



MOBBING IN THE ORGANIZATION: CAUSES AND LIKELY CONSEQUENCES

Copyright © 2023 The Author/s
Peer review method: Double-Blind
Accepted: December 26, 2022
Published: January 20, 2023
Original scientific article
DOI suffix: 10.36962/NEC18012023-7



Ketevan Chiabrishvili

Doctor of Economic Science.

Professor, National Defence Academy of Georgia

ORCID iD: 0000-0001-7293-5786

E-mail: kchiabrishvili@eta.edu.ge



Tinatin Kropadze

Doctor of Social Science.

Chief Scientist of the Scientific Research
Center, National Defence Academy of Georgia

ORCID: 0000-0001-8339-4129.

E-mail: tkropadze@eta.edu.ge

ABSTRACT

Workplace mobbing is a highly severe occurrence that costs businesses a lot of money and harms the health of those who are targeted. The study discusses mobbing, one of the contemporary issues that prevent organizations, particularly educational institutions, from developing sustainably. Mobbing is the conduct of group members that could endanger groups and their leaders' ability to maintain an atmosphere of peace and prevent conflicts and crises from arising.

The paper offers a definition of the idea, a background on the problem, and an interdisciplinary analysis; basic categorization of mobbing types and manifestations at work; potential financial and social (image-altering) effects of mobbing; theoretical overview of statistical approaches to mobbing at work and analysis of results; methods for early mobbing detection and statistical study of this social phenomenon (bossing, staffing, bullying). The study will assist organizational leaders in identifying the root causes of issues, spotting emerging crisis situations, and swiftly resolving them.

Keywords: Mobbing, bullying, violence, Organizational Ethics, aggression, conflict, crisis.

REFERENCES:

- 1.Denhardt R, Denhardt J, Public Management; Tb. 2012
- 2.Nelson B, Economist, Management made easy; Tb. 2015
- 3.Robbins S, Judge T, Foundations of Organizational Behavior; Tb. 2009;

- 4.Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2012). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. International Journal of Management Reviews. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2370.2012.00339.x/abstract>
- 5.Davenport, N., Distler-Schwartz, R., & Pursell-



Elliott, G. (1999). *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Ames, IA: Civil Society Publishing

6.Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 3–30). New York, NY: Taylor & Francis.

7.Folger, R., & Skarlicki, D. R. (2004). Beyond counterproductive work behavior: Moral emotions and deontic retaliation versus reconciliation. In S. Fox & P. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 83–105). Washington, DC: American Psychological Association.

8.Hershcovis, M. S. (2011). "Incivility, social undermining, bullying...oh my!": A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 499–519

9.Hutchinson, M., Vickers, M. H., Jackson, D., & Wilkes, L. (2006). Like wolves in a pack: Predatory alliances of bullies in nursing. *Journal of Management and Organization*, 12, 235–251.

10.Hutchinson, M., Vickers, M. H., Jackson, D., & Wilkes, L. (2010). Bullying as circuits of power: An Australian nursing perspective. *Administrative Theory & Praxis*, 32, 25–47.

11.Khoo S. *Academie Mobbing: Hidden Heath Hazard at Workplace // Journal Malays Fam Physician*, 2010, no. 5(2), pp. 61-67. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4170397/>

12.Kovacic A., Podgornik N., Pristov Z., Raspor A. *Mobbing in a Non-Profit Organisation.-Research Papers // De Gruyter*, 2017, no. 2, pp. 178-186. https://www.researchgate.net/publication/318131446_Mobbing_in_a_Non-Profit_Organisation

13.Kunzmann K., Thellacker E. *Mobbing am Arbeitsplatz // Personalwirtschaftlichen Schnitt*. [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/76706/ssoar-2021-reimer_et_al-Prejudices_and_procedures_for_dealing.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2021-reimer_et_al-](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/76706/ssoar-2021-reimer_et_al-Prejudices_and_procedures_for_dealing.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2021-reimer_et_al-Prejudices_and_procedures_for_dealing.pdf)

[Prejudices_and_procedures_for_dealing.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/76706/ssoar-2021-reimer_et_al-Prejudices_and_procedures_for_dealing.pdf)

14.Lehmann R. *Charismatische Unternehmensführung*. Band 91. Schriftenreihe des Instituts für betriebswirtschaftliche Forschung an der Universität Zürich. Haupt, 2002. <https://netlibrary.aau.at/obvuklhs/content/titleinfo/2412123/full.pdf>

15.Litzcke S. et.al. *Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz*. Berlin Heidelberg, Springer Verlag, 2013. <https://docplayer.org/41887885-Stress-mobbing-und-burn-out-am-arbeitsplatz.html>

