

Lalə Məhəmməd qızı Cabbarova

Bakı Dövlət Universiteti
lalajabbarova@gmail.com,

Dəniz Qalib qızı Umarova

Xəzər Universiteti
danizumarova@gmail.com

MOBBİNG FENOMENİ VƏ ONUN YARATDIĞI FƏSADLAR

Açar sözlər: mobbing, psixoloji zorakılıq, iş yeri, psixoloji sağlamlıq

Key words: mobbing, psychological violence, workplace, psychological health

Ключевые слова: моббинг, психологическое насилие, рабочее место, психологическое здоровье

Giriş

Öz maddi tələbatlarını ödəmək naminə insanların bir çoxu günün böyük bir qismini iş yerində keçirirlər. İşini layiqincə yerinə yetirmək, uğur qazanmaq, dəyişən rəqabətə uyğunlaşmaq arzu edilən bir hal olmaqla yanaşı iş həyatının əsas amillərindən birinə çevrilib. Adı gündəlik həyatımızın bir çox sahəsində olduğu kimi, iş həyatında da bir sıra problemlər müşahidə olunmaqdadır. Fərqli şəxsi xüsusiyyətləri, düşüncələri, məqsədləri və gözləntiləri olan şəxslərin bir araya gəldiyi iş mühitində bəzi zamanlarda psixoloji təzyiq, zorakılıq kimi hallara rast gəlinəndə müşahidə olunmaqdadır. Mobbing son dövrlər işçilərin iş həyatında qarşılaşdıqları qlobal problemlərdən biri olub psixologiya, psixiatriya, hüquq, iqtisadiyyat, sosiologiya və s. kimi elm sahələri tərəfindən geniş şəkildə araşdırılmaqdadır.

Dilimizdə yeni olan mobbing sözünün məna çalarına nəzər saldıqda güzəran həyatında istifadə olunan bir çox deyimləri nümunə olaraq göstərmək olar: "quyusunu qazmaq", "torbasını tikmək", "gözdən salmaq", "üzünə gülüb arxasınca danışmaq" və s. kimi ifadələr əslində özündə mobbingin səciyyəvi xüsusiyyətlərini əks etdirir. Adı çəkilən davranışlar hər biri özündə neqativ niyyəti əks etdirərək qarşı tərəfə zərər verməyə istiqamətlənir. Ədəbiyyatlarda müxtəlif dövrlərdə iş yerində mobbingi ifadə etmək üçün H.Leyman (1990) psixoloji terror, C.Brodski (1976) təcavüz, C.Vilson (1991) iş yeri travması, İ.Sailfors (1987) günah keçisi, S.Kile (1990) sağlamlığı təhlükədə qoyan liderlik və s. kimi ifadələrdən istifadə etmişdir (Einarsen, 2000: 382). Terminin dəqiq bir qarşılığının olmaması səbəbi ilə bir çox dillərdə bu termin tərcümə olunmadan, mobbing şəklində istifadə edilməkdədir (Beycan, 2014: 2). Məhz bu qeyd olunanları nəzərə alaraq, "mobbing" anlayışının bir termin kimi Azərbaycan dilində saxlanması məqsədə uyğun hesab edilmişdir.

İngilis dilində "mob" sözündən götürülən anlayış təcavüz, narahat etmək mənasını ifadə edir. Mobbing sözü ilk dəfə 1963-cü ildə Konrad Lorenz tərəfindən heyvan davranışlarını təsvir etmək məqsədi ilə istifadə olunmuşdur. Lorenz burada dovşan və qazların tülküyə hücumuna istinad edərək anlayışı kiçik heyvan qrupunun böyük heyvan üzərinə təhdidedici hücum və davranışı şəklində izah etmişdir. Terminin iş və sənaye psixologiyasında istifadə edilməsi isə 1996-cı ildə alman psixiatri Hayns Leymanın adı ilə bağlıdır (Pascu, 2015:147). H.Leymana görə, mobbing fərdi çarəsiz vəziyyətə salmaq məqsədi ilə bir və ya bir neçə şəxs tərəfindən sistemli formada edilən qeyri-etik, düşmənçilik xarakteri daşıyan davranışlardır. Bu davranışlar çox tez-tez baş verir və onların mütəmadi olaraq ən azı həftədə bir dəfə 6 ay ərzində davam etməsi mobbing halının diaqnostikası və dəyərləndirilməsində əsas göstərici kimi nəzərdən keçirilir (Leymann, www.leymann.se).

