəyi mühit hazırlanmalıdır. Müəssisədə liderlər və digər işçilər arasında birbaşa ünsiyyət olmalıdır;

- müəssisə öz məqsədlərini həyata keçirə bilmək üçün işçilərin iştirakını ən üst səviyyəyə çatdırma biləcək quruluşa malik olmalıdır;

- müəssisə hər bir problemi həll edə biləcək mexanizmə sahib olmalıdır. Problemin həll olunub-olunmadığı təqib edilməlidir ki, həll edilməmiş problemlərin emosional zorakılığa çevrilməsinin qarşısı alın bilsin;

- müəssisədə işçilər üçün “yardım proqramı” mövcud olmalıdır.

Psixoloji zorakılığın bir cəmiyyətdə olmasının əsas səbəbləri qruplar və siniflər arasındakı güc balansının pozulması və sosial həmrəyliyin olmamasıdır. Həmrəylik bir kütlə üçün çox vacibdir, o olmadığı halda psixoloji zorakılıq asanlıqla özünü göstərəcəkdir. Qeyd etdiyimiz kimi psixoloji şiddətlə mübarizə üsullarında yalnız fərdi və müəssisə ilə bağlı tədbirlər kifayət deyil. Psixoloji zorakılığın ölkələrdə səbəb olduğu xərcləri nəzərə alsaq, bu məsələni sosial məsələ kimi qiymətləndirmək mümkündür və bu məsələylə bağlı ictimai mübarizədə sindikaların və medianın üzərinə çox mühüm vəzifələr düşür [Leymann.se, 1996].

Sindika dedikdə rəngindən, dinindən, cinsindən, dilindən, siyasi əqidəsindən, məzhəbindən asılı olmayaraq işçilərin hüquqlarını qoruyaraq birlik yaratmağa çalışan qurum nəzərdə tutulur. Fərdlərin təkbaşına mübarizələri uğurlu olmadığı halda bu kimi qurumlar birgə fəaliyyət imkanı yaradırlar. Sindikalar həm öz üzvlərinin gələcəyə inamla baxması üçün sosial təminat sistemi inkişaf etdirir, həm də bundan əlavə, onların psixi və fiziki sağlamlığının qorunması üçün tədbirlər görür [Fettahlıoğlu, 2008:180].

Sindika nümayəndələrinin psixoloji zorakılığa qarşı mübarizədə etməli olduqları məsələlər aşağıdakı kimi sadalana bilər [Davenport və digərləri, 2003:151]:

- iş yerlərində psixoloji şiddət davranışlarını tədqiq edə bilərlər;
- psixoloji zorakılığın qarşısını almaq üçün müəyyən edilmiş bəzi maddələri əmək müqaviləsinə salınmasını təmin edə bilərlər;
- psixoloji cəhətdən sağlam olmayan mühitlərə kömək etmək məqsədilə əmək qanunlarında dəyişikliklərin olmasına təsir edə bilərlər.

Sosial media insanlar şəbəkəsi arasında mövcud olan əlaqələr kimi tərif olunur. Sosial medianın sayəsində insanlar artıq daha rahat əlaqə qururlar, istənilən kütləyə lazım olan məlumat ötürülə bilər [Wang və digərləri, 2011:3]. Kütləvi informasiya vasitələri ilə insanlar psixoloji zorakılıqla bağlı məlumatlandırılı və bununla da bu məsələ ictimailəşdirilə bilər [Davenport və digərləri, 2003:149].

Bu fəsildə mobbinqin nə olduğu, növləri və hansı mərhələlərdən keçdiyi, tərəflərə təsiri, onun yaranmasına səbəb ola biləcək faktorlar və mübarizə üsulları izah edilmişdir. Qeyd edildiyi kimi mobbinq çox mürəkkəb bir prosesdir. Onun yaranmasına səbəb ola biləcək faktorun nə olmasından asılı olmayaraq qurban çətin bir situasiya ilə üzləşir və iqtisadi, sosial, fiziki və psixoloji olaraq zəiflədiyi nəzərə çarpır. Lakin bu prosesi incələyərkən sosial və təşkilati təsirləri gözərdi etmək yanlış olar. Müəssisənin həm reputasiyası zədələnir, həm də bu prosesin həllində daha çox pul itirmiş olur. Bunları ümumiləşdirərək demək mümkündür ki, mobbinq təkcə fərdi deyil, təşkilati və hətta sosial məsələ kimi dəyərləndirilməlidir.

## II FƏSİL. PSIXOSOMATİK XƏSTƏLİKLƏR VƏ ONLARIN ŞƏXSİYYƏTƏ TƏSİRİNİN TƏDQIQI

### 2.1. Psixosomatik xəstəliklərin təsnifi prinsipləri

Bu günə qədər insan sağlamlığı ilə bağlı aparılan araşdırmalarda beyin və bədəni bir-birilə əlaqələndirən bioloji yolların üzərində daha çox dayanılmış və emosiyaların təsirinin az olduğu fikri qorunub saxlanılmışdır. Lakin zaman keçdikcə elm xəstə olan insanın düşüncələrinin, hisslərinin və inanclarının onun fiziki sağlamlığına çox təsir etdiyini müəyyən etmişdir. Psixoloji, sosial, həmçinin genetik və bioloji amillərin insan sağlamlığına bilavasitə təsir göstərdiyinin qəbul edilməsi psixosomatik baxışı ortaya çıxarmışdır [Ercan, 2018:1].

Xəstəliklərin ruh halından qaynaqlandığının düşünüləməsiylə bağlı ilk məlumat insanların kəsici alətlərdən istifadə etməyi bacardığı ilk və qədim dövrlərə təsadüf edir. Həmin dövrdə ilk həkimlər tərəfindən baş ağrısından əziyyət çəkdiyi və ya epilepsiya tutmaları olduğu güman edilən xəstələrin kəllə sümüyündə yuvarlaq bir deşik açılaraq narahatlığı yaradan pis ruhun çıxarılması həyata keçirilirdi.

Misirlilər də qədim xalqlar kimi xəstəliyin, hətta ölümün xarici aləmdən insana gəldiyinə inanırdılar. Onlar xəstəliklərin tanrı tərəfindən verildiyini və ya ruhla bağlı olduğunu düşünürdülər. Xüsusən də bunlar insanların pis istəklərinin nəticəsi idi. Bu inanclara uyğun olaraq cərrahi müdaxilə ancaq o təqdirdə baş verirdi ki, həmin xəstələrin sağalması təlqin və mərasimlərlə mümkün olmasın.

Qədim Yunanıstanda Sokrat bütün orqanlar arasında qarşılıqlı əlaqə olduğunu və buna görə də xəstələrə bir bütün kimi baxılması gərəkdiyi fikrini müdafiə edirdi. Hippokratın fikirləri də Sokratın fikirlərinə bənzər olmuşdur. Tibbin atası kimi tanınan Hippokrat zehində yaranan pozuntuların təbii səbəblərdən qaynaqlandığını və onların fiziki xəstəlik kimi müalicə olunması lazım olduğunu müdafiə edirdi. Anatomiya, fiziologiya və psixologiyaları bir yanaşma kimi birləşdirən ilk həkim Hippokratdır. O, ruhi vəziyyət, ətraf mühit və bədən arasında balansın pozulduğu halda xəstəliyin yarandığı fikrini müdafiə etmişdir [Kurt, 2010:35].

Orta əsrlərdə şeytanda özünü göstərən xəstəlik olduğuna inanılan psixosomatik pozuntunun simptomları üçün əsrlər boyu bir-birinə oxşar olan təriflər verilmişdir. Bu təriflər arasında isteriya və ipoxondriya terminləri ən doğru olanlardır. 1682-ci ildə Sidenham psixosomatik pozuntularda müşahidə edilən psixoloji və fiziki simptomların ilk sistemə

təsvirlərindən birini etmişdir. İsteriyanın “hər hansı tibbi xəstəliyi simulyasiya edə bilən” və əsasən qadınlarda daha çox rast gəlinən bir vəziyyət olduğunu, kişilərdə isə ipoxondriyanın daha çox özünü göstərdiyini irəli sürdü.

1799-cu ildə Sims ipoxondriyanın melanxoliya ilə, isteriyanın isə dəyişkən əhval-ruhiyyə ilə əlaqəli olduğunu ifadə edərək onları bir-birindən fərqləndirmişdir [Kartaltepe, 2019:4]. X I X əsrdə Briket 430 keyse əsaslanaraq isteriyaya sistematik tərif vermişdir. Briket və yoldaşları isteriyanı mərkəzi sinir sistemi xəstəliyi kimi qəbul etmişdirlər. Bir neçə il sonra Freyd və Breur “İsteriya haqqında araşdırmalar” əsərində öz fikirlərini izah etmişdirlər. Freydə görə isteriya emosional sıxıntının fiziki əlamətlərə çevrilməsidir [Kallivayalil & Punnoose, 2010]. Freyd şüursuz konfliktlərin basdırılmış psixoloji konfliktləri simvollaşdıran müəyyən bədən pozuntularına səbəb ola biləcəyi fikrini irəli sürərək bu sahədə çox böyük addım atmış oldu [Kurt, 2010:36]. Bir neçə il sonra Stekel tərəfindən somatizasiya termini təqdim edildi ki, bu, “emosional narahatlığın bədən əlamətləri kimi ifadə edilməsi” mənasını verirdi [Kallivayalil & Punnoose, 2010].

X X əsrdə Freydin teoriyalarının fiziki xəstəliklərə tətbiq edilə biləcəyi fikrini Ferenzi, Groddek, Adler də daxil olmaqla psixoanalitiklər irəli sürdülər və buna uyğun nümunələr təqdim etdilər. Bu addım praktikada psixosomatik tibb olaraq bilinən nəzəriyyənin təməli olmuşdur.

Müharibələr zehin-bədən arasındakı əlaqənin gözə çarpmasına səbəb olmuşdur. Müharibədən sonra əsgərlərdə görülən dəyişikliklər mənfi emosional və psixi halın sağlamlığa necə təsir etdiyinə diqqət çəkdi. II Dünya Müharibəsi zamanı və sonra bu mövzuda araşdırmaların edilməsi çoxaldı. Bundan əlavə, zehin və bədən fəaliyyətinə dair tibbi, bioloji, fizioloji və psixoloji biliklər artdı, bu irəliləyişlər zehin və bədənə qarşılıqlı əlaqəsi haqqında olan fikirlərə zidd yeni bir baxış bucağının yaranmasına gətirib çıxardı [Kurt, 2010:36].

Psixosomatika termini yunanca “psyche” və “soma” sözlərinin birləşməsindən əmələ gəlib və “zehnin bədənə necə təsir etdiyini” ifadə edir. İlk dəfə 1818-ci ildə alman psixiatri Heinrot tərəfindən istifadə edilməsinə baxmayaraq, bir əsr sonra 1922-ci ildə avstriyalı psixiatr Feliks Deutsç ədəbiyyata “psixosomatik tibb” anlayışını daxil etdi.

Qısaca, psixosomatik pozuntular dedikdə emosional faktorlardan qaynaqlanan fizioloji dəyişikliklər ilə xarakterizə olunan pozuntular nəzərdə tutulur. Bundan başqa bu pozuntular

“psixofizioloji pozuntular”, “stresslə əlaqəli pozuntular” və ya DSM-V-də (Diagnostic and Statical Manual of Mental Disorders) göstərildiyi kimi “tibbi vəziyyətə təsir edən psixoloji faktorlar” kimi də adlandırılır.

Psixosomatik pozğunluq anlayışı somatoform pozğunluğu ilə qarışdırıla bilər. Bunları bir-birindən fərqləndirən önəmli nüans odur ki, psixosomatik pozuntunun diaqnozu üçün tibbi vəziyyət mövcud olmalıdır, lakin somatoform pozğunluğunda tibbi vəziyyət müəyyən edilməz [Menkü, Coşar, 2021:32]. Somatoform pozğunluqlar təməldə tibbi bir xəstəliyin olduğunu düşündürən fiziki şikayətlərin ön planda olduğu, ancaq müayinədən sonra heç bir fiziki və ya tibbi xəstəliyin müəyyən edilmədiyi bir qrup psixiatrik pozğunluqdur. Şikayətlər bədənin müxtəlif bölgələri ilə bağlı olduğundan xəstələr bunun orqanik bir xəstəlik olduğunu düşünərək uyğun həkimlərə müraciət edirlər [Tunçer, 2005:154].

Bu mövzuda nümunə göstərilə biləcək simptom baş ağrısıdır. Baş ağrısı bəzi hallarda fiziki, toksik, metabolik və s. səbəblərdən qaynaqlana bilər. Bu halda onu fizioloji və ya bioloji səbəbi olan xəstəlik kimi açıqlamaq lazımdır. Lakin bəzi baş ağrılarında (miqren və s.) psixi faktorlar vegetativ sinir sisteminin fəaliyyəti ilə əlaqəli baş bölgəsində damar, əzələ və biokimyəvi dəyişikliklərə səbəb olur. Burada həm psixoloji faktorlar, həm də fiziki dəyişikliklər olduğu üçün bu kimi hallar psixosomatik pozuntu sayılır. Ağrının olmasına aid heç bir fizioloji səbəb göstərilə bilmədiyi halda və psixoloji faktorlardan qaynaqlandığı düşünülən baş ağrısı halları somatoform pozğunluğu sayılır [Kurt, 2010:46].

Psixosomatik pozuntular psixiatriyanın böyük bir hissəni əhatə edir. Bu pozuntuların fiziki sağlamlığa təsir edən psixoloji faktorlar və fiziki əlamətlərlə özünü göstərən psixi problemlərdən qaynaqlandığı düşünülür. Psixosomatik pozuntuların ortaq olan simptomlarını patoloji və fiziki göstəricilərlə izah edilə bilməyən, fiziki simptomları ifadə etmək, onları fiziki xəstəlik kimi qəbul edib tibbi yardım almağa istiqamətlənmək kimi açıqlamaq olar [Eray və digərləri, 2015:105].

Psixosomatik tibbə görə, ağrını görünən edən bədənədir. İnsanı xarici dünyadan ayıran sərhəd bədən və onu əhatə edən dəridir. Sevgi münasibətləri, cinsi əlaqə, ictimai və ailə münasibətləri qaçınılmaz olaraq bədənədən bədənə nüfuz edərək həyata keçir. Bədən xaricdən gələn qıcıqlandırıcılara qarşı müdafiəsiz quruluşdadır, çünki fərd bütün bu stimulların önündə psixoloji cəhətdən kifayət qədər inkişaf etmiş halda deyildir. Fərd doğuşdan öncə başlayan və ömür boyu davam edəcək irsi, mikrobioloji, biokimyəvi, travmatik və doğuşdan sonra əlavə

olaraq təsir edə biləcək bir çox psixoloji faktor səbəbindən psixoloji olaraq yetişməyə davam edir [Ercan, 2018:1].

İstər fizioloji, istərsə də psixoloji hal, fərdin funksionallığını pozursa və ya pozma potensialı varsa, buna “stress” deyilir. İnsan orqanizmi stressə qarşı davranışında, idrakında və ya fiziologiyasında fərqli reaksiyalar verə bilir. Valter Kanonun stress qarşısında “mübarizə apar ya da qaç” reaksiyası keçmişdə savaşı və ya qaça bilən heyvanlar üçün faydalı olsa da, bu reaksiya hər ikisini etməkdə çətinlik çəkən müasir insanlarda müxtəlif xəstəliklərin özünü göstərməsinə, yəni psixosomatik pozuntuların ortaya çıxmasına səbəb olmuşdur [Menkü, Coşar, 2021:33].

DSM- I (Diagnostic and Statical Manual of Mental Disorders) psixosomatik pozuntuların diaqnostikasını psixofizioloji avtonom və visseral pozğunluqlar adlı bölməsində incələmişdir. 1968-ci ildə nəşr olunmuş DSM- II psixosomatik pozuntuyla bağlı ümumi xüsusiyyətləri və kateqoriyaları ilk orjinal nəşrdəki kimi saxlasa da, bəzi dəyişikliklər edilmişdir. İkinci nəşrdə “reaksiya” kimi terminlər çıxarılmış və nevroz, psixoz və pozğunluq ilə əvəz olunmuşdur. Birinci nəşrdən fərqli olaraq psixosomatik pozuntular artıq avtonom və visseral pozğunluqlar adı altında deyil, psixofizioloji pozğunluqlar kimi açıqlanırdı, amma diaqnostik meyarlar əsasən eyni qalmışdır.