16.Lorenz K. *Über tierisches und menschliches Verhalten*. Aus dem Werdegang der Verhaltenslehre. Gesammelte Abhandlungen Bd. I und II. Piper, 1965, München. <http://klha.at/papers/1950-GanzheitTeil.pdf>

17.Meschkulat B., Stackelbeck M., Langenhoff, G. *Der Mobbing-Report. Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland*. Dortmund, Berlin, 2002, p. 70. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/76706/ssoar-2021-reimer_et_al-Prejudices_and_procedures_for_dealing.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2021-reimer_et_al-Prejudices_and_procedures_for_dealing.pdf

18.Meyers großes Taschenlexikon: in 24 Bänden hrsg. und bearb. von Meyers Lexikon redaktion. Bi-Taschenbuchverl. Mannheim; Leipzig; Wien; Zürich. 1995, Bd. 4, p. 320.

19.Niedl K. *Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications // European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5(2), 1996, pp. 239-249.

20.Ramsay, S., Troth, A., & Branch, S. (2011). *Workplace bullying through the lens of social psychology: A group level analysis*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 799–816.

21.Salin, D. (2003). *Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating, and precipitating and enabling*. *Human Relations*, 53, 1213–1232.

22.Shallcross, L., Ramsay, S., & Barker, M. (2010). *A proactive response to the mobbing problem: A guide for HR managers*. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, 10, 27–37.



მობინგი ორგანიზაციაში: მიზნები და სავარაუდო შედეგები

ქეთევან ჭიაბრიშვილი,

ეკონომიკურ მეცნიერებათა აკადემიური
დოქტორი, სსიპ - დავით აღმაშენებლის
სახელობის საქართველოს ეროვნული თავდაცვის
აკადემიის მენეჯმენტის მიმართულების
პროფესორი
ელ.ფოსტა: kchiabrishvili@eta.edu.ge

თინათინ კროპაძე,

სოციალურ მეცნიერებათა აკადემიური
დოქტორი, სსიპ - დავით აღმაშენებლის
სახელობის საქართველოს ეროვნული თავდაცვის
აკადემიის სამეცნიერო კვლევითი ცენტრის
მთავარი მეცნიერი
ელ.ფოსტა: tkropadze@eta.edu.ge

აბსტრაქტი

სამუშაო ადგილზე მობინგი განსაკუთრებით სერიოზული ფენომენია, რომელიც ძალიან ძვირი უჯდება ორგანიზაციებს და აზიანებს სამიზნე ინდივიდების ჯანმრთელობას. ნაშრომი წარმოადგენს ორგანიზაციების და მათ შორის, საგანმანათლებლო დაწესებულებების მდგრადი განვითარების ერთ-ერთი თანამედროვე გამოწვევის, მობინგის საკითხის განხილვას. მობინგი ორგანიზაციის წევრთა ისეთი ქცევაა, რომელიც პოტენციურ საფრთხეს უქმნის ორგანიზაციებს და მათ ხელმძღვანელ პირებს მდგრადი მშვიდობიანი გარემოს შექმნისა და აღმოცენებული კონფლიქტებისა და კრიზისების თავიდან აცილების საკითხებში.

ნაშრომში მოცემულია ცნების განმარტება, საკითხის ისტორია და დისციპლინათშორისი ინტერპრეტაცია; სამუშაო ადგილზე მობინგის გამოვლენის სახეებისა და ფორმების ძირითადი კლასიფიკაცია; მობინგის მიერ გამოწვეული შესაძლო ეკონომიკური და სოციალური (იმიჯის შეცვლის) შედეგები; სამუშაო ადგილზე მობინგისა და მისი შედეგების ანალიზის არსებული სტატისტიკური მეთოდები; მობინგის და მსგავსი სოციალური ქცევების (ბოსინგი, სტაფინგი, ბულინგი) დროული აღმოჩენის, სტატისტიკური ანალიზის ჩატარების პრაქტიკული მიდგომები.

ნაშრომი დახმარებას გაუწევს ორგანიზაციების ხელმძღვანელებს პრობლემის არსში გარკვევაში და შექმნილი კრიზისული მდგომარეობების დროულად აღმოჩენასა და დაძლევაში.

საკვანძო სიტყვები: მობინგი, ბულინგი, ძალადობა, ორგანიზაციული ეთიკა, აგრესია, კონფლიქტი, კრიზისი.

შესავალი

ტერმინი „მობინგი“ - სამუშაო ადგილებზე ძალადობის აღსანიშნად გამოიყენება.