Qeyd etmək lazımdır ki, apardığı araşdırmalar nəticəsində H.Leyman mobbingin qurbanları üzərində olan təsirlərlərinə görə onun beş kateqoriyaya ayrılmış tipologiyasını irəli sürmüşdür (Leymann, 1996: 170).

1. Mobbingə məruz qalan insanların ünsiyyət qurma və özünü ifadə etmək imkanlarını məhdudlaşdıran davranışlar. Bu qrupa şəxsin sözlü formada təhdid edilməsi, susdurulması, tənqid edilməsi, ünsiyyətinin məhdudlaşdırılması, işi ilə bağlı məzəmmət edilməsi və s. kimi davranışlar aiddir.

2. Mobbingə məruz qalan insanların sosial münasibətinə istiqamətlənən davranışlar. Bura fərdin qrupdan təcrid edilməsi, iş yoldaşları tərəfindən ünsiyyətdən məhrum edilməsi, onunla orada yoxmuş kimi rəftar olunması və digər bu kimi sosial təcridə yönəlmiş davranışlar aiddir.

3. Fərdin şəxsi nüfuzuna zərər yetirən davranışlar. Bura insan haqqında əsassız söhbətlərin edilməsi, onun məsxərəyə qoyulması, hər hansı bir etnik xüsusiyyətinin, davranış və ya danışığının gülüş hədəfinə çevrilməsi kimi davranışlar aiddir.

4. Mobbing qurbanının peşə fəaliyyətinə istiqamətlənən davranışlar. Bu zaman heç bir əsas olmadan fərd üçün əhəmiyyəti olmayan işlər, birbaşa onun səlahiyyətlərinə aid edilməyən tapşırıqlar verilir.

5. Qurbanların fiziki sağlamlığına təsir göstərən davranışlar. Bu zaman şəxsin sağlamlığına zərər vərəcək ağır işlər verilir, fiziki və ya cinsi təcavüzə məruz qala, təhdid edilə bilər.

İş yerində baş verən bu kimi davranışlar hərəkət üzərində fərqli nəticələr göstərməklə fərdi xüsusiyyət kəsb edir. Belə ki, bəzi şəxslər bu davranışlar qarşısında dözümlülük göstərərək öz işini davam etdirə bilsə də, başqa bir qrupda rast gəlinən belə hallar işə olan motivasiyasının azalmasına, şəxsi inkişafa təsir göstərə bilər. Bu fikirləri Abraam Maslounun "İnsan motivasiyası nəzəriyyəsi" məqaləsində (Maslow, 1943:372) irəli sürdüyü məşhur tələbatlar ierarxiyası ilə izah edərk.

İerarxiyanın ilkin variantı beş pillədən ibarətdir və o ən təməldə fizioloji tələbatlar olan yemək, yuxu, cinsi ehtiyaclar və s. yer alır. İkinci pillə təhlükəsizliyə olan tələbatdır ki, burada şəxsin təhlükələrdən uzaq yaşamasını ifadə edir. Üçüncü pillə sevgi, mənəbə aidlik, digərləri ilə münasibət qurmaq, sosial ehtiyaclar daxildir. Dördüncü pillə, şəxsin uğur qazanması, təqdir edilməsi, digərləri tərəfindən ona hörmət edilməsi tələbatları yer alır. Ən üst pillədə isə şəxsin özünü aktualaşdırması, öz potensial bacarıqlarının fərqiə varması qeyd olunur. Onun irəli sürdüyü tələbatlar aşağıdakı piramidada öz əksini tapmışdır.