On iki il sonra 1980-ci ildə DSM-III nəşr olundu. Yeni nəşrdə artıq psixofizioloji pozğunluqlar çıxarılmış, əvəzinə fiziki vəziyyətə təsir edən psixoloji amillər kateqoriyası əlavə edilmişdir. Bu, fiziki və ya başqa sözlə bioloji vəziyyətə təsir edə biləcək psixoloji proseslərlə müəyyən olunmuş və klinisyenlərin diqqətini psixoloji faktorların təsiri ilə bəzi fiziki əlamətlərin üzə çıxmasına və ya kəskinləşməsinə səbəb ola biləcəyi fikrinə yönəlmişdir. 1994-cü ildə DSM-IV çap olunmuş, lakin yenə də psixosomatik pozuntular termini istifadə olunmamışdır. Üçüncü nəşrdəki fiziki vəziyyətə təsir edən psixoloji amillər kateqoriyası yeni nəşrdə tibbi vəziyyətə təsir edən psixoloji faktorlarla əvəz olunmuşdur [Kartalpe, 2019:5-6].

2013-cü ildə buraxılan DSM- V ən son versiyadır. Tibbi vəziyyətə təsir edən psixoloji faktorlar hal-hazırda somatik simptom pozuntuları və əlaqəli pozuntular adlanan eyni kateqoriyadadır. DSM- V somatik simptom pozuntuları və əlaqəli pozuntuların diaqnostika meyarları aşağıdakılardır [Amerikan Psikiyatri Birliyi, 2014:163-164]:



A. Narahatlıq yaradan və gündəlik həyatı əhəmiyyətli dərəcədə pozan bir və ya bir neçə somatik simptom.

B. Aşağıdakılardan ən az biri ilə özünü göstərən, somatik simptomlar ya da bunlarla bərabər ortaya çıxan sağlamlıq problemləri ilə əlaqəli həddindən artıq düşüncələr, hisslər və davranışlar;

1. Şəxsdə özünü göstərən əlamətlərin şiddəti ilə qeyri-mütənasib olan davamlı düşüncələr.
2. Sağlamlıq ya da simptomlarla əlaqəli davamlı güclü narahatlıq.
3. Təzahür olunan simptomlara və ya sağlamlıqla bağlı narahatlıqlara çox vaxt və daxili səylər sərf olunur.

C. Hər hansı fiziki əlamət davamlı olmasa da, özünü göstərməsi davamlıdır (altı aydan çox).

Varsa, bunları qeyd edin:

Ağrının şiddətli olması ilə (əvvəllər ağrı pozğunluğu adlanırdı): Bu, fiziki simptomlarında ağrının üstün olduğu insanlar üçündür.

Varsa, bunları qeyd edin:

Qalıcı: Qalıcı olan bu vəziyyət şiddətli simptomlar, nəzərə çarpacaq dərəcədə fəaliyyətdə pozulma və uzun müddətlə (6 aydan çox) xarakterizə olunur.

Varsa, bunları qeyd edin:

Yüngül: B meyarında göstərilən simptomlardan yalnız biri vardır.

Orta: B meyarında qeyd olunan simptomlardan iki və ya daha çoxu vardır.

Ağır: B meyarında olan simptomlardan iki və ya daha çoxunun olması ilə yanaşı, bir çox somatik şikayətlər (ya da çox ağır somatik simptom) özünü göstərir.

İnsan davranışı yalnız insanın nitqi, xaricdən görünən hərəkətləri və rəftarlarından ibarət deyildir. Xəstəlik də bir davranışdır, xəstəlik nəticəsində orqanda baş verən dəyişikliklər aid olduqları insana uyğun olaraq bir davranış nümayiş etdirirlər. Psixosomatik xəstəliklər gərginlik içində olan bədəndə simptomlarını üzə çıxarmaq məqsədilə ən zəif orqanı seçir, həmin orqanın funksiyasını pozur və artıq xəstə belə olsa bədəndə tarazlığı fərqli şəkildə qurmağa çalışır. Emosiyalarını, daxili problemlərini, psixoloji konfliktlərini fiziki əlamətlərlə ifadə edən və bunları ünsiyyət forması kimi istifadə edən, narahatlıqları somatik

yolla ortaya qoyan, yəni “orqan diliylə” özünü göstərməyə çalışan xəstələr psixosomatik pozğunluq diaqnozu alır [Joukamaa, 2005:187].

Psixosomatik pozuntular simptomların hansı orqanda üzə çıxmasına uyğun olaraq aşağıdakı kimi təsnif edilir:

- tənəffüs sistemi ilə əlaqəli olanlara allergik rinit, bronxial astma, hiperventilyasiya aiddir. Vərəm xəstəliyində psixoloji faktorlar rol oynasa da, bu xəstəliyin psixosomatik xəstəlik olaraq dəyərləndirilməsi mübahisəlidir.

- həzm sistemi ilə əlaqəli olan xəstəliklərə mədə və onikibarmaq xorası, nevroloji qusma, nevroloji qəbizlik, spastik kolon və s. aiddir.

- metabolik-endokrin sistemi ilə əlaqəli xəstəliklər şəkərli diabet, hipertireoz, anoreksiya, bulimiyadır.

- qan dövranı sistemi ilə əlaqəli olan xəstəliklərə hipertoniya, hipotoniya, miqren, koronar arteriya aiddir.

- sümük-əzələ sistemi ilə əlaqəli xəstəliklərə romatoid artrit, oynaq ağrıları və s. aiddir.

- dəriylə əlaqəli olanlar ekzema, eritroderma, qaşınma, sədəf xəstəlikləridir.

- ifrazat sistemi ilə əlaqəli xəstəliklər aybaşında pozğunluqlar, frigidlik, yalançı hamiləlik, enurez, sonsuzluq, cinsi zəiflikdir [Babacan, 2003:520].

- baş və ağrıyla əlaqəli ağızda uçuq və yaralar, diş çürükləri, diş əti problemləri, damar baş ağrıları (miqren), konyuktivit, allergik rinit, əzələ gərginliyi ağrıları və s. kimi xəstəliklər psixosomatik xüsusiyyətlərə malikdir [Menkü, Coşar, 2021:35].

Ümumiyyətlə, keçmiş zamandan indiyə qədər zehin və bədən arasındakı əlaqə insanların və həkimlərin diqqətini çəkmişdir. Baxmayaraq ki, hər bir dövrdə bunun açıqlaması fərqli olmuşdur, nəticə etibarilə diqqətlə incələdikdə orta xüsusiyyətlərin olduğu görülür. Psixi faktorların səbəb olmasıyla yaranan fizioloji dəyişikliklər, yəni psixosomatik pozuntular simptomlarını insan bədənindəki zəif orqanı seçərək və beləliklə fiziki əlamətlər üzə çıxararaq özünü göstərdiyi üçün hansı orqanda ortaya çıxmasına uyğun olaraq təsnif edilmişdir. Ədəbiyyat incələməsində təsnifatda bəzi fərqliliklər olduğu görülmüş və ümumiləşdirilərək yazıda qeyd olunmuşdur. Digər yarımfəsildə psixosomatik pozuntularla mobbinq arasındakı əlaqə izah olunacaqdır.

## 2.2. Psixosomatik xəstəliklərlə mobbinq arasındakı əlaqənin tədqiqi

İkinci fəsildə psixosomatik pozuntular və bunların mobbinqlə əlaqəsinin araşdırılması məqsəd qoyulmuşdur. Bunun üçün ilk yarımfəsildə psixosomatik pozuntular haqqında müəyyən qədər məlumat verilmiş və ondan sonra ikisi arasındakı əlaqənin açıqlanması nəzərdə tutulmuşdur. Ədəbiyyat araşdırması psixosomatik pozuntuların stress və neqativ hadisələrin nəticəsində ortaya çıxdığını göstərir. Mobbinq də iş yerində üzə çıxan stress faktorudur. Bu baxımdan mobbinq və psixosomatik pozuntuların arasındakı əlaqə stress anlayışı əsasında araşdırılmışdır.

Stress ilə mobbinq və psixosomatik pozuntular arasındakı əlaqəni incələmədən əvvəl stress haqqında ümumi məlumat vermək məqsədəuyğundur. Stress bir çox fərqli insan tərəfindən müxtəlif şəkildə mənalandırılmışdır. Bu, tibb mütəxəssislərində, antropoloqlarda, psixoloqlarda və hətta zooloqlarda maraq yaratmışdır. [Selye, 1956:525].

Amma stressin ilk və ən ümumi tərfi Hans Selye tərəfindən verilmişdir. O, qeyd edirdi ki, “stress bədənin hər hansı bir tələbata qeyri-spesifik reaksiyasıdır”. Hans Selye düşünürdü ki, stress anlayışının hər hansı bir tələbə qeyri-spesifik cavabı ən uyğun tərifdir. Selye stressin emosional oyanma və əsəb gərginliyi ilə eyni olmadığını vurğulamışdır, çünki stress narkoz altında insanlarda, heyvanlarda və hətta sinir sistemi olmayan bitki və bakteriyalarda da ortaya çıxma bilər. Selye vurğulayırdı ki, stressin qarşısını almaq mümkün deyil, hətta insan yuxuda olanda belə onun ürəyi tənəffüs aparatı, həzm sistemi, sinir sistemi və digər orqanları fəaliyyətdə olur, buna görə də stressdən tamamilə azad olmağı yalnız ölümdən sonra gözləmək olar [Fink, 2010:5].

Selye “Ümumi Adaptasiya Sendromu” fikrini ortaya çıxarmışdır. Fərdi qıcıqlandırıcı və ya təhdid edən stimula qarşı sistem aktiv bir hazırlıq mərhələsinə keçir, əgər orqanizm bu qıcığın üstəsindən gələ bilərsə, yəni öz müvazinətini qoruyarsa, bu, “Ümumi Adaptasiya Sendromu” adlanır. Əks təqdirdə bu sistem dağılır və orqanizm yenidən sistem qurmağa çalışır. Bu, 3 mərhələdə inkişaf edir: “həyəcan reaksiyası”, “müqavimət mərhələsi”, “tükənmə mərhələsi”. Həyəcan mərhələsi özü də iki mərhələdən ibarətdir. İlk mərhələdə orqanizm şok içindədir və stress faktoru qarşısında qan təzyiqi yüksəlir, bədən istiliyi azalır və s. Yəni bədəndə tarazlıq pozulur və gərginlik artır. İkinci mərhələdə isə əks-şoka girir, bu mərhələdə adrenalin ifrazı artır və orqanizm düşdüğü vəziyyətin üstəsindən gəlmək üçün bir çox fizioloji fəaliyyət həyata keçirir. Bununla da, Valter Kanonun irəli sürdüğü stress qarşısında “mübarizə apar ya da qaç” reaksiyası özünü göstərir.

Müqavimət mərhələsində orqanizm mübarizə aparmaq üçün mümkün olan üsullarla stressə uyğunlaşır. Əgər stress davam edirsə və orqanizm lazımi qədər mübarizə apara bilmirsə, tükənmə mərhələsinə keçid olunur. Tükənmə mərhələsində orqanizm ya ölür ya da geri dönməz ziyan ortaya çıxır [Selye, 1950:1383-1384].

Bunlarla yanaşı Selye “lokal adaptasiya sindromundan” da bəhs etmişdir. Lokal adaptasiya sindromu orqanizmin stress faktoruna qarşı bütövlükdə deyil, müəyyən nəhiyəsinin verdiyi cavabdır [Öz, 2015:8]. Lokal adaptasiya sindromu əsasən psixosomatik pozuntularda olur. Qeyd etdiyimiz kimi psixosomatik pozuntular ən zəif orqanda ortaya çıxır. Hansı orqanın seçilməsi insanın bioloji quruluşundan və ömür boyu yaşadığı təcrübələrlə inkişaf etmiş psixoloji inkişafından asılıdır [Kurt, 2010:57].

Mobbinq bir şəxsin və ya qrupun sistemə olaraq seçilmiş şəxsə tətbiq etdiyi neqativ münasibət və davranışlardır. Bu prosesdə hədəfdə olan şəxs özünü psixoloji cəhətdən narahat, sıxıntılı, təcrid olunmuş, təhdid altında hiss edir və öz bacarıqlarına şübhə etməyə başlayır, nəticədə çox stress keçirmiş olur. Mobbinqin qurbana ən böyük təsiri müəssisəylə bağlı bütün qaydalardan və proseslərdən uzaqlaşmasıdır. Yaranan uzaqlaşma hissi özünü bərabər gücsüzlük, özünə güvənin olmaması, hadisələri tam dərk edə bilməmə, tənhalıq və hətta şəxsin özünə qarşı yad hiss etməsi kimi şəxsi problemlər yaradır.

Təşkilatda münasibətləri tənzimləyən qayda və dəyərlərin pozulması nəticəsində yaranan xaos və nizamsızlıq mobbinq qurbanını təşkilata qarşı özgə və ya uzaq hiss etməyə doğru aparır. Bu zaman müəssisənin dəyərləri ilə qurbanın şəxsi dəyərləri, məqsəd və hədəfləri arasında nəzərəcarpacaq dərəcədə fərq ortaya çıxır. Bu uzaqlaşma hissini yaşayan şəxsin gözündə müəssisənin dəyərləri, normaları mənasız və məqsədsiz olur.

Təşkilata qarşı yaranan uzaqlaşma hissini mövcudluğunu göstərən əlamətlərə xroniki narahatlıq, iş yoldaşlarıyla əlaqənin kəsilməsi və ya təcrid olunma təəssüratı, mənasızlıq və məqsədsizlik hissi kimi münasibət və davranışlar aiddir. Özgələşmə hissi yaşayan qurban psixoloji aspektdən narahatlıq yaşamasından əlavə iztirab hissi keçirməyə başlayır.

Mobbinq prosesinin sonunda yaranan psixoloji diskomfortluq 3 formada baş verir. Birinci növ təsirdə qurbanlar öz dəyərlərini və hədəflərini itirib məqsədsiz və ümitsiz şəkildə həmin anın içində məhdud həyat yaşamağa başlayırlar. Bu şəxslər əvvəllər müəssisənin dəyərlərini qoruyub müdafiə edirdilərsə, artıq sadəcə özlərini müdafiə edirlər.

Mobbinqin qurbana ikinci təsiri onun müəssisə mədəniyyətinə və etik normalarına qarşı həssaslığının azalmasıdır. Qurbanın mənsub olduğu müəssisəylə bağlı hər hansı gələcək gözləntisi olmadığı üçün gələcəyə bağlı istəklərini müəssisədən kənar planlaşdırır.

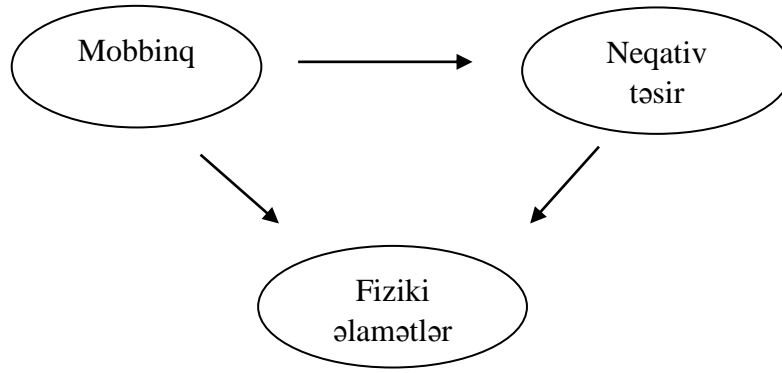
Bu prosesin digər təsiri isə bir vaxtlar qurban üçün çox böyük əhəmiyyət kəsb edən təşkilatın dəyərlərinin və məqsədlərinin tamamilə mənasını itirməsidir. Mobbinqə məruz qalmış şəxsin içində bir boşluq və heçlik hissəsinə qapılıaraq həyatda qalmağa çalışır [Tutar, 2004:115-116].

Qurbanın yaşadığı gücsüzlük, heçlik hissi, tənhalıq, təcrid olunma, etibarsızlıq və s. kimi neqativ hisslər özünə inamın azalmasına, işə qarşı motivasiyanın azalmasına, işdən çıxma istəyinə, depressiyaya, qan təzyiqinin və ürək döyüntülərinin artmasına səbəb ola bilər. Mobbinq psixoloji aspektdən insanlarda yuxusuzluq, sinir pozuntularının simptomlarının ortaya çıxması, həssaslığın azalması, melankoliya, diqqəti mərkəzləşdirmədə problemlər, sosial təcrid, sosial fobiya, özünə hörmətin azalması və nifrət, müxtəlif psixosomatik pozuntular, depressiya, ümitsizlik, narahatlıq, qəzəb, əsəbilik, çarəsizlik hissi yaradan çətin bir prosesdir. Qurbana qarşı uzun müddət (ən az altı ay) göstərilən neqativ münasibət və davranışların tezliyi fərddə əhəmiyyətli psixi, psixosomatik və sosial tükənməyə səbəb olur. [Leymann.se, 1996].