რამდენად შორს მიმავალია ზრდასრულ ადამიანებში მობინგის შედეგები, რომელიც შეიძლება არაადეკვატური აგრესიით, იზოლაციით, სოციალური აპათიით დაიწყოს და ფატალური შედეგებითაც კი დასრულდეს?

ემუქრება თუ არა მობინგი სამუშაო ადგილის ეფექტიანობას და საგანმანათლებლო დაწესებულებების მდგრად განვითარებას?

მობინგი ორგანიზაციის წევრთა ისეთი ქცევაა, რომელიც პოტენციურ საფრთხეს უქმნის პიროვნებათაშორის კომუნიკაციას, სოციალურად აქტიურ და ეფექტიან კონტაქტებს, პერსონალურ რეპუტაციას, ორგანიზაციაში დაკავებულ პოზიციას და ფიზიკურ ჯანმრთელობასაც კი. წინამდებარე ნაშრომში უნდა ვიმსჯელოთ ამ მოვლენის გამოწვევ მიზეზებსა და პირდაპირ და არაპირდაპირ შედეგებზე. პირდაპირი შედეგებია ემოციური

შეტევები, პროფესიული დისკრედიტაცია, პროფესიული როლის დამცირება და ა.შ.

მობინგის არაპირდაპირი შედეგებია ადამიანის მარგინალიზაცია (გარიყვა), შემომავალი და გამავალი ინფორმაციის კონტროლი, არაეთიკური მანიპულაცია, სამუშაო პირობებზე გამიზნულად უსამართლო გადაწყვეტილებები და სხვა.

აღსანიშნავია, რომ ხშირად მობინგს ორგანიზაციული ეთიკისა და ღირებულებებისაგან ეპიზოდურ გადახრად განიხილავენ, თუმცა ამგვარი შემთხვევები ორგანიზაციული სისტემის ჩავარდნის მანიშნებელია, და უმეტესწილად კრიზისით მთავრდება ხოლმე.

ის ორგანიზაციები, რომლებიც მობინგს ეგუებიან, ორგანიზაციული ეთიკის პასუხისმგებლობას და ადგილობრივ კანონებს ეწინააღმდეგებიან. უკეთეს შემთხვევაში კი შეიძლება წარმატებულნი აღმოჩნდნენ მობინგის უკიდურესი გამოვლინების ზედამხედველობისა და კონტროლის სისტემის შექმნაში, რითიც თავიდან აიცილებენ მოსალოდნელ კრიზისს.

THE NEW ECONOMIST / ახალი ეკონომისტი



აგრესიისა და კონფლიქტის პრევენცია სწავლების გზით გაცილებით მიზანმიმართული და შედეგიანი სტრატეგიაა. ორგანიზაციებმა უნდა დაგეგმონ მდგრადი მშვიდობიანი გარემოს შექმნა და თავიდან აიცილონ გამანადგურებელი კონფლიქტები და კრიზისები. მოზინგის პრევენციის მიზნით დროული ჩარევა უზრუნველყოფს უსაფრთხო, პროფესიულ და ღირსეულ გარემოს, თანასწორობას, სოციალურ სამართლიანობას და რეალურ დადებით ცვლილებებს საზოგადოებაში.

ცნება მოზინგი, XX საუკუნეში ინგლისური სიტყვისგან "to mob" (ბრბო) წარმოიშვა და ბოლო ოცი წლის განმავლობაში ყოფითი ცნებიდან სოციალურ-ფსიქოლოგიურ, პედაგოგიურ და გარკვეულწილად სამართლებრივ ტერმინად იქცა.

მძიმე კონფლიქტი სამუშაო ადგილზე საზიანო გავლენას ახდენს როგორც ინდივიდებზე, ასევე მათ სამუშაო ადგილებზე მოკლევადიან და გრძელვადიან პერსპექტივაში (Branch, Ramsay, & Barker, 2012). კონფლიქტთან დაკავშირებული დანახარჯებს მნიშვნელოვან უარყოფითი შედეგები მოაქვს ორგანიზაციისთვის, გავლენას ახდენს ინდივიდების ჯანმრთელობაზე, მათ ჩართულობაზე სამუშაო პროცესებზე სამუშაო ჯგუფებისა და ორგანიზაციების პროდუქტიულობაზე (Branch et al., 2012). აკადემიური გაგების თვალსაზრისით, სამუშაო ადგილის აგრესია აღინიშნება ტერმინების ფართო სპექტრით, რამაც გამოიწვია ამ სფეროში აზრთა სერიოზული ფრაგმენტაცია (Herscovis, 2011). მეცნიერები თანხმდებიან, რომ საჭიროა ისეთი კონკრეტული მახასიათებლების კვლევა, როგორცაა ზიანის მიყენების განზრახვა, ინტენსივობა, სიხშირე, მოძალადე-სამიზნის ურთიერთობა (მაგ., ძალაუფლების ხელში აღების მიზნით). სამუშაო ადგილზე მოზინგის შემთხვევაში, შედეგები მოიცავს პირის სამუშაო ადგილიდან საბოლოო გარიყვას და შემდეგ გაძევებას. ამრიგად, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მოზინგთან დაკავშირებული პროცესების შესწავლა და მუშაობა ამ სამუშაო ადგილზე კონფლიქტის ამ უკიდურესი მაგალითის თავიდან ასაცილებლად (Shallcross, Ramsay, & Barker, 2010).