Şəkil 1. A. Maslou-nun tələbatlar ierarxiyası (Aruma və Hanachor 2017:16).



Maslou-ya görə insanlar öz hədəflərini reallaşdırması üçün onların bir sıra istək, gözlənti və ehtiyacları mövcuddur və onlar fərqli şəkildə kateqoriyalasdırıla bilər. İnsanların üst səviyyəyə keçməsi üçün alt səviyyədə olan tələbatları yetərli səviyyədə qarşılanmalıdır. Yəni şəxsin özünü aktualaşdırması piramidada yer alan səviyyələrin tamamlanması ilə mümkündür (Kula və Çakar, 2015:194).

Leymanın psixoloji zorakılıq istiqamətlərini və tələbatlar ierarxiyasını paralel şəkildə nəzərdən keçirdikdə bir sıra məqamlar diqqəti cəlb edir. İnsanların sağlamlığına istiqamətlənən cinsi, fiziki zorakılıq, əməyin istismarı və s. kimi mobbing davranışları şəxsin təhlükəsizliyə olan tələbatının lazımı şəkildə ödənilməsinə mane ola bilər. Digər tərəfdən sosial münasibətlərə istiqamətlənən zorakılıq davranışları insanların şəxslə ünsiyyət qurmaması, orada yoxmuş kimi davranılması, eləcə də qrupa aid edilməməsi kimi hallarla rastlaşdıqda piramida da yer alan ünsiyyət, qrupa aid olmaq tələbatının iş yerində ödənmədiyini müşahidə edə bilərik. Həyatda insanın reallaşdırmaq istədiyi bir digər tələbatlarından biri də hörmət, nüfuz qazanmaq, digərləri tərəfindən təqdir edilməkdir ki, bu da piramida da öz əksini tapmışdır. İş həyatına nəzər saldıqda bu tələbatların yerinə yetirilməsi insanın motivasiyasının artmasına və şəxsiyyətin inkişafına zəmin yaradır.

Berxaux Frederik Skinnerin motivləşdirmənin gücləndirilməsi nəzəriyyəsinə görə fərd tələbatları, hədəfləri və ya daha öncəki şərtləndirmələr sonrasınd müəyyən bir davranış göstərir ki, bunun da nəticəsi böyük önəm kəsb edir. Yəni, eyni davranış təkrarən yenidən özünü göstərə və ya ümumiyyətlə bir daha təzahür olunmaya bilər. Beləliklə də, fərdin davranışı rəğbətləndirilsə onun möhkəmləndirilməsi və təkrarlanması ehtimalı artır (Selen, 2016: 53). Lakin insanın iş həyatında onun nüfuzuna, onun peşə fəaliyyətinə istiqamətlənən psixoloji zorakılıq davranışlarına məruz qaldıqda, rəhbərlik tərəfindən işinə dəyər verilmədiyini təqdirdə bu hal bəzi insanlar üçün özünüaktualaşdırma, öz karyerasında irəli gedib uğur qazanmaq yolunda məhdud

diyyətlər yarada, eləcə də onun iş motivasiyasına və məhsuldarlığına neqativ təsir göstərə bilər. Bu zaman əsas məqamlardan biri mobbinqin real münaqişə vəziyyətlərindən adekvat ayırd edilməsidir. Belə ki, bu davranışların böyük bir qismi münasibətlərdə özünü göstərə bilər. Stiven Kyusak-a görə davranışın mobbinq olub-olmadığını müəyyənləşdirmək üçün üç əsas göstəriciyə diqqət edilməlidir (Ertürk, 2013:148). Bu göstəricilər mobbinqi tətbiq edən şəxsin davranışının qurban üzərində buraxdığı təsirlər, bu təsirlərin hədəf seçilən insana zərər vermə səviyyəsi və onun davamlı olmasından ibarətdir.

Mobbinq davranışları inkişaf edən prosesə daxil olub müxtəlif mərhələlərlə təzahür edir. Harald Ege (Ege, 2000) mobbinqin 6 mərhələsini müəyyənləşdirmişdir. Onun irəli sürdüyü İtaliyan-Ege modelinə əsasən mobbinqin aşağıda qeyd olunan mərhələləri mövcuddur (Yılmaz və Kaymaz, 2014: 75).