Stress dedikdə bir stimula verilən cavab nəzərdə tutulursa, mobbinq müəssisədə yeni stress reaksiyasına səbəb olan sosial stress mənbəyi kimi dəyərləndirilə bilər. Bir stress faktoruna verilən cavab digər sosial stress qaynağını aşkar edə bilər. Beləliklə, stress qaynağı və bu qaynağa verilən cavablar yeni stress qaynağı yaradaraq bir çarxa çevrilir. Başqa sözlə, insan sosial stress qaynağına reaksiya verdikdə eyni zamanda başqa stress yaradır və bu çarxin içində mübarizə aparır. Bu halda psixoloji şiddətə məruz qalmış şəxs ona qarşı göstərilən neqativ davranışlara reaksiya verdikdə qarşı tərəf daha da mənfə davranışlar nümayiş etdirəcək.

Mobbinqin stress və depressiya ilə əlaqəsinin dərəcəsini ölçmək üçün Quine 1100 təhlükəsizlik işçisi üzərində sorğu keçirdi. Tədqiq olunanların 38%-i son bir ildə mobbinqə məruz qaldığını, 42%-i isə bu vəziyyətə şahid olduqlarını bildirib. Əlavə olaraq mobbinqə məruz qalmış işçilər yüksək səviyyədə depressiya və stress yaşadıklarını bildirərək işdən çıxmağa təşəbbüs etdiklərini ifadə etmişdirlər [Fettahlıoğlu, 2008:32].

Psixosomatik pozuntuyla iş yerindəki mobbinq hallarının arasındakı əlaqə “mobbinqin psixosomatik modeli” adı altında araşdırılır. Bu model şəkil 2.1.1. göstərilmişdir.



Şəkil 2.1.1. Mobbinqin psixosomatik modeli

Mobbinqə məruz qalmanın neqativ təsirlə yüksək korrelyasiya göstərdiyi və psixosomatik şikayətlərlə mobbinq arasında əlaqənin neqativ təsir vasitəsilə qurulduğunu sübut edən məlumatlar mobbinqin psixosomatik modelini dəstəkləyir [Kurt, 2010:75].

Mobbinq nəticəsində fərdlərdə aşağıdakı fizioloji əlamətlər ortaya çıxır [Tınaz, 2006:18]:

Beyinlə əlaqəli: stress, depressiya, panik atak, baş ağrıları və ya başgicəllənməsi, yaddaşa bağlı problemlər, yuxusuzluq və diqqəti bir hadisəyə mərkəzləşdirmədən problemlər.

Dəri ilə əlaqəli: səpgi, qaşınma, dəridə quruluq, qızartı.

Boyun və kürəklə əlaqəli əlamətlər: boyun əzələlərində və kürəkdə ağrı.

Gözlərlə əlaqəli: görmədə problemlərin olması, qəfildən gözlərin qaralması, bulanıq görmə.

Oynaqlarla əlaqəli: tərləmə, titrəmə, ayaqlarda zəiflik və ya uyuşma, əzələ ağrıları.

Ürəklə əlaqəli: infarkt halları, ürəkdə döyüntülərin nizamsızlığı və sürətliliyi.

Həzm sistemi ilə əlaqəli əlamətlər: xora kimi mədə xəstəlikləri, yanma, həzmsizlik

Tənəffüs sistemi ilə əlaqəli əlamətlər: nəfəs almada çətinlik, tənəffüsəlik.

Immunitet sistemi ilə əlaqəli: immunitetin zəifləməsi və bununla əlaqəli xəstəlikləri çox tez tutma.

Ədəbiyyat araşdırması nəticəsində demək mümkündür ki, sosial stressin əsas mənbəsi kimi müəyyən edilən mobbinqlə sağlamlıq arasında güclü əlaqə vardır [Leymann & Gustafsson, 1996:252; Niedl, 1996:240].

Davenport və yoldaşları [2003:67] mobbinqə məruz qalan şəxsin bu prosesə qarşı verdikləri reaksiya dərəcələrini aşağıdakı kimi sıralamışdır:

Birinci dərəcə mobbinq: İş yoldaşlarının ona qarşı olan alçaldıcı davranışları onu təəccübləndirər və buna kədərlənər. İnsan qəzəb və ya kədərli ola bilər, lakin bəziləri bu prosesə müqavimət göstərdiyi halda, bəziləri buna dözə bilər. İş mühitini bəyənmədiyi üçün başqa iş axtarmağa cəhd edirlər. Bu şəxslər yuxu pozğunluğu yaşaya bilər, bəzən ağlama krizləri keçirə bilər, həssaslığı artar və diqqətini mərkəzləşdirməkdə çətinlik çəkər. Bu vəziyyət davam edərsə, ikinci dərəcə mobbinqə keçid olunur.

İkinci dərəcə mobbinq: Bu periodda fərddə sağlamlıq problemləri üzə çıxar və bu hal işinə təsir etməyə başlayar. Tibbi yardım ehtiyacı bu dönmədən başlayır, çünki şəxsdə hipertoniya, uzun müddət davam edən yuxu pozuntusu, diqqətini mərkəzləşdirmədə çətinlik, mədə-bağırsağ problemləri, çəkiddə nəzərəçarpancaq dərəcədə artım və ya itkinin olması özünü göstərə bilər və depressiyaya düşə bilər.

Üçüncü dərəcə mobbinq: Bu mərhələdə psixoloji şiddətə məruz qalmış insanlar işləyə bilməyəcək vəziyyətdə olurlar. Onlar işə qorxu və ya ikrah hissiylə gedirlər, bu vəziyyət onlara o qədər təsir edir ki, iş yerində olmaqdan boyun qaçırlar. Artıq özünü müdafiə mexanizmi dağılıb və şiddətli depressiya, panik atak, intihar cəhdləri, ürəkdə ağrılar və ya infarkt halı, digər ciddi xəstəliklər, üçüncü şəxsə qarşı zorakılıq kimi fiziki və psixoloji simptomlar üzə çıxmaqdadır. Bundan sonra belə şəxslərin tibbi və psixoloji dəstək axtarması məcburi haldır.

Bu mərhələləri yaşayan şəxsin psixoloji halı dəyişir. Niedl [1996:240] keçirdiyi tədqiqat nəticəsində müəyyən etmişdir ki, mobbinq işçilərdə depressiya, aqressiya, narahatlıq, post travmatik stress pozuntusu, həssaslığın artması və psixosomatik xəstəliklərə səbəb olur.

Posttravmatik stress pozuntusu kimi təhlükəli və ya fəlakət xarakterli hadisələrdən sonra müşahidə edilən problemlər yenə mobbinq qurbanları arasında çox özünü göstərir. PTSP qəfil və əsassız qorxular, şiddətli panik ataklar, özünə nəzarətin itməsi və hətta ölüm hissiylə ortaya çıxan bir sindromdur. Gün içində və ya həftə ərzində yaşanan tutmalar insanı yorar və tükənmiş hiss etdirər.

Fərd panik atakın küçə, meydan, restoran, izdihamlı yerlərdə və ya avtomobil, qatar, təyyarə, avtobus, gəmi kimi ictimai nəqliyyatda təkrarlanacağını düşünərək belə yerlərdən uzaq durmağa üstünlük verir. Bu sindromun ən ağır nəticəsi, fərdin özünə qarşı inamının itirməsidir [Tınaz, 2011:156].

Mobbinqin fərd üzərindəki davranış nəticələri adətən müşahidə olunur. Bunlara, özünə və qarşı cinsə qarşı aqressiya, çox siqaret çəkmə, alkoqol və narkotik qəbulu, sosial təcrid, cinsi pozğunluq, yuxuya getməkdə çətinlik və qarabasmalar, səhər gümrəh hiss etməmək, gecələr birdən oyanmaq və yata bilməmək, narahatlıq, həm fiziki, həm də zehni yorğunluq, apatiya, melankoliya, sosial fobiya, diqqət əksikliyi, yaddaş pozuntusu kimi sadalana bilər.

İnsanın qarşılaşdığı həyat çətinliklərini və nə qədər stress altında olduğunu ölçən bütün testlərdə yuxu ilə bağlı problemlər əhəmiyyət kəsb edir. Ümumi sağlamlıqdakı pozulma ilk növbədə özünü yuxuda göstərdiyindən, yuxu rejimindəki ən xırda pozuntu belə həm sağlamlığa, həm də gündəlik həyata birbaşa və ya dolaylı şəkildə təsir edir. Stress altında olan hər bir fərddə yuxu problemi fərqli şəkildə özünü büruzə verir, bəziləri yata bilmədiyi halda, bəziləri isə həddindən çox yatırırlar [Kurt, 2010:67].

Mobbinq istər sağlamlıq baxımından, istərsə də işçinin göstərəcəyi performans baxımından neqativ nəticələrə malikdir. Mobbinq qurbanlarının əsasən sağlamlıq cəhətdən şikayətləri baş ağrıları, mədə pozğunluqları, qarın ağrıları və bunlarla yanaşı ciddi psixoloji pozuntulardır. Dəfələrlə vurğulandığı kimi işçi özünə inamağı dayandırır və ən sadə tapşırıqları həll etməkdə belə özünü aciz hesab edir. Bu problemin həll edilməməsi keyslərin 20%-də intihara səbəb olur.

Kristin Pearson tərəfindən 1998-ci ildə mobbinqin işçilərə təsiri ilə bağlı keçirilən tədqiqata görə, respondentlərin 37%-nin işəgötürənə qarşı bağlılığının azaldığı, 28%-nin bu neqativ prosesdən boyun qaçırmaq üçün işi tərk etdiyi, 22%-nin iş performansında azalma və 12%-də isə işi birbaşa tərk etmə ortaya çıxıb. Həələ görə isə mobbinq insanların normal performansla müqayisədə performanslarını orta hesabla 80% azaldır.

Pompili tərəfindən 2007-ci ildə 102 nəfər üzərində keçirilən tədqiqat göstərdi ki, onların 32-si (31.4%) aşağı, 17-si (16.7%) orta və 4-ü (3.9%) ilə keçirilən araşdırmaya görə isə yüksək intihar riskinə sahibdirlər [Divincova & Sivakova, 2014:27].

Beləliklə, psixi faktorlardan qaynaqlanan fizioloji dəyişikliklər ilə xarakterizə olunan psixosomatik pozuntularla mobbinq arasında əlaqə olduğu nəzərdən keçirildi. Qeyd etdiyimiz kimi stress psixosomatik xəstəliklərin yaranmasında böyük rol oynayır və mobbinq də iş mühitində ortaya çıxan stress faktorudur. İş yerində bir şəxsə qarşı olan bütün neqativ davranışlar və münasibətlər onun həm sağlamlığına, həm də psixi vəziyyətinə mənfi istiqamətdə təsir göstərir. Şəxs sadəcə özünə qarşı yox, eyni zamanda müəssisəyə qarşı mənfi düşüncələrə qapılır və nəzərə alsaq ki, bir insan gününün əsas qismini işdə keçirir, bu hal



onun üçün dözülməzdir. Qurban rolunda çıxış edən şəxs həyatının məqsədini itirir və düşdüyü vəziyyəti dərk etməkdə çətinlik çəkir. Bundan əlavə onun yuxu pozuntusu, diqqətini mərkəzləşdirmədə çətinlik, baş və bədənin digər bölgələrində ağrılar və s. ortaya çıxır. Hər bir halda psixoloji şiddət insan həyatına zərər vurmuş olur. Ona görə də, həm müəssisə, həm işçilər, həm də bu məsələylə bağlı bütün qurumlar öz öhdəliklərini götürməli və qarşısı alınmalıdır.

### III FƏSİL. MOBBİNQİN PSIXOSOMATİK XƏSTƏLİKƏRİN YARANMASINA TƏSİRİNİN EKSPERİMENTAL TƏDQIQI

#### 3.1. Tədqiqat prinsiplərinin seçilməsi

Eskperimental işin tədqiqi zamanı iş yerində psixoloji şiddətə (mobbinq) məruz qalan 51 nəfər və iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalmayan 53 nəfər olmaqla ümumilikdə 104 şəxs iştirak etmişdir. Tədqiqatın iştirakçılarının yaş həddi 25-35 yaş ( $m=28$ ,  $sd=0,9$ ) aralığındadır. Tədqiq olunan şəxslərin 54 nəfəri kişi və 50 nəfəri qadındır.

Tədqiqat zamanı qarşıya qoyduğumuz əsas fərziyyə belədir ki, işləyən insanlarda təzahür edən psixosomatik xəstəliklərin yaranmasına bir sıra amillər ilə yanaşı olaraq, işdə baş verən psixoloji şiddət halları da əhəmiyyətli səviyyədə təsir göstərir.

Köməkçi fərziyyəmiz isə belədir ki, iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalmaqla yaş göstəricisi arasında əhəmiyyətli səviyyədə əlaqə vardır.

Tədqiqat işinin prinsiplərinə müvafiq olaraq, eksperimental iş zamanı qarşıya aşağıdakı məqsədlər qoyulmuşdur:

1. Müəllif sorğusundan istifadə etməklə tədqiq olunanların cins və yaş göstəricilərini, iş stajını və çalışdıqları sahəni müəyyən etmək;
2. “Mobbinq şkalası” ilə tədqiq olunanların işdə psixoloji şiddətə məruz qalıb, qalmadığını müəyyənləşdirmək;
3. “Minnesota çox fazalı şəxsiyyət sorğusu”-nun (MMPI) alt şkalası olan somatizasiya subşkalasına aid olan, müvafiq 33 bəndi istifadə etməklə, tədqiq olunanlarda psixosomatik problemləri müəyyənləşdirmək.

Tədqiq olunanlara onların cins və yaş göstəricilərini, iş stajını və çalışdıqları sahəni müəyyən etmək üçün tərəfimizdən hazırlanan sorğu təqdim edilmişdir (bax: Əlavə 1).

“Mobbinq şkalası” testi mobbinq problemini araşdıran italyan psixoloqları Antonio Ayello, Patrizia Deytenqer, Kristian Nardella və Mişel Bonafed tərəfindən, isveçrəli akademik Henz Leymanın “Psixoloji şiddət” sorğusunun modifikasiya edilməsi ilə yaradılmışdır. Belə ki, sorğu 38 mülahizə və müvafiq olaraq yeddi cavab variantından ibarətdir. Cavab variantları “tamamilə razıyam”, “razıyam”, “qismən razıyam”, “qərarlıyam”, “qismən razı deyiləm”, “razı deyiləm” və “tamamilə razı deyiləm” olaraq təqdim edilir (bax: Əlavə 2).

“Minnesota çox fazalı şəxsiyyət sorğusu”-su (MMPI) Minnesota universitetinin əməkdaşları Stark Hetvey və Çarli Makkanli tərəfindən hazırlanmışdır və 566 maddədən ibarətdir. Tədqiqat zamanı MMPI sorğusunun alt maddəsi olan somatizasiya subşkalasından əsas 33 mülahizə istifadə edilmişdir. Mülahizələr “doğru” və “yalnız” olmaqla iki cavab variantı ilə təqdim edilir (bax: Əlavə 3).

Tədqiqat işi zamanı əldə olunan nəticələrin həm keyfiyyət həm də kəmiyyət təhlili aparılmışdır. Kəmiyyət təhlili zamanı alınan nəticələrin statistik əhəmiyyətini müəyyənləşdirmək üçün SPSS proqramından istifadə olunmuşdur.

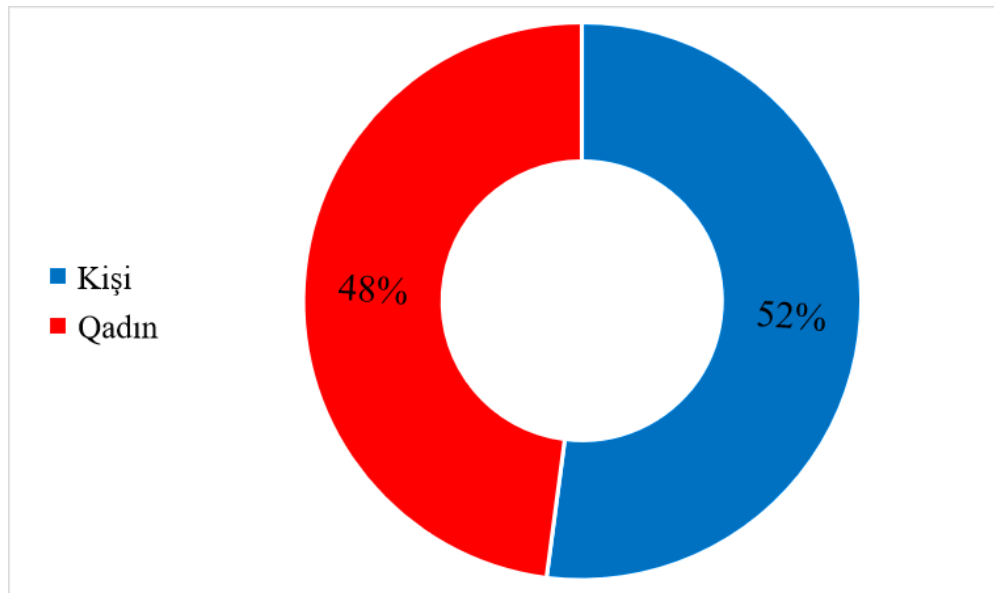
### 3.2. İşçilərdə mobbing nəticəsində yaranan psixosomatik pozuntuların eksperimental tədqiqi

Eksperimental iş zamanı 104 nəfər (25-35 yaş həddində) müxtəlif sahələrdə çalışan tədqiq olunan iştirak etmişdir. Tədqiqat zamanı respondentlərə ilkin olaraq onların cins və yaş göstəricilərini, iş stajlarını və iş sahələrini müəyyən etmək üçün müəllif tərəfindən hazırlanan sorğu təqdim edilmişdir. Müəllif sorğusundan əldə edilən nəticələrin göstəriciləri ümumi olaraq aşağıdakı cədvəl 3.1.-də qeyd edilmişdir.