პიროვნებათაშორისი კონფლიქტი ტრადიციულად განიხილებოდა სამუშაო ადგილზე აგრესიის მიზეზად. ამავე დროს ნეგატიური, მძაფრად კონკურენტული ან არაკონსტრუქციულად მომთხოვნი ორგანიზაციული გარემო სულ უფრო და უფრო მეტად განიხილება უარყოფითი შედეგების მნიშვნელოვან შემადგენლად (Branch et al., 2012;

Hutchinson, Vickers, Jackson, & Wilkes, 2010; Salin, 2003). ანალოგიურად, მნიშვნელოვანია ჯგუფის ნორმებისა და საქმიანი პროცესების როლი, ძლიერი არაფორმალური ალიანსების იდენტიფიცირება, რომლებსაც შეუძლიათ ერთი შეხედვით ობიექტური პროცესების კონტროლი (მაგ., დანინაურება), ჯგუფური ნეგატიური პროცესების დასაწყისი, რაც შეიძლება შეიცავდეს ძირითადად უხილავი და ფორმალური ოპერაციებისგან გადახრის ნიშნებს (Hutchinson, Vickers, Jackson, & Wilkes, 2006; Ramsay, Troth, & Branch, 2011). სფერო, რომელსაც შედარებით ნაკლები ყურადღება ექცევა, არის თავად ორგანიზაციის როლი ძალაუფლების განაწილებისა და გადანაწილების ურთიერთობებში. მოზინგის ფენომენი განსაკუთრებით მძლავრ საშუალებას იძლევა ორგანიზაციის როლის შესასწავლად, რადგან, ამ შემთხვევაში, თავად ორგანიზაცია როგორც ჩანს მთავარ როლს ასრულებს შედეგებში, მათ შორის ზენოლის ქვეშ თანამშრომლის წასვლაზე.

საინტერესოა მოზინგის პროცესების შესახებ ხედვა ძალაუფლების კუთხიდან და, კერძოდ, თუ როგორ განიცდიან მოზინგის პროცესს მოზინგის სამიზნეები გრძელვადიან პერსპექტივაში.

დაუბალანსებელი ძალაუფლების რესურსები შეიძლება მერყეობდეს დროთა განმავლობაში, მაგალითად, ინდივიდს შეუძლია მრავალჯერადი მცდელობით აღადგინოს ძალაუფლების ბალანსი ისეთი ქმედებებით, როგორცაა შურისძიება თავისი უფლებებისა და ვალდებულებების ფარგლებში. ამგვარი შურისძიება შეეხება სამართლიანობის აღდგენის მცდელობებს, ანგარიშსწორებას მათ მიმართ, ვინც უარყოფითად იმოქმედა (Folger & Skarlicki, 2004). უფრო მეტიც, სტატია ასევე

მნიშვნელოვანია ასევე ორგანიზაციული ძალაუფლების არაფორმალური და უფრო ადვილად ამოსაცნობი ფორმალური ასპექტების როლს, რომელსაც არსებითად შეუძლია გააძლიეროს ორგანიზაციის პოზიცია და ამავედროულად შეასუსტოს ინდივიდის პოზიცია.

საკითხის შესწავლის ისტორია და დისციპლინათშორისი ინტეგრაცია

მოზინგი სამუშაო ადგილას ნიშნავს ვინმეს შევიწროებას, შეურაცხყოფას, სოციალურად გარიყვას ან ვინმეზე უარყოფით ზემოქმედებას სამუშაო ამოცანების შესრულების ხარისხის გასაუარესებლად. იმისათვის, რომ მოზინგი გამოიყენებოდეს კონკრეტულ აქტივობაზე, ურთიერთობაზე