I mərhələ. Münaqişə vəziyyəti: Bu mərhələdə mobbinqə məruz qalan şəxs əvvəlcədən müəyyən edilmiş olur və bu zaman münaqişələr iş çərçivəsindən çıxaraq əsasən şəxsi məsələlərə istiqamətlənir.

II mərhələ. Mobbinqin başlanma mərhələsi: Bu mərhələdə hələ ki, çox yüksək dərəcədə psixosomatik əlamətlər özünü göstərmir. Ancaq mobbinqə məruz qalan insan ona qarşı edilənlərin səbəbləri ilə maraqlanmağa və təəccüblənməyə başlayar.

III mərhələ. İlk Psixosomatik narahatlıqların təzahürü: mobbinqə məruz qalan insan iştahsızlıq və ya bəzən həddən artıq iştahsızlığın olması ilə bağlı problemlərinin yarandığını hiss edir. İş yerinə, özünə və dostlarına qarşı inamı tədricən itməyə, yuxu və müxtəlif xarakterli həzm pozuntuları özünü göstərməyə başlayar. Gecələr qarabasmalar, yuxusuzluq və digər bu kimi əlamətlər yarana bilər. İşə getmək həvəsi tamamilə itir və bunu yalnız məcburiyyətdən edir. Düşdüyü vəziyyəti dəyişmək iqtidarında olmadığını, acizliyini dərk etməsi onun psixoloji durumunu daha da kəskinləşdirir.

IV mərhələ. Səlahiyyətli şəxslərin səhf mövqeyi və mobbinqi gözdən keçirməsi: Bu mərhələdə mobbinq artıq açıq şəkildə ətrafdakılar tərəfindən müşahidə edilir və bu vəziyyətdə idarə heyəti mobbinqə məruz qalan insana qərəzli mövqe nümayiş etdirir. Onun fəaliyyəti real, obyektiv şəkildə qiymətləndirilmir və bu da vəziyyəti daha da kritik edir.

V mərhələ. Mobbinqə məruz qalan insanın psixoloji və fizioloji sağlamlığının pisləşməsi: Bu mərhələdə artıq depressiv vəziyyət müşahidə olunur. Peşəkar mütəxəssisə müraciət olunmasına baxmayaraq vəziyyət düzəlmək əvəzinə daha da mürəkkəbləşir. Bu vəziyyətdə mobbinq qurbanı ətrafındakı hər kəsin ona qarşı olduğunu hesab edir və baş verənlərin səbəbinin özü olduğunu, ədalətsiz və pisliliklərlə dolu bir dünyada yaşadığını düşünür.

VI mərhələ. İşdən ayrılma: Bu mərhələ mobbinqin son mərhələsi olub, işdən ayrılma, mobbinqə məruz qalan şəxsin işdən çıxarılması, erkən təqaüdə çıxmağa məcbur edilməsi və ya daha böyük travmatik hadisələr ilə üzləşməsi ilə nəticələnə bilər.

Göründüyü kimi, mərhələlər artmağa başladıqca və insan uzun müddət mobbinqə məruz qaldıqca onun fəsadları da özünü açıq şəkildə göstərməyə başlayır. Aparılan klinik araşdırmalarda mobbinqin sosial, sosial psixoloji, psixoloji, psixosomatik və psixiatrik təsir istiqamətləri müəyyən edilmişdir (Leymann, 1990: 122). Şəxsin iş yerində rastlaşdığı neqativ münasibət və davranışdan nə dərəcədə təsirləndiyindən aslı olaraq mobbinqin üç dərəcəsinin olduğu müəyyən edilmişdir. Bu zaman bir sıra psixoloji, fizioloji simptomlar və eləcə də əlavə simptomlar müşahidə edilə bilər (Davenport, Schwartz və Elliot, 1999: 90).