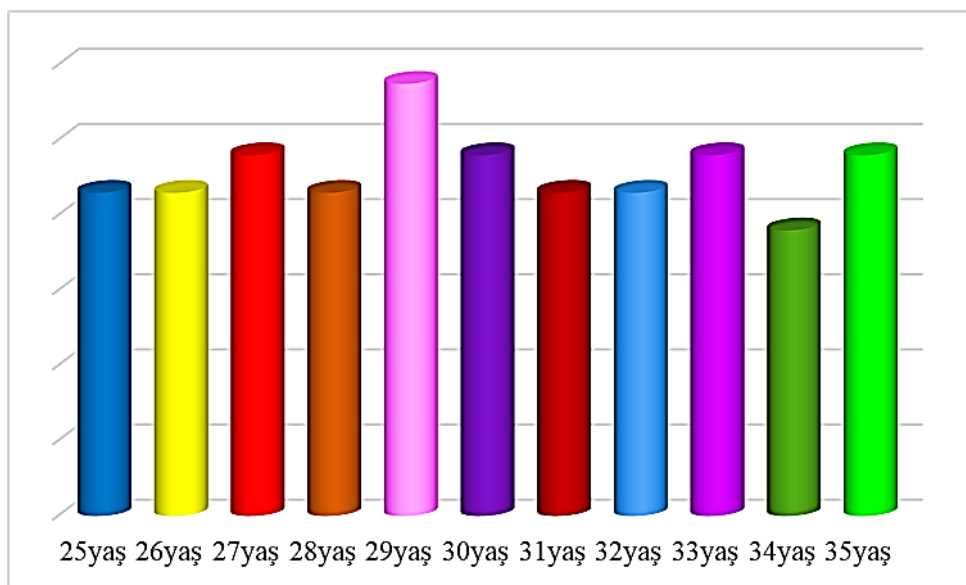
Cədvəl 3.1. Müəllif sorğusundan əldə edilən nəticələrin göstəriciləri

<b>Tədqiq olunanların cins göstəriciləri</b>				<b>Tədqiq olunanların staj müddətləri</b>						
Kişi		Qadın		1-5 il		6-10 il		11-15 il		
52%		48%		36,4%		31%		32,6%		
<b>Tədqiq olunanların yaş göstəriciləri</b>										
25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
8,6%	8,6%	9,6%	8,6%	11,5%	9,6%	8,6%	8,6%	9,6%	7,6%	9,6%
<b>Tədqiq olunanların çalışdıqları iş sahələri</b>										
Təhsil	Sənaye	Səhiyyə	İqtisadi	İnşaat	İnzibati	Digər				
11,5%	11,5%	10,5%	11,5%	12,5%	10,5%	32%				

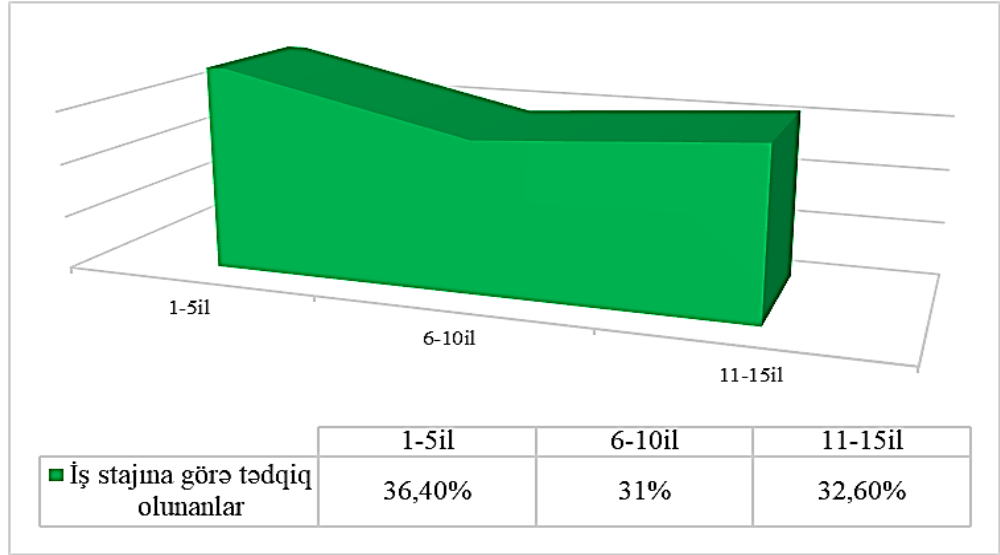
Sorğuya əsasən qeyd edə bilərik ki, tədqiq olunanların 54 nəfəri (52%) kişilər, 50 nəfəri (48%) qadınlardır (cins və yaş göstəriciləri şəkil 3.1. və şəkil 3.2-də təsvir edilmişdir). 104 nəfər tədqiq olunanın 36,4%-in (38 nəfər) 1-5 il, 31%-in (32 nəfər) iş stajı 6-10 il və 32,6%-in (34 nəfər) 11-15 il iş stajı vardır (şəkil 3.3.). Həmçinin tədqiq olunanların 11,5%-i (12 nəfər) təhsil, 11,5%-i (12 nəfər) sənaye, 10,5%-i (11 nəfər) səhiyyə, 11,5% (12 nəfər) iqtisadi, 12,5%-i (13 nəfər) inşaat, 10,5%-i (11 nəfər) inzibati və qalan 32%-i (33 nəfər) yuxarıda qeyd edilməyən digər iş sahələrində çalışırlar (şəkil 3.4.).



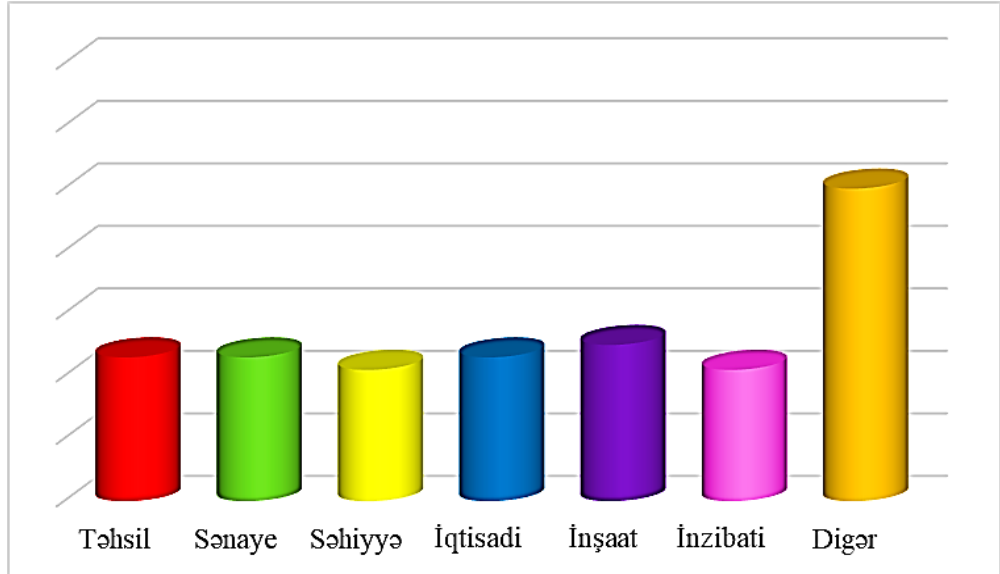
Şəkil 3.1. Tədqiq olunanların cins göstəricilərinin təsviri



Şəkil 3.2. Tədqiq olunanların yaş göstəricilərinin təsviri



Şəkil 3.3. İş stajının müddətinə görə tədqiq olunanların say göstəricilərinin təsviri



Şəkil 3.4. Tədqiq olunanları iş sahələrinə görə göstəricilərinin təsviri

Tədqiq olunanlar ilə müəllif sorğusunu keçirdikdən sonra “Mobbinq şkalası” testi ilə onların çalışdıqları işdə psixoloji şiddətə məruz qalıb, qalmadıqlarını müəyyənləşdirdik. Aşağıdakı cədvəl 3.2.-də testin nəticələri qeyd edilmişdir.

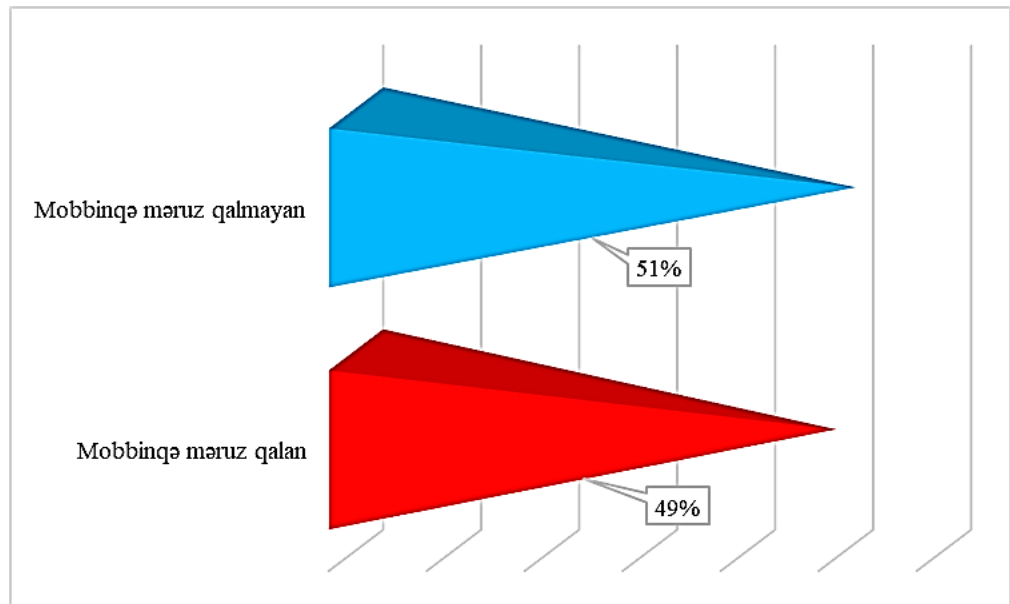
Cədvəl 3.2. “Mobbing şkalası” testinin nəticələri

<b>Mülahizələr</b>	<b>Tam razi</b>	<b>Razi</b>	<b>Qismən razi</b>	<b>Qərar sız</b>	<b>Qismən razi deyil</b>	<b>Razi deyil</b>	<b>Tam razi deyil</b>
1. İş yoldaşlarım işdə mən yoxmuşam kimi davranırlar	12,5%	13,4%	14,2%	11,5%	10,5%	13,1%	10,2%
2. İş yoldaşlarım mənimlə yüksək səs tonu ilə danışırlar	11,5%	10,4%	12,1%	10,5%	9,6%	8,5%	10,1%
3. İş yoldaşlarım tez-tez arxamca danışırlar	16,6%	14,5%	13,1%	10,8%	11,5%	9,1%	8,1%
4. İş yoldaşlarımla münasibətim pisdir	14,1%	12,3%	11,4%	11,5%	12,5%	10,1%	8,9%
5. İş yoldaşlarım məni danlamaq üçün bəhanələr axtarırlar	13,1%	10,4%	9,5%	10,1%	13,1%	7,6%	9,11%
6. Düşünürəm ki, iş yoldaşlarım məni boykot edirlər	12,1%	15,4%	10,1%	12,5%	10,1%	7,1%	6,3%
7. İş yoldaşlarımdan məni rədd etdiyini və dost münasibətində olmadıqlarını düşünürəm	11,6%	10,7%	12,6%	16,1%	10,8%	9,7%	11,1%
8. İş yoldaşlarımdan yazılı təhdidlər alıram	8,9%	5,1%	6,3%	7,1%	19,1%	17,1%	20,1%
9. Mən işdə mən alçalıcı sözlərin hədəfiyəm	6,7%	7,1%	5,6%	15,1%	17,4%	15,4%	16,1%
10. İşimdə düşmənçilik mühitinin olduğunu hiss edirəm	8,5%	11,1%	10,5%	16,1%	14,5%	13,1%	10,1%
11. İşləyərkən özümü çox narahat hiss edirəm	15,1%	13,5%	17,1%	12,1%	10,4%	9,5%	11,1%
12. Düşünürəm ki, həmkarlarım məni izləyirlər	13,1%	15,6%	10,7%	11,4%	9,1%	18,1	7,1%
13. İş yoldaşlarım mənim haqqımda dedi-qodu edirlər	13,5%	17,1%	13,1%	9,1%	10,3%	10,4%	9,3%
14. Hörmətsiz davranışların hədəfinə çevrildiyimi düşünürəm	10,1%	8,9%	11,4%	10,7%	15,8%	17,1%	16,2%
15. Mən həmkarlarım tərəfindən həmişə günahlandırılıram	16,1%	10,3%	11,5%	7,9%	9,1%	10,1%	7,1%
16. Məndə elə təəssürat yaranıb ki, iş yoldaşlarım gözü həmişə mənim üstümdədir	14,1%	12,5%	16,5%	11,5%	10,5%	9,9%	11,6%

17. Fasilələr zamanı tək oluram	10,6%	9,5%	14,5%	19,9%	13,5%	16,1%	17,1%
18. Düşünürəm ki, işdə heç kim məni dinləmir	12,7%	11,6%	10,9%	15,1%	14,2%	10,4%	19,1%
19. Mən işdə yüngül fiziki zorakılığa məruz qalıram (qalmışam)	2,1%	1,5%	3,5%	10,1%	24,1%	21,5%	18,1%
20. İşdə cinsi istismara məruz qalmışam	-	1,3%	0,9%	1,1%	1,6%	5,1%	89,4%
21. İşdə mənə qarşı cinsi məzmunlu kobud ifadələr işlədilir	-	-	-	0,7%	-	1,2%	98,1%
22. Görünüşümü tez-tez ələ salırlar	12,3%	11,9%	10,1%	20,1%	12,5%	10,4%	8,9%
23. Mənim siyasi baxışlarımı daima tənqid edirlər	9,1%	13,4%	10,7%	11,1%	29,1%	25,1%	7,9%
24. İş yoldaşlarım şəxsi əşyalarıma zərər verir	9,1%	6,8%	5,3%	29,1%	17,2%	11,2%	15,7%
25. İş yoldaşlarım mənə tez-tez müdaxilə edirlər	10,1%	6,9%	10,1%	18,1%	19,9%	14,7%	17,1%
26. İş yoldaşlarım şəxsi həyatıma müdaxilə edirlər	16,1%	10,9%	17,9%	16,7%	13,3%	10,1%	6,3%
27. İş yoldaşlarım dini inanclarımı tənqid edirlər	2,5%	2,1%	3,4%	1,8%	56,1%	20%	14,1%
28. İş yoldaşlarım məni telefonda (zəng edərək, ismarış yazaraq) tədid edirlər	-	-	-	-	3,1%	1,5%	95,4%
29. Düşünürəm ki, heç bir şey işimdən daha vacib deyil	-	1,1%	2,3%	0,7%	34,1%	27,1%	34,7%
30. İşim mənim üçün birinci yerdədir	-	0,9%	0,6%	1,4%	10,1%	17,1%	30,1%
31. İşdə mənə təcrübə tələb etməyən sadə tapşırıqlar verilir	1,9%	5,5%	10,1%	3,7%	29,1%	10,1%	39,6%
32. İş üçün istifadə etdiyim alətlər mənə məlumat verilmədən götürülür	1,5%	6,1%	1,9%	19,1%	21,1%	12,6%	15,1%
33. Mənə ixtisas sahəmə uyğun olmayan işlər verilir	0,8%	3,1%	2,8%	28,1%	17,3%	11,6%	19,5%
34. Mənə aldığım maaşa uyğun olmayan işlər verilir	19,1%	10,6%	14,1%	9,1%	20,1%	9,5%	6,9%
35. Lazımsız tapşırıqların üzərində işləmək istəmirəm	23,1%	8,9%	16,5%	8,1%	11,5%	11,6%	9,8%
36. Karyeramin inkişafının rəhbərlik tərəfindən	2,3%	8,1%	6,8%	13,1%	19,1%	14,9%	11,9%