ან პროცესზე, იგი უნდა ხდებოდეს განმეორებით და რეგულარულად (მაგ., ყოველკვირეულად) და გარკვეული პერიოდის განმავლობაში (მაგ., დაახლოებით 6 თვე). მობინგი არის დაძაბული პროცესი, რომლის დროსაც სამიზნე პირი აღმოჩნდება დამცირებულ და არასასურველ მდგომარეობაში და ხდება სისტემატური უარყოფითი სოციალური აქტების სამიზნე. კონფლიქტს შეიძლება ეწოდოს მობინგი, თუ ინციდენტი არის ცალკე მდგომი მოვლენა, ან თუ დაახლოებით თანაბარი „ძლიერების“ ორი მხარე შედის კონფლიქტში. (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003; ციტირებულია Einarsen & Zapf, 2005, გვ. 241)

1980-იანი წლების დასაწყისში გერმანელმა ინდუსტრიულმა ფსიქოლოგმა ჰაინც ლეიმანმა დაიწყო მუშაობა შვედეთში იმ მომუშავეთა საკვლევადად, რომლებმაც სამუშაო ადგილებზე ძალადობა განიცადეს.

შვედმა მეცნიერმა, ხ. ლიცკემ და მისმა თანაავტორებმა (Litzcke, et.al., 2013) ტერმინი „ბულინგი“ ფსიქოტერორის დასახსიათებლად გამოიყენა და განსაზღვრა, როგორც მტრული და არაეთიკური ურთიერობა ცალკეული ან რამდენიმე ინდივიდისა ერთი ადამიანის მიმართ. ამასვე ეთანხმებიან სხვა ავტორებიც (მაგალითად, კაუნი, 2009). ლიცკეს მთავარი ნაშრომი, რომელიც გასული საუკუნის 80-90 წ.წ-ში შეიქმნა, გერმანულ და შვედურ ენებზე გამოქვეყნდა.

სოციოლოგია მობინგს განსაზღვრავს როგორც ნეგატიური, ნორმებისგან გადახრილ ქცევას, ფსიქოლოგიური ძალადობის ფორმას, თანამშრომლის კოლექტივისგან განდევნის მიზნით.

კონფლიქტოლოგია მობინგს სწავლობს, როგორც პიროვნებათშორისი კონფლიქტის ერთ-ერთ ფორმას. კონფლიქტოლოგთა აზრით ასეთი ქცევისადმი მიდრეკილი ადამიანებისთვის ნაკლებად მნიშვნელოვანია კონფლიქტის მიზეზების დადგენა, ისინი არ ზრუნავენ შემდგომში მისი თავიდან ასაცილებლად. მათთვის მთავარია სხვების სოლიდარობა საკუთარი ინტერესების დაცვაში. ისინი კონფლიქტში მოწინააღმდეგეს აკისრებენ სრულ პასუხისმგებლობას მისი რეპუტაციის შელახვის, მორალური უფლებების დარღვევის და საზოგადოებისგან განდევნის მიზნით.

ფსიქოთერაპიაში მობინგი დისტრესის (სტრესის უკიდურესი ტიპი, რომელთან გამკლავების ძალაც ადამიანის ორგანიზმს არ შესწევს და ღრმა ფსიქოლოგიური დაავადებების გამომწვევია) ერთ-ერთ მთავარ მიზეზად განიხილება.

მართვის მეცნიერებების მკვლევარები მობინგს საბოტაჟის ნაირსახეობად განმარტავენ. მაგალითისთვის: „არსებობს ტურნირში მოგების ორი შესაძლებლობა - დაუღალავი შრომა, რაც, შესაბამისად, ზრდის საკუთარი შრომის შედეგებს, ან საბოტაჟი ანუ მობინგი, რომლის საშუალებითაც კონკურენტების შრომის შედეგები კნინდება. საბოტაჟური ქმედებები ხშირად დახვეწილი და ეშმაკურია. მაგ: მნიშვნელოვანი ინფორმაციის დამალვა, რომელიც ხელმძღვანელისთვის მიუწვდომელია და შესაბამისად, ვერ წამოადგენს მობინგის პრევენციისთვის მის მიერ სანქცირებულ ქმედებას.

მართვის მეცნიერების მკვლევართა აზრით, მობინგის დროს საუბარია შედეგების თვალსაზრისით მნიშვნელოვან პრობლემებზე, რაც ამ მოვლენით გამოწვეულ ეკონომიკურ ხარჯებზე მეტყველებს. ანალიზისა და შეფასების მიხედვით, გერმანიაში მობინგის შემთხვევებით გამოწვეული ერთობლივი ხარჯები წელიწადში 15000-დან 50000 ევრომდე მერყეობს. ამასთან, ამ ანგარიშში არ შედის ხარჯები, რაც დაკავშირებულია სანარმოს რეპუტაციის დაკარგვასა და შემოქმედებით აქტივობებსა და ინოვაციებში შეფერხებებთან (Kunzmann, 2009)