I dərəcə: Yaranmış distresslə əlaqədar fərd özünü əsəbi və qəmgin hiss edir. Bu cür vəziyyətdə bir qism insan mübarizə yolunu seçsə də, bəziləri dözməyi üstün tuturlar. Sonuncu halda onlarda iş mühitinə qarşı ikrah hissi yarandığından yeni iş yeri axtarışı haqqında düşüncələr meydana çıxmağa başlayır. Vəziyyətin bu cür gedişatı neqativ emosional reaksiyalar, yuxu problemləri, əsəbilik, diqqətin mərkəzləşdirilməsində çətinliklər kimi əlamətlərlə müşayiət oluna bilər.

II dərəcə: Mövcud davranışlar uzun müddət davam etdiyi təqdirdə insanda yüksək qan təzyiqi, davamlı yuxu problemləri, gastroenteroloji narahatlıqlar, konsentrasiya çətinliyi, aşırı çəki artımı və ya azalması, depressiya, içki və ya narkotik asılılıq, işdən yayınma, əsassız qorxular müşahidə edilə bilər. Bu zaman artıq sağlamlıqla bağlı yaranan narahatlıqlar özü əksinə işə təsir etməyə başlayır.

III dərəcə: Vəziyyət gərginləşdikcə insanın iş fəaliyyəti və bununla bağlı göstəriciləri enməyə başlayır və artıq onda işə getməyə qorxu, iş yerindən iyrenmə kimi hallar özünü göstərməyə başlayır. İş mühitinin sıxıcılığı, müdafiə mexanizmlərinin zəifləməsi panik atak, ürək infarktı, digər ağır xəstəliklər, qəzalar, intihar cəhdləri, kənar şəxslərə istiqamətənən təcavüzkar davranışların da yaranmasını şərtləndirə bilər.

Baş verən fəsadlar yalnız mobbinqə məruz qalmış insanda deyil, eyni zamanda onun sosial həyatında da özünü göstərir. Belə ki, depressiv bir vəziyyətdə olan şəxs ilk vaxtlarda öz güvənini, daha sonrasındakı işə aillə və sosial mühitdə öz yerini itirməyə başlayar. Şəxsin hər istiqamətdə özünə olan inamını itirməsi onun ailəsində, dostları və sosial çevrəsi ilə münasibətlərində, eləcə də iş mühitində özünü göstərməyə başlayar (Özdemir, 2015: 11). Bu baxımdan mobbinq davranışlarının yaratdığı fəsadların təhlilini "sosial rollar

nəzəriyyəsi" istiqamətində nəzərdən keçirə bilərik. C. Morenonun fikrincə sosial təşkilat insanların davranışlarını məhdudlaşdıran və ona istiqamət verən rollar şəbəkəsindən ibarətdir (Bayramov, 2003: 277). Hər bir kəs sosial cəmiyyətin bir parçası olmaqla gün ərzində bir çox rolları icra etmək məcburiyyətində qalır. Bu gün öz iş yerində peşə rolunu icra edən şəxs bununla eyni zamanda öz ailəsində valideyn, övlad, həyat yoldaşı, tələbə və s. kimi rolları da icra edə bilər. Bu rollar çərçivəsində şəxsdən öz rolunu və onun məsuliyyətlərini başa düşməsi və bu rolun vəzifələrini icra etməsi gözlənilir. Bu rolları icra etmək isə bir çox meyarlardan aslı olaraq fərdi xüsusiyyətlər kəsb edir. Peşə rolunu icra edən hər hansı bir şəxsin mobbingə məruz qalmasının insan sağlamlığı üzərində yaratdığı fəsadları xatırladığımız zaman, bu halın təsiri ilə şəxsin digər rolları nə dərəcədə yerinə yetirə biləcəyi istiqamətində bir sıra şübhəli məqamlar ortaya çıxır. Gün ərzində iş yerində rastlaşdığı davranışların təsiri ilə mənfi psixo-emosional vəziyyətlər yaşayan və bununla mübarizə apara bilməyən şəxs rol gözləmələrinə uyğun şəkildə davranmadığı təqdirdə bu hal artıq rol konfliktlərinin yaranması üçün zəmin ola bilər. Baş verən dəyişikliklər artıq şəxsin iş məkanı sərhədlərini aşaraq onun digər sosial rollarına və həyatına təsir göstərməyə başlayır. Bu zaman mobbingin yaratdığı fəsadlar birbaşa mobbing qurbanı ilə kifayətlənməyib onun çevrəsində olan, ondan öz roluna uyğun davranmasını gözləyən və buna ehtiyac duyan şəxslər üçün də təhlükəyə çevrilir.