əngəlləndiyini düşünürəm							
37. Bacarıq tələb etməyən tapşırıqlar hər zaman mənə verilir	1,7%	6,1%	9,7%	5,1%	30,1%	10,3%	14,6%
38. Karyeramın inkişafının qəsdən əngəlləndiyini düşünürəm	4,1%	9,1%	5,8%	12,3%	20,1%	12,8%	10,7%

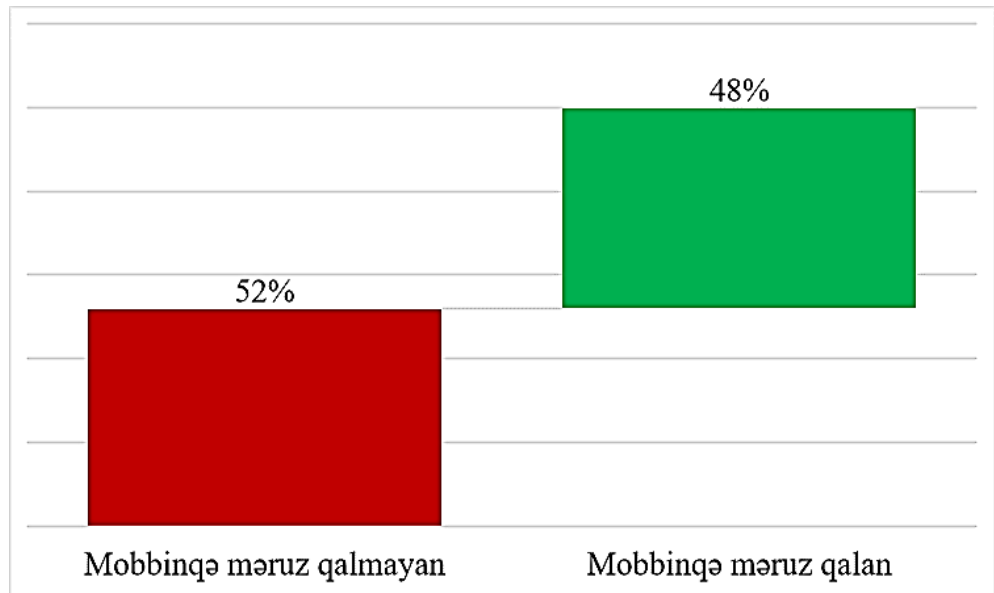
Belə ki, testdən əldə etdiyimiz nəticələrə görə tədqiq olunanları iki qrupa ayırısaq, 49%-i (51 nəfər) iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalan və 51%-i (53 nəfər) iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalmayan şəxslərdir (şəkil 3.5.).



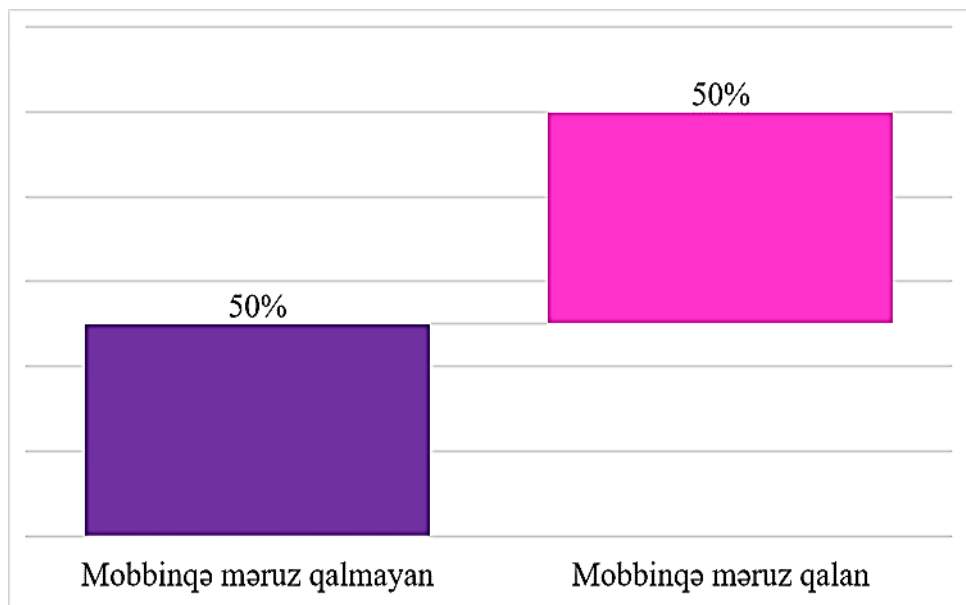
Şəkil 3.5. "Mobbinq şkalası" testindən əldə olunan nəticələrin göstəricilərinin təsviri

"Mobbinq şkalası" testindən əldə etdiyimiz nəticələrdən, iş yerində mobbinqə məruz qalmada cins və yaş əlamətlərinin təsirini müqayisə etdik. Belə ki, tədqiq olunanlar arasında, qadınların 48%-nin (24 nəfər) iş yerində mobbinqə məruz qaldığı və 52%-nin (26 nəfər) isə mobbinqə məruz qalmadığı, kişilərin isə 50%-nin (27 nəfər) iş yerində mobbinqə məruz qaldığı və 50%-in (27 nəfər) mobbinqə məruz qalmadığı müəyyən edilmişdir (şəkil 3.6. və şəkil 3.7.).



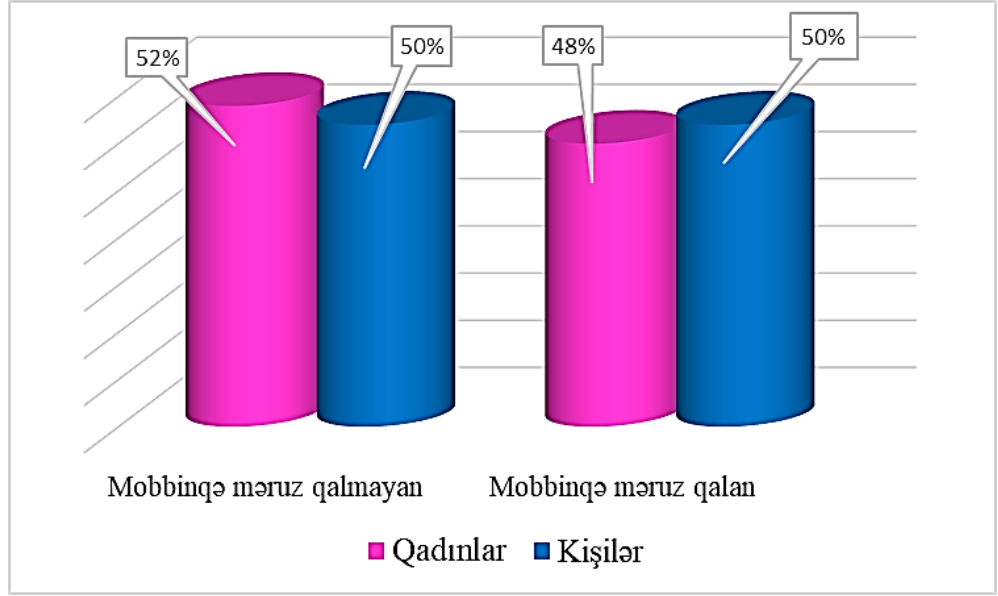


Şəkil 3.6. İş yerində məruz qalınan psixoloji şiddətə əsasən tədqiq olunan qadınların say göstəricilərinin təsviri



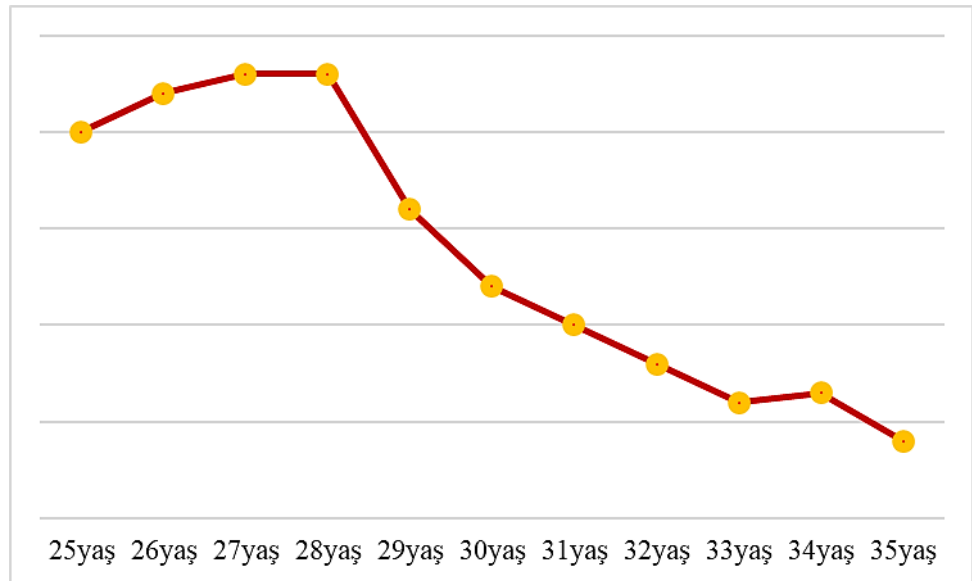
Şəki 3.7. İş yerində psixoloji şiddətə görə tədqiq olunan kişilərin say göstəricilərinin təsviri

Ümumilikdə iş yerində psixoloji şiddətə (mobbinqə) məruz qalan 51 nəfərin, 47%-i (24 nəfər) qadınlar, 53%-i isə (27 nəfər) kişilərdir. İş yerində psixoloji şiddətə məruz qalmayan 53 nəfərin isə 45%-i (26 nəfər) qadınlar və 55%-i (27 nəfər) kişilərdir. Cins xüsusiyyətlərinə görə iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalmağın göstəricilərinin müqayisəli təsviri aşağıdakı şəkil 3.8.-də qeyd edilmişdir.

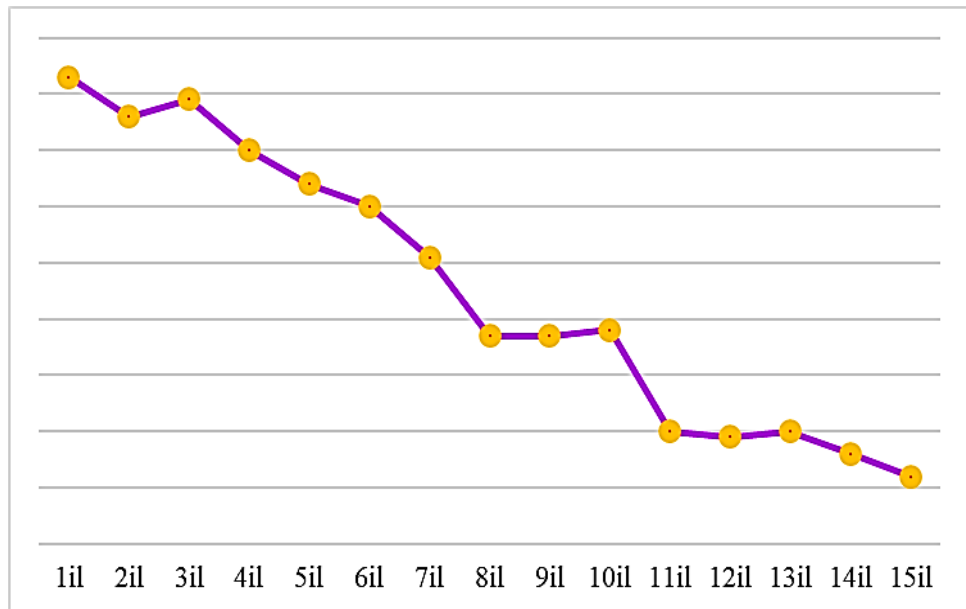


Şəkil 3.8. İş yerində məruz qalınan psixoloji şiddətə əsasən cins göstəricilərinin müqayisəli say təsviri

İş yerində psixoloji şiddətə məruz qalan və məruz qalmayan tədqiq olunanların yaş göstəricilərinə və iş stajlarına nəzər saldıqda isə, görmüş oluruq ki, həm aşağı yaşlı işçilərin həm də iş təcrübəsi az olan (staj müddəti) işçilərin daha çox mobbinqə məruz qaldığını görmək mümkündür (şəkil 3.9., şəkil 3.10).



Şəkil 3.9. İş yerində psixoloji şiddətə məruz qalan tədqiq olunanların yaş göstəricilərinin təsviri



Şəkil 3.10. İş yerində psixoloji şiddətə məruz qalan tədqiq olunanların iş stajlarının göstəricilərinin təsviri

Tədqiq olunanlar ilə növbəti mərhələdə “Minnesota çox fazalı şəxsiyyət sorğusu”-su (MMPI) testinin somatizasiya subşkalasına aid olan 33 mülahizəsindən ibarət sorğunu keçirdik. Bu subşkala ilə tədqiq olunanlarda psixosomatik xəstəliklərin, narahatlıqların mövcud olub, olmamasını təyin etmişik. İş yerində psixoloji şiddətə (mobbinqə) məruz qalan və qalmayan qrupların testdən əldə olunan nəticələri aşağıdakı cədvəl 3.3. və cədvəl 3.4.-də qeyd edilmişdir.

Cədvəl 3.3. Mobbinqə məruz qalan tədqiq olunanlarda MMPI testinin somatizasiya subşkalasının nəticələri

Mülahizələr	Doğru	Yalnış
1. Boğaz ağrıları tez-tez olur	61,9%	38,1%
2. İştahım yaxşıdır	58,4%	41,6%
3. Baş ağrıları tez-tez olur	71,1%	28,9%
4. Ayda bir və ya iki dəfə ishal oluram	37,4%	62,6%
5. Mədəm tez-tez məni narahat edir	63,8%	26,2%

6. Ürək sıxılmam tez-tez olur	45,5%	54,5%
7. Bəzən utandığım zaman çox tərləyirəm	51,6%	48,4%
8. Sağlamlığım məni çox narahat etmir	23,7%	76,3%
9. Demək olar ki, ağrılarım olmur	13,6%	86,4%
10. Bəzən başımda ani bir ağrı hiss edirəm	56,2%	43,8%
11. Çox vaxt başım hər tərəfi ağrıyır	49,1%	50,9%
12. Mənim səhhətim bir çox dostlarım kimi yaxşıdır	21,1%	78,9%
13. Nadir hallarda qəbz oluram	19,2%	81,8%
14. Boynumda nadir hallarda ağrı hiss edirəm	10,6%	89,4%
15. Bədənimdə çox az hallarda tutulmalar olur	9,1%	90,9%
16. Tez yorulmuram	7,5%	92,5%
17. Az hallarda və ya heç vaxt başımın dönməsi olmur	4,1%	95,9%
18. Gəzərkən demək olar ki, heç vaxt müvazinətimi itirmə halları olmayıb	12%	88%
19. Soyuq günlərdə belə asanlıqla tərləyirəm	28,1%	71,9%
20. Çox vaxt özümü yorğun hiss edirəm	68,6%	31,4%
21. Mən demək olar ki, hər gün mədə ağrısından əziyyət çəkirəm	39,5%	60,5%
22. Təkrarlanan ürəkbulanma və qusma halları məni tez-tez narahat edir	34,6%	65,4%
23. Çox vaxt bütün bədənimdə zəiflik hiss edirəm	57,3%	42,7%
24. Son bir neçə il ərzində səhhətim yaxşı olub	10%	90%
25. Səhər tez-tez gümrəh və dincəlmiş oyanıram	6,9%	93,1%
26. Çox vaxt təzyiqim olur və ya burnumun tutulduğunu hiss edirəm	31,6%	68,4%
27. Mən tez-tez başımın sıxıldığını hiss edirəm	71,1%	28,9%
28. Ürək və sinə ağrılarından demək olar ki, heç bir şikayətim yoxdur	45,7%	54,3%