იურიდიული მეცნიერებების თვალსაზრისით, მობინგი შეიძლება განხილული იქნას როგორც უკანონო ქმედება იმ შემთხვევაში, თუ ის წინასწარ განზრახულია და ჯანმრთელობის გაუარესებასა და შედეგად ფსოქო-სომატურ დაავადებებს იწვევს. მობინგის საწინააღმდეგო კანონებისა და რეგულაციების შემუშავების საჭიროება აქტუალურია იმ ქვეყნებში, სადაც ის ძალეზს იკრებს. შესაბამისად, კონსტიტუციებსა და შრომით კოდექსებში მრავლადაა ჩანანერები, რითიც განსაზღვრულია მუშაკთა ღირსების დაცვისა და მუშაობის თანაბარი უფლებები.

ბულინგი უმეტესწილად ხასიათდება შემდეგი გამოვლინებებით: უფროსი პერსონალის უფრო ძლიერი წევრები არიან დამნაშავეები, მაგალითად მენეჯერები ან ხელმძღვანელები; დამნაშავეს თავისი მდებარეობიდან გამომდინარე აქვს პოზიციური ძალა ორგანიზაციული იერარქიის მაღალ საფეხურებში; ერთი აგრესორი; ამკარა და პირდაპირი შევიწროება და დამცირება; ფიზიკური და სიტყვიერი შეურაცხყოფა; ჩვეულებრივ, მამრობითი სქესის.

მობინგს შეიძლება ახორციელებდეს პერსონალი ნებისმიერ დონეზე, მათ შორის მანამდე ნაკლებად აღქმული; შეიძლება ჩართული იყოს საშუალო და დაბალი პოზიციების პერსონალი;



მოძალადეები იყენებენ არაფორმალურ ძალა-
უფლებას (ამისთვის მაგ., ჭორების გავრცელება,
მაგნიჭორები და უსაფუძვლო ბრალდებები); სურთ
სხვებზე გავლენის მოხდენა. ჩვეულებრივ ამაში
ქალები არიან ჩართულები.

მობინგის სინდრომი არის მანე მცდელობა,
აიძულონ ადამიანი დატოვოს სამუშაო ადგილი
გაუმართლებელი ბრალდებების, დამცირების,
ზოგადი შევიწროების, ემოციური ძალადობის ან/
და ტერორის მეშვეობით. ეს არის ლიდერ(ებ)ის
„ბანდა“ - ორგანიზაცია, ზემდგომი, თანამშრომელი
ან ქვეშევრდომი - რომელიც აერთიანებს სხვებს
სისტემური და სისტემატური „ბრბოს მსგავსი“
მოქმედებებისთვის. იმის გამო, რომ ორგანიზაცია
უგულბელყოფს, ამართლებს ან თუნდაც აღძრავს
ქცევას, შეიძლება ითქვას, რომ მსხვერპლი, ერთი
შეხედვით უმწეოა ძლევამოსილთა და მრავალთა
წინააღმდეგ, არის „მობილიზებული“, მაგრამ შე-
დეგი ყოველთვის ტრავმაა - ფიზიკური ან ფსიქი-
კური გაჭირვება ან ავადმყოფობა და სოციალური
გაჭირვება და, ყველაზე ხშირად, სამუშაო ადგილი-
დან გაძევება. (Davenport et al., 1999, გვ. 40)

**სამუშაო ადგილზე მოზინგის
გამოვლენის სახეებისა და ფორმების
ძირითადი კლასიფიკაცია**

2021 წლის სამუშაო ადგილის ბულინგის ინსტი-
ტუტის გამოკითხვამ აჩვენა, რომ 48,6 მილიონმა
ადამიანმა განიცადა ბულინგი სამუშაო ადგილზე.

გამოკითხვის მიხედვით, მამაკაცები ყველაზე
მეტად სხვა მამაკაცებს იგდებენ აბუჩად, ქალები
კი ყველაზე მეტად სხვა ქალებს.

მობინგის ტექნიკა გამოვლინებულია: მუდმივი
კრიტიკა; ბრალდება ფაქტების გარეშე; ტყუილი;
დისკრიმინაციული ქცევები; შევიწროება; ყვირილი;
დაჟინებით უგულბელყოფა; გარიყვა და იზოლი-
რება; სხვისი სამუშაოსთვის გამონწვევებისა და
ბარიერების დამატება.

საჭიროა ამ გამოვლინებების კლასიფიკაცია.

1. განასხვავებენ **ინტრაჯგუფურ** (ჯგუფს შიგ-
ნით), **ინტერჯგუფურ** (ჯგუფთა შორის) და **სენდ-
ვიჩ-მობინგს**.