Digər tərəfdən, insanın iş yerində yaşadığı distress vəziyyətini Ziqmund Freydin irəli sürdüyü şəxsiyyətin müdafiə mexanizmləri istiqamətindən nəzərdən keçirək. Müdafiə mexanizmləri əsas iki xüsusiyyətə malikdir. Birincisi insan bu mexanizmdən istifadə etdiyinə fərqi olmur. İkincisi isə reallığı inkar edir və ya dəyişdirir. Bu zaman reallığın dəyişdirilməsində əsas məqsəd şəxsin yaşadığı psixoloji gərginliyi azaltmaq olur. Müdafiə mexanizmlərindən biri olan yerdəyişmə insanın öz duyğularını bu hisslərə səbəb olmuş obyektə daha təhlükəsiz bir obyektə keçirilməsi prosesidir (Gökdağ, 2015: 3). Bu tərifi iş yerində görülən mobbing üzərindən təhlili etdikdə, öz işində zorakılığa məruz qalan, öz rəhbərinə qəzəblənmiş şəxs bu hadisənin təsiri ilə öz qəzəbini ailə üzvlərinə, övladına və s. yönəldə bilər. Bu hal göstərir ki, uzun müddət davam edən mobbing davranışlarının qurbanına çevrilmək eyni zamanda cəmiyyət üçün də potensial bir təhlükədir.

Nəticə

Mobbing insanın cəmiyyətdə nüfuzunun düşməsinə, şərəf və ləyaqətinin alçaldılmasına, onun əmək fəaliyyətinin və psixoloji rifahının pozulmasına səbəb olan qeyri-etik, bəzi hallarda isə hüquqa zidd davranışlardır. İnsanların bu davranışlar qarşısında dözümlülük səviyyəsi müxtəlif olduğu üçün mobbingin təsirləri də müvafiq olaraq hər bir adamda fərqli çalarlara malik olur. Qeyd olunan fərqliliklər mobbingə məruz qalmanın səviyyəsindən, intensivliyindən, müddətindən asılı olaraq şəxsiyyətin fizioloji, eyni zamanda psixoloji sağlamlığı sahəsində ciddi təhlükələr yarada bilər. Bura kəskin ürək və qan-damar çatışmazlığı, mədə-bağırsaq pozuntusu və digər psixosomatik xəstəliklərdən tutmuş depressiya, təşviş, panik atak və s. kimi psixopatoloji hallarla müşayiət olunan problemlər aid ola bilər. Qeyd olunan bu fəsadlar isə zaman keçdikcə "fərdin problemi" kontekstindən çıxaraq onun sosial münasibətlərinə, cəmiyyətlə olan əlaqələrinə nüfuz edərək "sosial problem" səviyyəsinə qalxa bilər.

Beləliklə də, neqativ psixo-emosional hallardan şəxsiyyətin özünə münasibətinin dəyişməsinə, xırda sosial konfliktlərdən başlayaraq, ciddi ailədaxili münaqişələrə, işin itirilməsindən suisidə qədər uzanan fəsadlar mobbing probleminin ciddiliyini nəzərə cəsarətlə qarşımaqla yanaşı, onun həlli, psixoprofilaktikası və aradan qaldırılması üçün zəruri tədbirlərin görülməsini aktual edir.