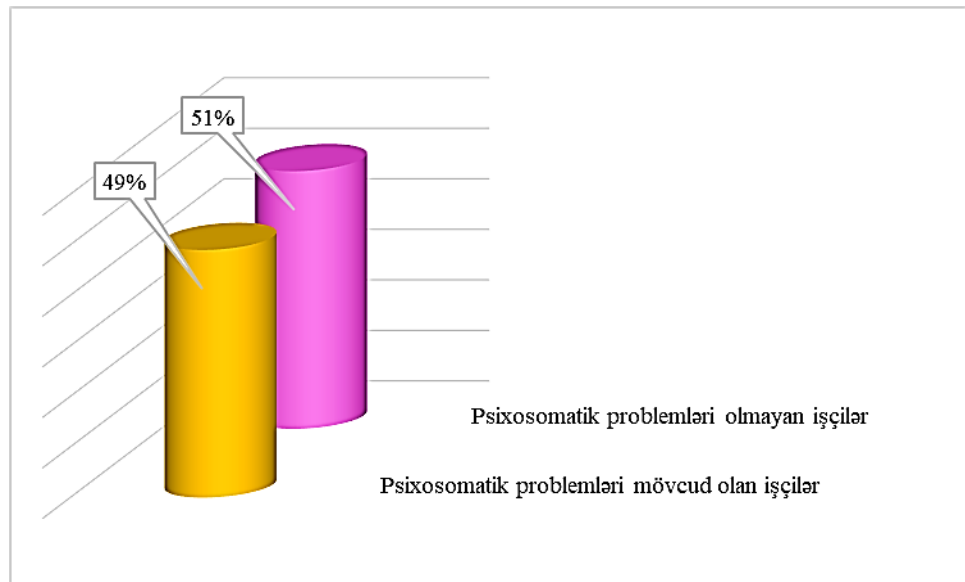
29. Həyatımda heç vaxt özümü indi olduğum qədər yaxşı hiss etməmişdim	9,1%	90,9%
30. Mən demək olar ki, ürəyimin sürətlə döyündüyünü hiss etmirəm və nadir hallarda nəfəsim daralır	40%	60%
31. Heç vaxt insult və ya qeyri-adi əzələ zəifliyi yaşamamışam	23,3%	76,7%
32. Həftədə bir dəfə və ya daha tez-tez heç bir səbəb olmadan birdən birə hər yerimdə istilik hiss edirəm	81,5%	18,5%
33. Bədənimin bəzi yerlərində tez-tez yanma, qıdıqlanma, gərilmə və uyuşma hiss edirəm	39,1%	60,9%

Cədvəl 3.4. Mobbinqə məruz qalmayan tədqiq olunanlarda MMPİ testinin somatizasiya subşkalasının nəticələri

Mülahizələr	Doğru	Yalnış
1. Boğaz ağrıları tez-tez olur	21,4%	78,6%
2. İştahım yaxşıdır	79,3%	20,7%
3. Baş ağrıları tez-tez olur	19,5%	80,5%
4. Ayda bir və ya iki dəfə ishal oluram	5,1%	94,9%
5. Mədəm tez-tez məni narahat edir	10,2%	89,8%
6. Ürək sıxılmam tez-tez olur	13,1%	86,9%
7. Bəzən utandığım zaman çox tərləyirəm	8,1%	91,9%
8. Sağlamlığım məni çox narahat etmir	23,7%	76,3%
9. Demək olar ki, ağrıları olmur	81,6%	18,4%
10. Bəzən başımda ani bir ağrı hiss edirəm	22,3%	77,7%
11. Çox vaxt başım hər tərəfi ağrıyır	10%	90%
12. Mənim səhhətim bir çox dostları kimi yaxşıdır	78,3%	21,7%
13. Nadir hallarda qəbz oluram	55%	45%
14. Boynumda nadir hallarda ağrı hiss edirəm	90,1%	9,9%
15. Bədənimdə çox az hallarda tutulmalar olur	83,4%	16,6%
16. Tez yorulmuram	51,3%	48,7%

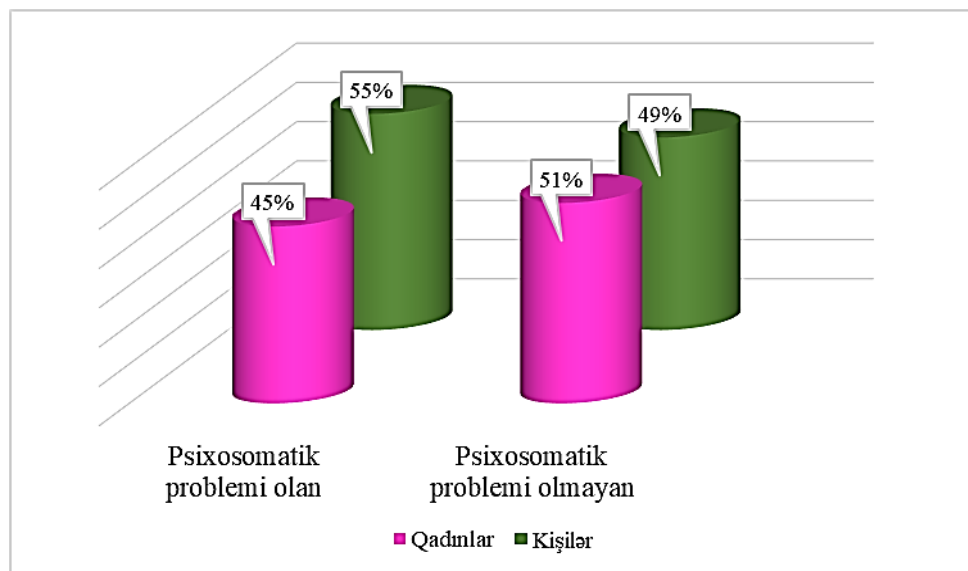
17. Az hallarda və ya heç vaxt başımın dönməsi olmur	98,4%	1,6%
18. Gəzərkən demək olar ki, heç vaxt müvazinətimi itirmə halları olmayıb	100%	-
19. Soyuq günlərdə belə asanlıqla tərləyirəm	100%	-
20. Çox vaxt özümü yorğun hiss edirəm	36,1%	63,9%
21. Mən demək olar ki, hər gün mədə ağrısından əziyyət çəkirəm	-	100%
22. Təkrarlanan ürəkbulanma və qusma halları məni tez-tez narahat edir	-	100%
23. Çox vaxt bütün bədənimdə zəiflik hiss edirəm	11%	89%
24. Son bir neçə il ərzində səhhətim yaxşı olub	94,1%	5,9%
25. Səhər tez-tez gümrah və dincəlmiş oyanıram	61,3%	28,7%
26. Çox vaxt təzyiqim olur və ya burnumun tutulduğunu hiss edirəm	0,5%	95,5%
27. Mən tez-tez başımın sıxıldığını hiss edirəm	2,3%%	97,7%
28. Ürək və sinə ağrılarından demək olar ki, heç bir şikayətim yoxdur	96,3%%	2,7%
29. Həyatımda heç vaxt özümü indi olduğum qədər yaxşı hiss etməmişdim	88%	12%
30. Mən demək olar ki, ürəyimin sürətlə döyündüyünü hiss etmirəm və nadir hallarda nəfəsim daralır	73,1%	26,9%
31. Heç vaxt insult və ya qeyri-adi əzələ zəifliyi yaşamamışam	100%	-
32. Həftədə bir dəfə və ya daha tez-tez heç bir səbəb olmadan birdən birə hər yerimdə istilik hiss edirəm	-	100%
33. Bədənimin bəzi yerlərində tez-tez yanma, qıdıqlanma, gərilmə və uyuşma hiss edirəm	3,5%%	96,5%

Cədvəl 3.3. və 3.4.-ə nəzər saldıqda cavab variantlarının göstəricilərindən ümumi olaraq müəyyən etmək olar ki, iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalan işçilərdə psixosomatik problemlər iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalmayanlara nisbətən yüksək təzahür edir. Belə ki, MMPI testinin somatizasiya subşkalasının nəticələrinə əsasən görünür ki, ümumi olaraq tədqiq olunan respondentlərin 49%-də (51 nəfər) psixosomatik problemlər mövcuddur, 51%-də (53 nəfər) isə psixosomatik əlamətlər az səviyyədədir və ya heç yoxdur (şəkil 3.11.).



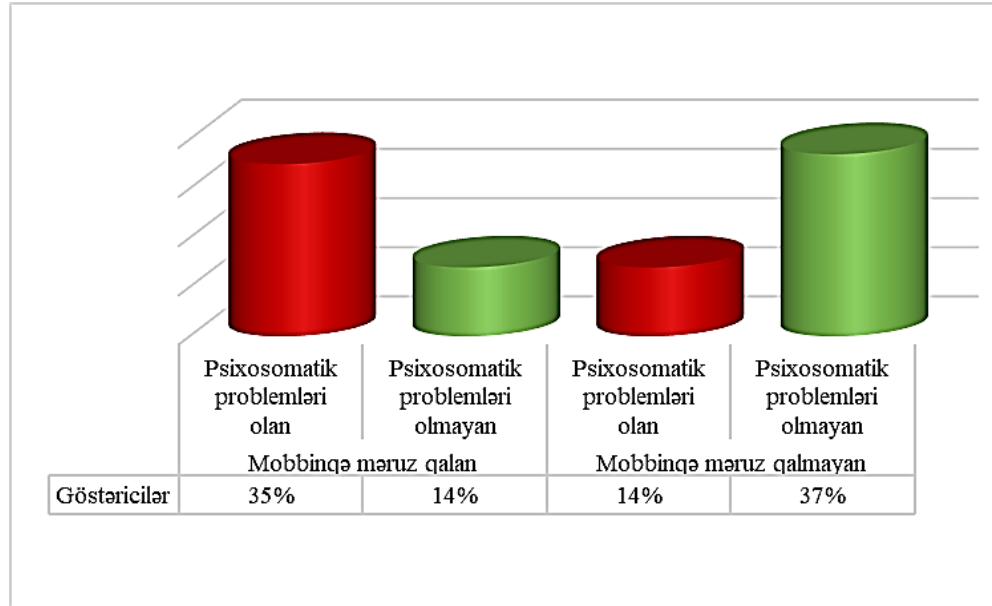
Şəkil 3.11. MMPİ testinin somatizasiya subşkalasının nəticələrinin təsviri

Ümumi olaraq psixosomatik problemi olan tədqiq olunanların 45%-i (23 nəfər) qadınlar, 55%-i (28 nəfər) kişilərdir. Psixosomatik problemi olmayan tədqiq olunanların isə 51%-i (27 nəfər) qadınlar, 49%-i (26 nəfər) isə kişilərdir. Şəkil 3.12-də göstəricilər qeyd edilmişdir.



Şəkil 3.12. Psixosomatik problemlərin mövcudluğuna əsasən cins xüsusiyyətlərinin say göstəricilərinin müqayisəli təsviri

İş yerində psixoloji şiddətə (mobbinq) məruz qalan və psixoloji şiddətə məruz qalmayan tədqiq olunanlarda psixosomatik problemlərin, xəstəliklərin mövcud olmasının təsviri şəkil 3.13.-də verilmişdir.



Şəkil 3.13. İş yerində psixoloji şiddətə məruz qalma və psixosomatik problemlərin təzahür səviyyəsinin müqayisəli təhlilinin təsviri

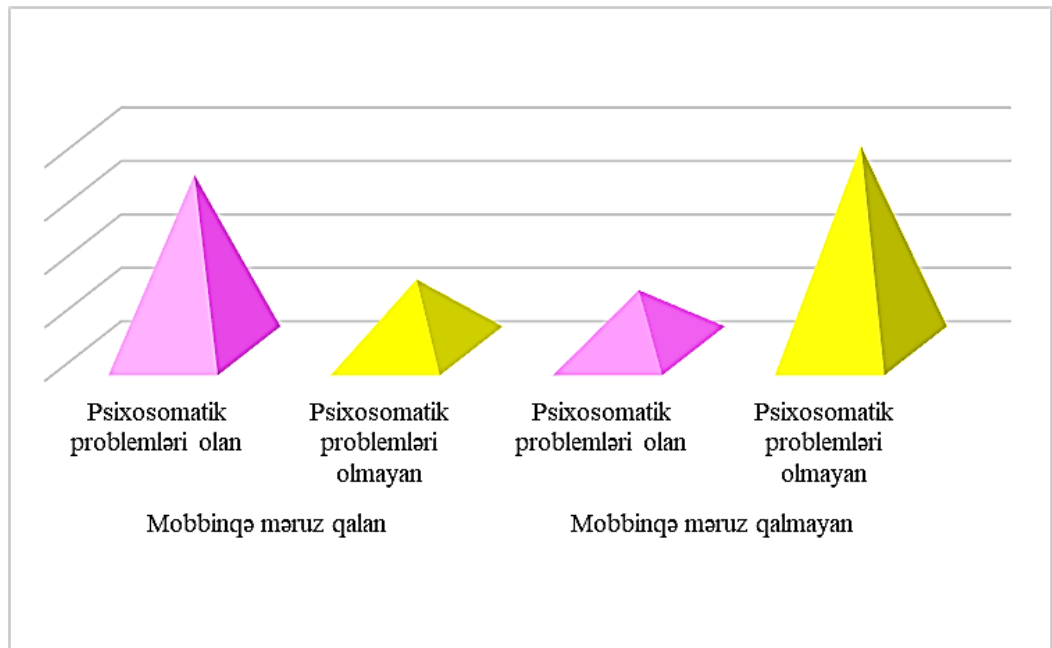
Yuxarıda ki, şəkil 3.13.-də təsvir olunan nəticələrə nəzər salıb müqayisə etdikdə açıq-aşkar görmək olur ki, iş yerində psixoloji şiddətə (mobbinq) məruz qalan tədqiq olunanlarda psixosomatik problemlər də mövcuddur.

Lakin iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalmayan tədqiq olunanların əksəriyyətində isə psixosomatik problemlər çox az təzahür etmişdir və ya mövcud deyildir. Belə ki, psixosomatik problemlər iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalan tədqiq olunanların 35%-də (36 nəfər), iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalmayanların 14%-də (15 nəfər) mövcuddur. Həmçinin psixosomatik problemlər iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalanların 14%-də (15 nəfər), iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalmayanların isə 37%-də (38 nəfər) mövcud deyildir.

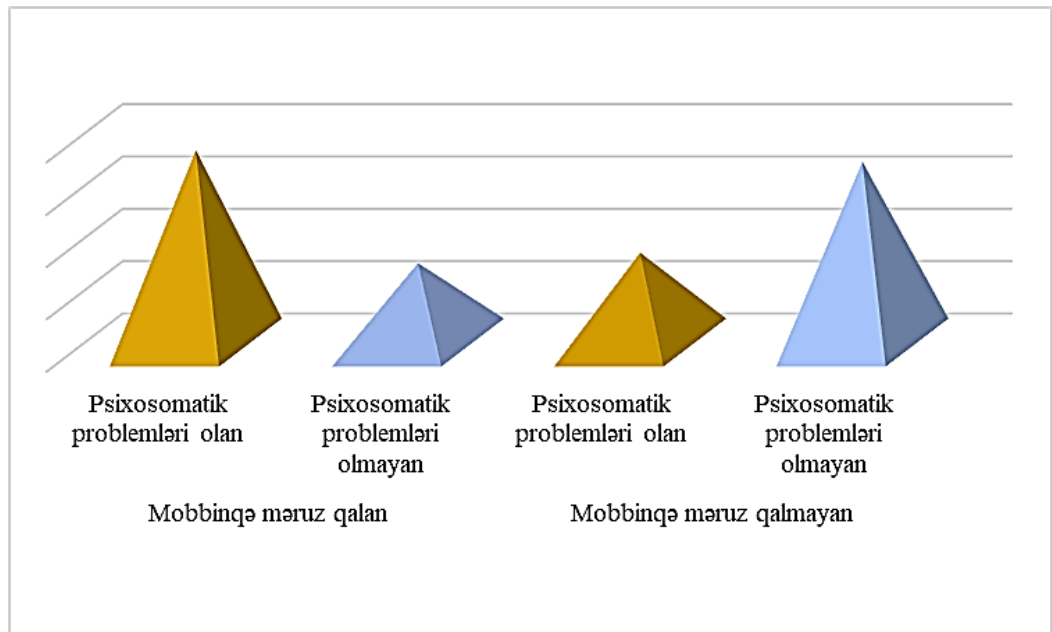
İş yerində psixoloji şiddətə məruz qalan və psixosomatik problemlərin mövcudluğunun cins xüsusiyyətlərinə nəzər saldıqda görmüş oluruq ki, tədqiq olunanlar arasında mobbinqə məruz qalan və psixosomatik problemi olanların 16,5%-i (17 nəfər) qadınlar, 18,4%-i (19 nəfər) kişilər, mobbinqə məruz qalan və psixosomatik problemi olmayanların 6,7%-i (7 nəfər) qadınlar, 7,6%-i (8 nəfər) kişilərdir. Həmçinin mobbinqə məruz qalmayan, psixosomatik problemləri olanların 5,7%-i (6 nəfər) qadınlar, 8,6%-i (9 nəfər) kişilər, mobbinqə məruz qalmayan



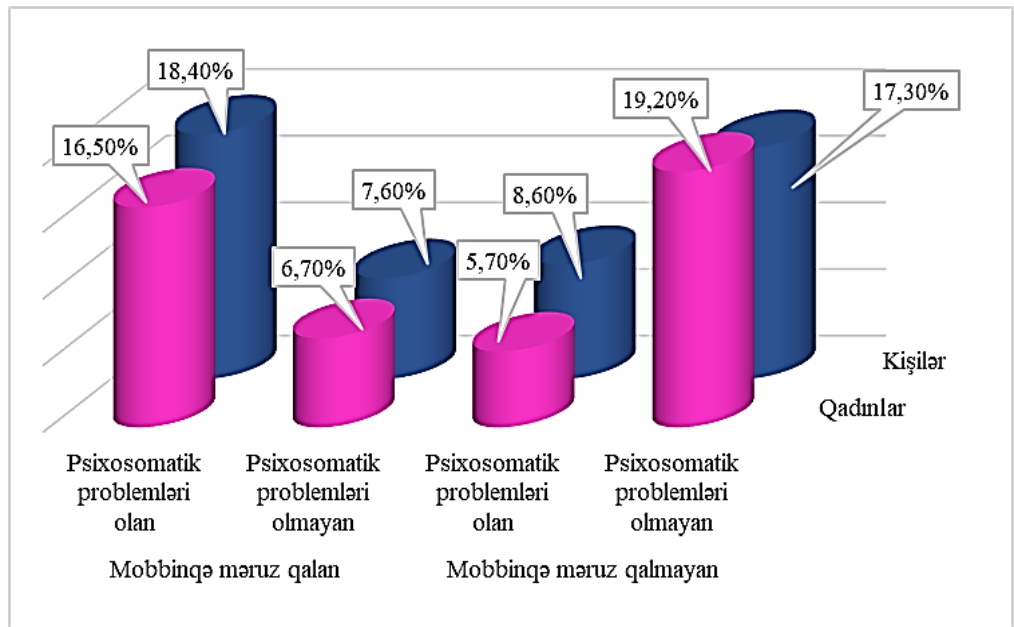
və psixosomatik problemləri olmayanların 19,2%-i (20 nəfər) qadınlar və 17,3%-i (18 nəfər) kişilərdir (şəkil 3.14, 3.15, 3.16).