ინტრაჯგუფურ მობინგს ყველაზე ხშირად,
ორგანიზაციაში მუშაობის ხანგრძლივობის მი-
ხედვით „ძველი“ მუშაკები იყენებენ ახალი თანა-
მშრომლების მიმართ. ინტერჯგუფური მობინგი
წარმოიშობა ინ შემთხვევაში, თუ საჭიროა ადგილის
გამოთავისუფლება სამსახურში ორგანიზაციის
წევრის დასაწინაურებლად ან ხელმძღვანელს სურს

მუშაკის თავიდან მოცილება. აღნიშნული სიტუაცი-
ები თავისი სიაშკარავისა და რიცხოვნობის გამო,
ხშირად გამოიყენება თანამედროვე მმართველო-
ბით ლიტერატურაში. სენდვიჩ-მობინგი მობინგური
ქცევის შუალედური ტიპია. მობინგის ყველაზე
აგრესიული სახეა, როცა თავდასხმა ხელქვეითთა
და ხელმძღვანელობის მხრიდანაც ერთდროულად
მომდინარეობს (Wuerker C.2015) და როგორც წესი,
მიმართულია საშუალო რგოლის მენეჯერზე. ხში-
რად მობინგი წარმოიშობა თანაბარი თანამდებობის
მქონე ადამიანებს შორისაც (Shallcross L, Ramsay
Sh, Barker M. 2008) ზოგიერთი თავდასხმა პირადი
მტრობითაა გამონეული. ზოგჯერ საკუთარი უკ-
მაყოფილების გამო ჯავრს იყრიან სოციალურად
სუსტებზე. მობინგს იმისთვისაც იყენებენ, რომ
ჯგუფის წევრები ჯგუფური ნორმების მორჩილნი
გახადონ.

2. შემსრულებლის მიერ, საკუთარი მიზნების
გაცნობიერების ხარისხის მიხედვით, მობინგი
შეიძლება იყოს **გაცნობიერებული და გაუცნობი-
ერებელი**.

გაცნობიერებული ანუ წინასწარ განზრახული
მობინგისთვის დამახასიათებელია მოქმედებების
მიზანმიმართულობა, რომელიც კონკრეტულ,
მკაფიო მიზანს ექვემდებარება. ამ შემთხვევაში
ყველაზე ხშირი ხდება ანგარების მოტივი - სხვისი
თანამდებობის დაკავება, ამ თანამდებობაზე „თა-
ვისი კაცის“ მოყვანა, ხელმძღვანელობის ნდობის
მოპოვება და ა.შ. გაუცნობიერებელ ან სტიქიურ
მობინგზე მაშინ შეიძლება ვისაუბრობთ, როცა
მობინგის სუბიექტი საკუთარ თავს ანგარიშს არ
უნეწვს იმაში, რომ მისი ქმედებები კვალიფიცირდება
როგორც მობინგი. ამ შემთხვევაში რომელიმე თანა-
მშრომელი ინვესტს მასში მზარდ გაღიზიანებას, რაც
დევიანტური ქცევის საფუძველი ხდება.

3. გამოვლენის ფორმის მიხედვით მობინგი
შეიძლება იყოს **ლატენტური** (იმ შემთხვევაში,
როცა თავდასხმის ობიექტი ცდილობს შეაკავოს,
წინასწარ მოიგერიოს მობერების იერიში) და **ღია**
(თანამშრომლებისთვის თვალსაჩინო და აშკარა).

4. მობინგი, მონაწილეთა რაოდენობის მიხედვით
- ინდივიდუალური და ჯგუფური.

5. მიმდინარეობის ხასიათით - **ქრონიკული**
(როცა მობერს შევიწროებისა და ზენოლისთვის
ყოველთვის ჰყავს მიზანში ერთდროულად რამდე-
ნიმე თანამშრომელი) ან **განახლებადი** (როცა მას
შემდეგ, რაც ერთ თანამშრომელს მოიცილებს, ან
გარიყავს, იქვე ახალ ობიექტს შეარჩევს).

6. მართვადობის მაჩვენებლის მიხედვით განას-



სხვაგვარად და არამართვად მობინგს.

მართვადი მობინგის თავისებურება ისაა, რომ მობერის ან მისი დაჯგუფების მიერ ფარულად სრულდება მესამე პირთა, ხშირად ხელმძღვანელის, მორალური დევნის მიზნით. სხვა განსაზღვრების თანახმად, ეს არის მორალური დევნის განხორციელება თავდამსხმელთა ჯგუფის მიერ მენეჯმენტის (ადმინისტრაციის) ფარული მიზნის შესასრულებლად ან დევნა, რომელიც ხორციელდება უშუალოდ თანამდებობის პირთა მიერ, დამქირავებლის (სამუშაოს მიმცემის) ინტერესების ინტერესების შესაბამისად [2]. ამასთან მართვადი მობინგის შემთხვევაში მის სუბიექტებს შეიძლება წარმოადგენდეს ერთი ადამიანი, ადამიანთა ჯგუფი ან ქვედანაყოფი.