Ədəbiyyat

1. Aruma, E., Hanachor, M. (2017). Abraham Maslow's hierarchy of needs and assessment of needs in community development. *International Journal of Development and Economic Sustainability*, 5(7), 15-27.
 2. Bayramov, Ə. Əlizadə, Ə. (2003). *Sosial psixologiya*. Bakı: Qapp-Poliqraf.
 3. Beycan, B. (2014). *İş yerindəki psixoloji tacizin (mobbing) kadın çalışanlar üzərində etkisi*. Uzmanlık Tezi. T.C. Aile və Sosial Politikalar Bakanlığı, Kadın statüsü genel müdürlüğü, Ankara, Türkiye.
 4. Davenport, N., Schwartz, R., Elliot, G. (1999). *Emotional abuse in the American workplace*. United States of America: Civil Society Publishing.
 5. Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.
 6. Ertürk, A. (2013). Yıldırma davranışları, nedenleri ve sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 146-169.
 7. Ege, H. (2000). Il terrore psicologico sul posto di lavoro e le sue conseguenze psicofisiche sull'individuo, *Leadership Medica*, 3
- http://www.edscuola.it/archivio/antologia/mobbing/mob_hege.htm

8. Gökdağ, R. Defense mechanisms used by university students to cope with stress. (2015). *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 6 (2), 1-12.
9. Kula, S., Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 (12), 191-210.
10. Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126.
11. Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
12. Leymann, H. The definition of mobbing at workplaces. The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> (05.05.2020).
13. Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370-396.
14. Özdemir, A. (2015). *Öğretmenlerin psikoloji şiddet (mobbing) algıları*. Yüksek Lisans Tezi. TC Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
15. Pascu, R. (2015). The phenomenon of mobbing. *Research and Science Today*, 1 (9), 146-154.
16. Selen, U. (2016) *Çalışanların iç ve dış motivasyon tekniklerine bakış açılarının değerlendirilmesi; yerel yönetim örneği*. Doktora Tezi. Namık Kemal Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Tekirdağ, Türkiye.
17. Yılmaz, H., Kaymaz, A. (2014). Kurumsal bir risk unsuru: Mobbing (iş yerinde psikolojik taciz). *Denetişim Dergisi*, 73-81.

The phenomenon of mobbing and its consequences

Summary

Mobbing is a phenomenon that occurs in the organizational context and one of the common problems in workplace. It is unethical behaviour, which is known as humiliation, isolation, harassment, intimidation and psychological violence in organizations. Mobbing has negative impact on physical and mental health of human. If above mentioned behaviors are used frequently and continuously, mobbing could lead to negative adverse effect on employees. We can count such psychological results as distress, nervousness, anxiety, disturbed sleep, lack of concentration and in addition to psychosomatic illnesses such as disorders of the digestive system, tachycardia, difficulty swallowing and so on. Besides mobbing damages individual's social life and decreases his work productivity. If we deeply focus on the problem we can explain negative results with self-actualization and role theory which is essential for life. As a result, we can find an answer to the question why mobbing is a global problem and we have to fight with it.

Феномен моббинг и его последствия

Резюме

Моббинг это феномен, встречающийся в организационном контексте и один из распространенных проблем на рабочем месте. Это неэтичное поведение, которое известно как унижение, изоляция, домогательство, устрашение и психологическое насилие в организациях. Моббинг имеет влияние на физическое и психическое здоровье человека. Если вышеперечисленные используются часто и продолжительно, то моббинг может привести к негативному, неблагоприятному воздействию на сотрудников. Мы можем перечислить такие психологические результаты как дистресс, нервозность, тревожность, нарушением сна, низкая концентрация внимания, а также ещё и такие психосоматические болезни нарушение пищеварительной системы, тахикардия, трудности с глотанием и так далее. Кроме того моббинг наносит ущерб социальной жизни. Если мы глубоко сосредоточимся на проблеме, то сможем объяснить негативные результаты самореализации и ролевой теорией, которая необходима для жизни. В итоге сможем найти ответ на вопрос почему моббинг является глобальной проблемой и почему мы должны с ним бороться.

Rəyçi: dos. N.T.Rzayeva

Göndərilib: 05.05.2020

Qəbul edilib: 06.05.2020