Şəkil 3.14. İş yerində psixoloji şiddətə məruz qalan qadınların psixosomatik problemlərinin müqayisəli təsviri

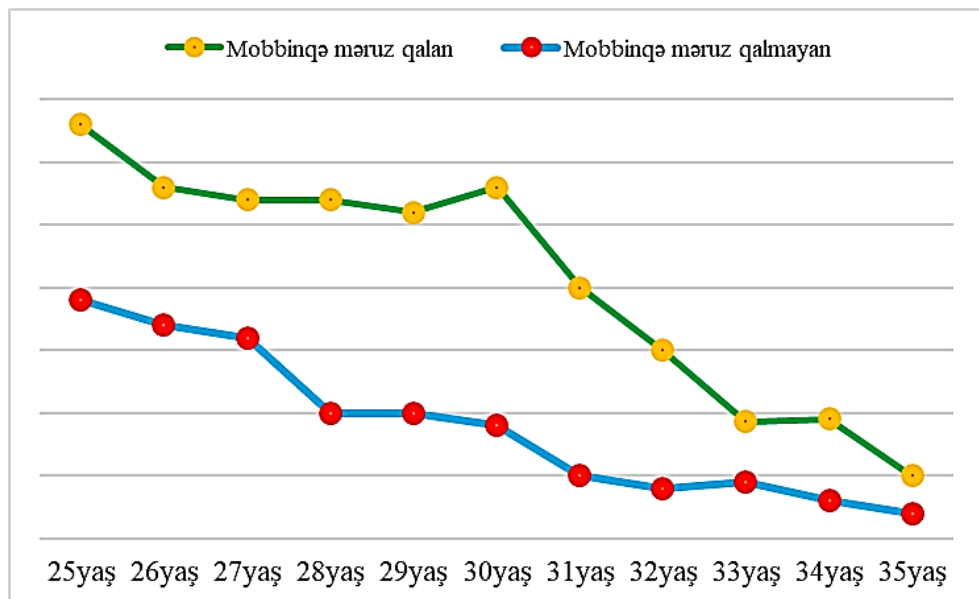


Şəkil 3.15. İş yerində psixoloji şiddətə məruz qalan kişilərin psixosomatik problemlərinin müqayisəli təsviri



Şəkil 3.16. İş yerində psixoloji şiddətə məruz qalma və psixosomatik problemlərin cins xüsusiyyətlərinin müqayisəli təhlilinin təsviri

Psixosomatik problemlərin mövcudluğuna əsasən tədqiq olunanların yaş göstəricilərinə nəzər saldıqda, daha çox işə yeni başlayan, aşağı yaşlı işçilərdə psixosomatik problemlərin təzahür etməsinin şahidi oluruq (şəkil 3.17.).



Şəkil 3.17. Psixosomatik problemlərin iş yerində məruz qalınan psixoloji şiddətə əsasən yaş göstəricilərinin müqayisəli təhlilinin təsviri

Tədqiqat zamanı əldə etdiyimiz nəticələrin keyfiyyət təhlilindən sonra, nəticələrin kəmiyyət təhlilini aparmaq və alınan cavabların statistik əhəmiyyətini müəyyənləşdirmək üçün SPSS proqramından istifadə edilmişdir. Belə ki, tədqiqat olunanların iş yerində psixoloji şiddətə (mobbinqə) məruz qalması nəticəsində, onlarda psixosomatik problemlərin yaranması məsələsinin keyfiyyət təhlilini apararkən bizi istiqamətləndirmiş oldu. Lakin, bu nəticələrin statistik cəhətdən etibarlı olub, olmaması fərziyyəimizin təsdiq və ya təkzib olunması üçün böyük əhəmiyyət kəsb edir.

Tədqiqat işinin eskperimental tədqiqi zamanı biz ilk öncə tədqiq olunanların “Mobbinq şkalası” testində vermiş olduqları cavablardan əldə etdiyimiz ümumiləşdirmələrə əsasən onları iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalan və iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalmayan olaraq iki qrupa ayırmış olduq. Bu qruplarda psixosomatik problemlərin, xəstəliklərin təzahür səviyyəsini nəzərdən keçirib müqayisə etməklə, iş yerində məruz qalınan mobbinqin psixosomatik xəstəliklərə təsirini müəyyənləşdirdik.

SPSS proqramında “T student” testi vasitəsi ilə hər iki qrup üzrə psixosomatik problemlərin təzahür səviyyəsini statistik cəhətdən müqayisə etdik (cədvəl 3.5.).

Cədvəl 3.5. Mobbinqə məruz qalmanın psixosomatik problemlərə təsirinin qruplar üzrə t testi ilə müqayisəsi

Göstərici	Mobbinqə məruz qalanlar	Mobbinqə məruz qalmayanlar	p	t
	M (SD)			
Psixosomatik problemlər	26,5 (1,09)	10,1 (0,53)	0,001	2,045

Belə ki, cədvəl 3.5.-in təhlili zamanı görmüş oluruq ki, tədqiq olunanlar arasında iş yerində psixoloji şiddətə (mobbinq) məruz qalanlarda təzahür edən psixosomatik problemlər (m=26,5; sd=1,09), iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalmayan tədqiq olunanlarda təzahür edən psixosomatik problemlərə (m=10,1; sd=0,53) nisbətən çoxluq təşkil edir (t=2,045). Belə ki, mobbinqə məruz qalanlarda psixosomatik problemlər, mobbinqə məruz qalmayanlara nisbətən yüksək formada təzahür edir və mövcud olan bu fərqlilik statistik cəhətdən əhəmiyyətlidir (p<0,05).

Tədqiqat zamanı qarşıya qoyduğumuz əsas fərziyyə belə idi ki, işləyən insanlarda təzahür edən psixosomatik xəstəliklərin yaranmasına bir sıra amillər ilə yanaşı olaraq, işdə baş verən psixoloji şiddət (mobbinq) halları da əhəmiyyətli səviyyədə təsir göstərir. Belə ki, tədqiq olunanlarda mobbinqə məruz qalmanın psixosomatik problemlərin təzahür səviyyəsinə təsirini müəyyən etmək, iki göstərici arasında əlaqənin olub, olmadığını daha dəqiq müəyyən edə bilmək üçün, “Mobbinq şkalası” testi və “Minnesota çox fazalı şəxsiyyət sorğusu”-sunun (MMPI) somatizasiya subşkalasından əldə etdiyimiz ümumi nəticələri SPSS proqramında “Pirson kriteriyası”dan istifadə edərək təhlil etmişik (cədvəl 3.6.).

Cədvəl 3.6. İş yerində psixoloji şiddətə məruz qalma və psixosomatik xəstəliklərin təzahür səviyyəsinin qarşılıqlı təsirinin pirson kriteriyası ilə müəyyənəndirilməsi

Göstəricilər	N	r	p
Mobbinqə məruz qalma	104	5,781	0,006
Psixosomatik problemlər			

Cədvəl 3.6.-da pirson kriteriyasından əldə etdiyimiz nəticələrə nəzər saldıqda pirson əmsalı  $r=5,781$  və əhəmiyyətlik səviyyəsi  $p=0,006$  qiyməti aldığına görə, qeyd edə bilərik ki, mobbinqə məruz qalma və psixosomatik problemlərin təzahürü arasında düz, güclü dərəcədə və əhəmiyyətli səviyyədə ( $p<0,05$ ) əlaqə mövcuddur. Belə ki, iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalan şəxslərdə psixosomatik xəstəliklərin təzahür etməsi gözlənilən hal kimi qeyd oluna bilər.

İş yerində psixoloji şiddətə məruz qalmaqla yaş göstəricisi arasında əhəmiyyətli səviyyədə əlaqənin mövcudluğunu yoxlamaq, iş zamanı irəli sürdüyümüz köməkçi fərziyyəmidir. Belə ki, fərziyyəimizi iş yerində mobbinqə məruz qalmanın yaş göstəricisi ilə əlaqəsini müəyyənəndirmək üçün “Pirson kriteriyası”dan istifadə edərək təhlil etmişik (cədvəl 3.7.).

Cədvəl 3.7. İş yerində psixoloji şiddətə məruz qalma və yaş göstəricisi arasındakı əlaqənin pirson kriteriyası ilə müəyyənləşdirilməsi

Göstəricilər	N	r	p
Mobbinqə məruz qalma	104	-6,030	0,001
Yaş göstəricisi			

Cədvəl 3.7.-dən göründüyü kimi, iş yerində mobbinqə məruz qalmaq ilə yaş göstəricisi arasında tərs, güclü və əhəmiyyətli səviyyədə əlaqə vardır ( $r = -6,030$ ,  $p < 0,05$ ). Belə ki, əldə olunan bu nəticəyə görə yaş artdıqca iş yerində psixoloji şiddətə məruz qalmaq ehtimalı da azalmış ola bilər. Bu onu göstərmiş olur ki, işə yeni başlayan, iş təcrübəsi az olan gənc kadrlar, işdəki mühitə tam adaptasiya ola bilmədikləri, iş şəraitində yaranan çətinlikləri düzgün idarə edə bilmədikləri, işdəki çətinliklərə qarşı hazırlıqsız və səriştəsiz olduqları üçün psixoloji şiddətə də məruz qalmaq ehtimalları yüksək olur. Yaş artdıqca isə, onlarda iş şəraitinə bəədləşmə də yüksəlmiş olur.

Tədqiqat işinin eksperimental tədqiqi zamanı, irəli sürdüyümüz əsas və köməkçi fərziyələrimizin doğruluğunun müəyyənləşdirilməsi üçün qarşıya qoyduğumuz məqsədlər, mərhələli şəkildə apardığımız metodiklar ilə işimizin eksperimental hissəsini yekunlaşdırmış olduq. Belə ki, nəticələrin təhlili göstərmiş olur ki, irəli sürdüyümüz hər iki fərziyyə (əsas və köməkçi) təsdiqini tapmışdır. Tədqiqat zamanı əldə etdiyimiz bu nəticələr əhəmiyyətlidir və statistik dürüstlük təmin edilmişdir.

## NƏTİCƏ

İş yerində psixoloji zorakılıq mənasını verən mobbinq anlayışı çox zaman bir insana qarşı sistemli şəkildə uzunmüddətli tətbiq olunan alçaldıcı münasibət və davranışları özündə ehtiva edir. İş mühitində mobbinq müəssisə və qurban tərəfindən qaynaqlanan bir çox faktor səbəbilə ortaya çıxan və həm müəssisəyə, həm də qurbana mənfi istiqamətdə təsir edən prosesdir. Bu hal müəssisənin dəyərlərinin dağılmasına, işçilərin motivasiyasının azalmasına və səmərəli olmamasına, müəssisənin etibarının həm işçilər tərəfindən, həm də müştərilər tərəfindən zəif qiymətləndirilməsinə, psixoloji şiddətə məruz qalan insanın sağlamlığında problemlərin ortaya çıxmasına, təşkilat içində hər zaman münaqişəli və gərgin mühitin olmasına və s. gətirib çıxara bilər. Mobbinq prosesinin uzun müddət davam etməsi buna məruz qalan şəxsin müəssisə və iş həyatından təcrid olunması qaçınılmazdır. Qurbanların bəziləri məruz qaldıqları bu vəziyyətlə mübarizə aparmağa çalışsa da, bəziləri müxtəlif səbəblərə görə boyun əyirlər.

Keçirdiyimiz tədqiqatda mobbinq və psixosomatik xəstəliklər arasında əlaqə incələnmişdir. Bununla yanaşı, cins, staj və yaş faktorları da yoxlanılmışdır. Mobbinqlə bağlı apardığımız tədqiqatın nəticələrindən məlum olur ki, iş yerlərində əsasən bir insana qarşı göstərilən psixoloji şiddət psixosomatik pozuntuların yaranmasına təkan verə bilər. Tədqiqat göstərir ki, psixoloji zorakılığa məruz qalanların baş ağrıları, başgicəllənmə, tərləmə, sağlamlıqla bağlı narahatlıqlar, yorğunluq, əzginlik, ürəkdə ağrılar, mədə və bağırsaqda problemlərin olması və s. kimi hallar psixoloji şiddətə məruz qalmayanlardan daha çoxdur. Bundan əlavə, mobbinqə yaşı az olan insanların daha çox məruz qaldığı müəyyən edildi. Cinsiyyətlə mobbinq arasında anlamlı bir fərq olmadığı nəzərə çarpır.

İndiyədək müxtəlif ölkələrdə və müəssisələrdə mobbinqə qarşı görülən tədbirlərə əsaslanaraq, bununla mübarizədə aşağıdakı tövsiyələr irəli sürülmüşdür:

- qeyd etdiyimiz kimi üçüncü mərhələdən etibarən rəhbərlik mobbinq prosesində iştirak edir. Liderlik keyfiyyətlərinə malik olmayan müəssisə rəhbərləri mobbinqi bəzən istəmədən, bəzən isə strategiya olaraq düşünüb dəstəkləyirlər. Rəhbərlik müəssisənin xeyrinə maraqlı göstərdiyi qədər müəssisəyə olduqca pis təsir edən bu prosesin qarşısını almağa meyil etməli, hətta bunu özünə hədəf qoymalıdır. Bunun üçün isə üst vəzifədəkilər münaqişələri mobbinqə çevrilmədən həll etmək üçün həm işçilərin, həm də təşkilatın lehinə olacaq düzgün hədəflər müəyyən etməlidirlər. Yalnız bu təqdirdə digər işçilər də mobbinq tətbiq edənləri yox qurbanları dəstəkləyər;

- iş yerindəki psixoloji şiddət nəticəsində qurbanlar getdikcə yalnızlaşır. Onların tək olmadıqlarını hiss etmələri üçün dövlətin müəyyən qurumlarında əlaqə saxlaya biləcəkləri yerlər olmalı, zəruri hallarda pulsuz hüquqi və tibbi yardımlar göstərməli, qurbanların kim olduqlarını ortaya çıxarmadan təcrübələrini paylaşa biləcəkləri virtual mühit yaradılmalıdır. Yalnız cinsi zorakılıq da deyil, eyni zamanda psixoloji zorakılıq hallarında da insanlar bunu gizlətməyə meyil edirlər, düşünürlər ki, belə mənfi prosesə sadəcə onlar məruz qalırlar və bununla da özlərini günahlandırmağa başlayırlar. Bir çox ölkədə bu məqsədlə qurulmuş internet saytları fəaliyyətdədir;

- iş yerlərində bu məsələylə bağlı maarifləndirmə işləri aparılmalı, işçilərə bununla bağlı təlimlər keçirilməli və öz hüquqları, öhdəlikləri barədə məlumatlandırılmalıdırlar. İşçi öz hüquqlarının fərqiində olarsa, mobbinq halıyla qarşılaşdığında özünü daha doğru müdafiə edə bilər;

- iş yerlərində ortaya çıxma biləcək və insan sağlamlığına zərər vura biləcək bu prosesin qanuni olaraq müəyyən edilmiş cəzaları olarsa, qurban bunu bildirməkdən boyun qaçırmasın və eyni zamanda mobbinq tətbiqçiləri alacaqları cəzanı nəzərə alaraq bunu etməkdən çəkinənlər;

- işçilərin gördükləri işlər obyektiv şəkildə dəyərləndirilməli və işlərinin gözərdi edilməməsi lazımdır;

- iş yerlərində daha məhsuldar iş yerinin hazırlanmasını dəstəkləyən bir element olaraq psixoloji məsləhət bölməsi yaradılmalı və mobbinqlə bağlı biliyi, təcrübəsi olan psixoloqlar orada fəaliyyət göstərməlidir;

- ailə tərəfindən öyrədilən insan və şəxsiyyət hüquqlarına hörmətin uşaqların zehniində daha yaxşı qalması üçün məktəblərdə “şəxsiyyətə hörmət” məzmunlu dərslərin və ya təlimlərin təşkil edilməsi faydalı olacaqdır;

- təşkilat daxilində görünən münaqişələr qarşısında rəhbərlik ədalətli və düzgün mövqe tutmalı, münaqişənin şiddətini artırmadan həll yolu tapmaq üçün həssas və ən önəmlisi tərəfsiz davranmalıdır;

- müəssisədə hər zaman ünsiyyətin açıq olması, bütün vəzifədəki insanların bir-birlərinə gözləntilərini və düşüncələrini ifadə etməsi münaqişələrin həll olunmasında müsbət təsir göstərir.

İnsanın gündəlik həyatının əsas qismi işləməklə keçir və bu baxımdan onun gördüyü işdən zövq almalı və iş mühitində özünü yaxşı hiss etməli gözləntisinin olması çox normal

haldır. Lakin iş yerlərində ortaya çıxan mobbinq prosesi insan sağlamlığına həm bioloji, həm də psixoloji aspektdən olduqca zərər vurur. İnsanın psixoloji cəhətdən zəifləməsi onun həyatının bir çox sahəsində problemlərin ortaya çıxmasına səbəb olur. Yəni, psixoloji zorakılığa məruz qalmış insan sadəcə iş mühitində geriyə getmir, eyni zamanda ailədə, sosial həyatında bu halın mənfi təsirləriylə qarşılaşır. Bundan əlavə, araşdırma göstərdi ki, yaşı az olan insanlar mobbinqə daha çox məruz qalır. Bu isə gənclərin özünə inamının, özünə hörmətinin azalmasına, özünü adekvat şəkildə dəyərləndirə bilməməsinə səbəb olduğundan onların məhsuldar, kreativ, inkişaf yönümlü olmamasına gətirib çıxara bilər. Yarana biləcək bütün mənfi nəticələrə əsaslanaraq, demək mümkündür ki, mobbinqlə mübarizə üsullarına daha çox diqqət etməli və lazımi tədbirlərin görülməsi istiqamətində işlər həyata keçirilməlidir.



## İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT

- Axundova, Ş. C. (2011). Avtoritetin əmrinə tabe olaraq başqasına zərər vurmanın psixologiyası. Bakı, 26.
- Əlizadə, S. H. (2014). Müəllimin məktəbdə rəhbərlik üslubunun sosial-psixoloji məsələləri. Bakı, 26.
- Quliyeva, C. B. (2008). Məktəb direktorunun idarəetmə üslubu və kollektivdə psixoloji mühitin formalaşmasına onun təsiri. Bakı, 21.
- Surəti, P.H. (2012). İdarəetmə təşkilatlarında işçilərin fəaliyyətində stressyaradıcı amillərin sosial-psixoloji təsiri. Bakı, 20.
- Umarova, D. Q. (2020). Müəllim kollektivində mobbing fenomeninin təzahür xüsusiyyətləri: Disertasiya işi, Bakı, 83.
- Aksoy, F. (2008). Psixoloji şiddətin (mobbing) sağlq çalışanlarına etkisi: Doktora tezi. İstanbul, 2008, 86.
- Amerikan Psikiyatri Birliğı. (2014). Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal Elkitabı, Beşinci Baskı (DSM-5), Tanı Ölçütleri Başvuru Elkitabı'ndan, Tərcümə Köroğlu E, Hekimler Yayın Birliğı, Ankara, 456.
- Aydemir, M. (2007). İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı, Ekin Yayınları, Bursa, 275.
- Babacan, S. S. (2003). Hastalıkta ruh ve beden etkileşimi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 519 s.
- Kurt, N. (2010). Mobbing ve psikosomatik belirtiler arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu kuruluşu örneğı: Yüksek lisans tezi. İzmir, 135.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul: Sistem Yayıncılık, 129.
- Dangac, G. (2007). Örgütlerde psikolojik yıldırma (mobbing) ve bir araştırma: Yüksek lisans tezi. Balıkesir, 157.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. ve Elliott, G. P. (2003). Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, İstanbul: Sistem Yayıncılık, Tərcümə: Osman Cem Öner toy, 208.
- Eray, Ş., Vural, P., Çetinkaya, F. (2015). Ergenlerde algılanan duygu dışı vurumu ile psikosomatik belirtiler arasındaki ilişki, *Güncel Pediatri*, 104-109.

- Ercan, G. (2018). KKTC’de yaşayan beliren yetişkin bireylerin kişilerarası ilişki tarzlarıyla psikosomatik bozukluklar arasındaki ilişkinin incelenmesi, yüksek lisans tezi, 86.
- Fettahlıođlu, Ö. O. (2008). Örgütlerde psikolojik şiddet (mobbing): Üniversitelerde bir uygulama, Doktora tezi, 333.
- Kartaltepe, S. (2019). Psikosomatik sindirim sistemi rahatsızlığı olan bireylerin nörotizm ve affedicilik düzeyleri arasındaki ilişki, yüksek lisans tezi, 64.
- Menkü, B., Coşar B. (2021). Psikosomatik Bozukluklar, 32-36.
- Öz, C. (2015). Bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin iş stresleri ve stresle başetme durumları: Yüksek lisans tezi, 108.
- Özkan, G. (2011). İşyerinde yıldırma (mobbing) ve iş doyumunu ilişkisi: Yüksek lisans tezi. İzmir, 353.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanođlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum*, 3, 11-22.
- Tınaz, P. (2011). İşyerinde psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul: Beta Basım A. Ş. 246.
- Tunçer, Ö. (2005). Stres, psikosomatik ve somatoform bozukluklar. *Medikal Açıdan Stres ve Çareleri Sempozyum Dizisi*, 47, 153-162.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 85-108.
- Zafer, S. (2018). Mobbing vö duygusal bağıllık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Yüksek lisans tezi. Malatya, 111.
- Antai-Otong, D. (2001). Critical incident stress debriefing: A health promotion model for workplace violence. *Perspectives in psychiatric care*, 37(4), 125-132.
- Constantinescu, V. (2014). Mobbing: psychological terror in the workplace. *In International Conference of Scientific Paper*, 4.
- Divincova, A., & Sivakova, B. (2014). Mobbing at workplace and its impact on employee performance. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(2).
- Fink, G. (2010). Stress: definition and history. *Stress science: neuroendocrinology*, 3(9), 3-14.

- Gil, D. G. (2002). Bullying: A New Research Enterprise?. *Contemporary Justice Review*, 5(1), 69-73.
- Irak, D. U. (2019). Personality and experience of mobbing: Three types of mobbing and the consequences at the workplace. *The Journal of Human and Work*, 6(1), 55-66.
- Joukamaa, M. (2005). Alexithymia Across the Life Span, Personality and Behavioural Disorders. *European Psychiatry*, 186-206.
- Kallivayalil, R. A., & Punnoose, V. P. (2010). Understanding and managing somatoform disorders: Making sense of non-sense. *Indian journal of psychiatry*, 52(1), 240-245.
- Lewis, S. E., & Orford, J. (2005). Women's experiences of workplace bullying: Changes in social relationships. *Journal of community & applied social psychology*, 15(1), 29-47.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 251-275.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126.
- Munson, L. J., Hulin, C., & Drasgow, F. (2000). Longitudinal analysis of dispositional influences and sexual harassment: Effects on job and psychological outcomes. *Personnel Psychology*, 53(1), 21-46.
- Mynard, H., & Joseph, S. (2000). Development of the multidimensional peer-victimization scale. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 26(2), 169-178.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey business journal*, 68(2), 1-6.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 239-249.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European journal of work and organizational psychology*, 10(4), 425-441.

Selye, H. (1950). Stress and the general adaptation syndrome. *British medical journal*, 1(4667), 1383-1392.

Selye, H. (1956). What is stress. *Metabolism*, 5(5), 525-530.

Wang, Q., Chen, W., Liang, Y. (2011). The effects of social media on college students. *MBA Student Scholarship*, 12.

Webster's College Dictionary. (1997). Random House Webster's College Dictionary, New York, 1600.

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 70-85.

Avalos, A. O., Rodriguez, G. A., & Moreno, A. G. R. (2009). Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. *Acta Republicana*, (08), 83-94.

Hirigoyen Marie France. (2004). El Acoso Moral en el Trabajo (Conferencia), Valencia, Espana, 19.

Randstad, I. (2003). Calidad de trabajo en la Europa de los Quince/Acoso moral, 60.

Tutar, H. (2012). İşyerinde psikolojik şiddetle (mobbing) başa çıkma yolları. <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/basa-cikma.htm> (26.02.2022).

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. (1995). <http://www.e-qanun.az/framework/897> (27.02.2022).

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. <http://e-qanun.az/framework/46943> (27.02.2022).

Leymann.se. (1996). About mobbing and its consequences. [www.leymann.se/English/frame.html](http://www.leymann.se/English/frame.html) (12.03.2022).

## ƏLAVƏLƏR

Əlavə 1.

Müəllif tərəfindən hazırlanan sorğu

1. Cinsiniz \_\_\_\_\_

2. Yaşınız \_\_\_\_\_

3. İşlədiyiniz sahəni qeyd edin \_\_\_\_\_

4. İş stajınızı qeyd edin \_\_\_\_\_

5. İş yoldaşlarınızla olan münasibətinizi qeyd edin

a) Yaxşı

b) Normal

c) Pis

d) Öz cavabınız \_\_\_\_\_

6. Rəhbərlə olan münasibətinizi qeyd edin

a) Yaxşı

b) Normal

c) Pis

d) Öz cavabınız \_\_\_\_\_

Əlavə qeydləriniz \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## “Mobbinq şkalası”

Təlimat: Sizə təqdim edilən 38 mülahizədən ibarət testi, qeyd edilən “tamamilə razıyam”, “razıyam”, “qismən razıyam”, “qərarəsizəm”, “qismən razı deyiləm”, “razı deyiləm” və “tamamilə razı deyiləm” cavab variantlarından istifadə edərək işləyin.

Anket:

Mülahizələr	Tam razı	Razı	Qismən razı	Qərarəsiz	Qismən razı deyil	Razı deyil	Tam razı deyil
1. İş yoldaşlarım işdə mənə yoxmuşam kimi davranırlar							
2. İş yoldaşlarım mənimlə yüksək səs tonu ilə danışırlar							
3. İş yoldaşlarım tez-tez arxamca danışırlar							
4. İş yoldaşlarımla münasibətim pisdır							
5. İş yoldaşlarım məni danlamaq üçün bəhanələr axtarırlar							
6. Düşünürəm ki, iş yoldaşlarım məni boykot edirlər							
7. İş yoldaşlarımla mənə rədd etdiyini və dost münasibətində olmadıqlarını düşünürəm							
8. İş yoldaşlarımdan yazılı təhdidlər alıram							
9. Mən işdə mənə alçaldıcı sözlərin hədəfiyəm							
10. İşimdə düşmənçilik mühitinin olduğunu hiss edirəm							
11. İşləyərkən özümü çox narahat hiss edirəm							
12. Düşünürəm ki, həmkarlarım məni izləyirlər							
13. İş yoldaşlarım mənim haqqımda dedi-qodu edirlər							

14. Hörmətsiz davranışların hədəfinə çevrildiyimi düşünərm							
15. Mən həmkarlarım tərəfindən həmişə günahlandırılıram							
16. Məndə elə təəssürat yaranıb ki, iş yoldaşlarım gözü həmişə mənim üstümdədir							
17. Fasilələr zamanı tək oluram							
18. Düşünürəm ki, işdə heç kim məni dinləmir							
19. Mən işdə yüngül fiziki zorakılığa məruz qalıram (qalmışam)							
20. İşdə cinsi istismara məruz qalmışam							
21. İşdə mənə qarşı cinsi məzmunlu kobud ifadələr işlədilir							
22. Görünüşümü tez-tez ələ salırlar							
23. Mənim siyasi baxışlarımı daima tənqid edirlər							
24. İş yoldaşlarım şəxsi əşyalarımın zərər verir							
25. İş yoldaşlarım mənə tez-tez müdaxilə edirlər							
26. İş yoldaşlarım şəxsi həyatıma müdaxilə edirlər							
27. İş yoldaşlarım dini inanclarımı tənqid edirlər							
28. İş yoldaşlarım məni telefonda (zəng edərək, ismarış yazaraq) tədid edirlər							
29. Düşünürəm ki, heç bir şey işimdən daha vacib deyil							
30. İşim mənim üçün birinci yerdədir							

31. İşdə mənə təcrübə tələb etməyən sadə tapşırıqlar verilir							
32. İş üçün istifadə etdiyim alətlər mənə məlumat verilmədən götürülür							
33. Mənə ixtisas sahəmə uyğun olmayan işlər verilir							
34. Mənə aldığım maaşa uyğun olmayan işlər verilir							
35. Lazımsız tapşırıqların üzərində işləmək istəmirəm							
36. Karyeramın inkişafının rəhbərlik tərəfindən əngəlləndiyini düşünürəm							
37. Bacarıq tələb etməyən tapşırıqlar hər zaman mənə verilir							
38. Karyeramın inkişafının qəsdən əngəlləndiyini düşünürəm							



## “Minnesota çox fazalı şəxsiyyət sorğusu”-su (MMPI)

(somatizasiya subşkalası- 33 mülahizə)

Təlimat: Sizə təqdim edilən 33 sorğudan ibarət anketdə, mülahizələrin sizə uyğun olub, olmamasına əsasən müvafiq “doğru” və “yalnış” cavab variantlarını seçə bilərsiniz.

Anket:

Mülahizələr	Doğru	Yalnış
1. Boğaz ağrılarım tez-tez olur		
2. İştahım yaxşıdır		
3. Baş ağrılarım tez-tez olur		
4. Ayda bir və ya iki dəfə ishal oluram		
5. Mədəm tez-tez məni narahat edir		
6. Ürək sıxılmam tez-tez olur		
7. Bəzən utandığım zaman çox tərləyirəm		
8. Sağlamlığımı məni çox narahat etmir		
9. Demək olar ki, ağrılarım olmur		
10. Bəzən başımda ani bir ağrı hiss edirəm		
11. Çox vaxt başım hər tərəfi ağrıyır		
12. Mənim səhhətim bir çox dostlarım kimi yaxşıdır		
13. Nadir hallarda qəbz oluram		
14. Boynumda nadir hallarda ağrı hiss edirəm		
15. Bədənimdə çox az hallarda tutulmalar olur		
16. Tez yorulmuram		
17. Az hallarda və ya heç vaxt başımın dönməsi olmur		
18. Gəzərkən demək olar ki, heç vaxt müvazinətimi itirmə halları olmayıb		
19. Soyuq günlərdə belə asanlıqla tərləyirəm		

20. Çox vaxt özümü yorğun hiss edirəm		
21. Mən demək olar ki, hər gün mədə ağrısından əziyyət çəkirəm		
22. Təkrarlanan ürəkbulanma və qusma halları məni tez-tez narahat edir		
23. Çox vaxt bütün bədənimdə zəiflik hiss edirəm		
24. Son bir neçə il ərzində səhhətim yaxşı olub		
25. Səhər tez-tez gümrəh və dincəlmiş oyanıram		
26. Çox vaxt təzyiqim olur və ya burnumun tutulduğunu hiss edirəm		
27. Mən tez-tez başımın sıxıldığını hiss edirəm		
28. Ürək və sinə ağrılarından demək olar ki, heç bir şikayətim yoxdur		
29. Həyatımda heç vaxt özümü indi olduğum qədər yaxşı hiss etməmişdim		
30. Mən demək olar ki, ürəyimin sürətlə döyündüyünü hiss etmirəm və nadir hallarda nəfəsim daralır		
31. Heç vaxt insult və ya qeyri-adi əzələ zəifliyi yaşamamışam		
32. Həftədə bir dəfə və ya daha tez-tez heç bir səbəb olmadan birdən birə hər yerimdə istilik hiss edirəm		
33. Bədənimin bəzi yerlərində tez-tez yanma, qıdıqlanma, gərilmə və uyuşma hiss edirəm		