7. მუშაკზე თავდასხმის გამოვლენის სფეროების მიხედვით დამკვიდრდა „ფუნციონალური მობინგის“ ცნება. მის განსახორციელებლად გამოიყენება პერსონალის მართვის ისეთი ფუნქციები, როგორცაა ატესტაცია, საკვალიფიკაციო გამოცდები, სამსახურებრივი დავების განხილვა. ამ დროს, მობინგში ჩართული უშუალო სუბიექტების სახით, ხშირად სხვადასხვა თანამდებობის პირები გვევლინებიან. როგორც წესი, ისინი სამართლებრივი უწყებების პრაქტიკოსი თანამშრომლები არიან.

8. პრაქტიკიდან გამომდინარე, მობინგ-ქმედებები შეიძლება დაყოფილ იქნას „ქალური“ და „მამაკაცური“ ნიშნითაც. აღნიშნული თვალსაზრისით, გენდერული ნიშნის გამოყენება გვაძლევს დასკვნის გამოტანის საშუალებას, რომ მამაკაცი-მობერებისა და ქალი-მობერების მიერ მსხვერპლზე გამოყენებული ტაქტიკა განსხვავებულია. თუ მამაკაცები ძირითადად ადმინისტრაციულ რესურსსა და თანამდებობრივ უფლებამოსილებებს იყენებენ, ქალები თავიანთი მიზნების მისაღწევად, აქტიურად სარგებლობენ ორგანიზაციის შიგნით არსებული სოციალური კავშირებით.

9. ამა თუ იმ ქვეყნის ეროვნული კულტურის თავისებურებებიდან გამომდინარე, მობინგი შეიძლება კლასიფიცირებულ იქნას როგორც **დაშვებული ან დაუშვებელი** (საზოგადოებაში მიღებული ან მიუღებელი), რადგან განსხვავებული სოციალურ-კულტურული გარემოს მქონე სხვადასხვა ქვეყანაში, სამუშაო ადგილზე თანამშრომლის მიმართ ანალოგიური ქმედებები სხვადასხვაგვარად განიმარტება. სამუშაო ადგილზე მობინგის შემთხვევების სიხშირის დამოკიდებულება და მისი გავლენა ქვეყნის კულტურულ თავისებურებებსა და დემოკრატიზაციის ხარისხზე სწავლულთა მიერ

გამოკვლეული ჯერ-ჯერობით არ არის. მობინგის ობიექტისთვის ზენოლის საწინააღმდეგო გაცილებით მარტივი გამოსავალი, იმ მექანიზმების გამოყენებაა, რომელიც დანერგვასა და გავრცელებას დემოკრატიულ ქვეყნებში იწყებს. დაქვემდებარების ხისტი სისტემიდან გამომდინარე, ავტორიტარულ ქვეყნებსა და ორგანიზაციებში, მობინგ-სიტუაციას შეიძლება საერთოდ არ ჰქონდეს ადგილი ან შესაძლოა ვერც აღიქმებოდეს, თანამშრომელზე ზენოლად ან შევიწროვებად.

10. განასხვავებენ **პირდაპირ და ირიბ მობინგ-აგრესიასაც**. გარდა მობინგის სახეებისა, კვლევებისა და პრაქტიკული გამოყენებისთვის არსებობს, სამუშაო ადგილზე მობინგის ფორმების კლასიფიკაცია.

ვერტიკალური მიმართულებით მობინგ-ქმედებები შეიძლება დაჯგუფდეს შემდეგნაირად: ბოსინგი, სტაფინგი, ბულინგი.

ბოსინგი - ხელმძღვანელის მიერ თანამშრომელთა მორალური დევნაა. ყველაზე ხშირია ქვემდგომი ხელმძღვანელებისა და თანამშრომლების კომპეტენციის შელახვა, მათი გარეგნული სახის ან ასაკის კრიტიკა, ნათესავების დისკრედიტაცია, ყურადღების აქცენტირება წარმომავლობაზე; ასევე დამახასიათებელია პარტნიორებსა და კოლეგებთან ურთიერთობებში წარმოქმნილი პრობლემების დროს, პასუხისმგებლობის ქვემდგომებზე გადატანა და მუშაკების მისამართით უხამსი ხუმრობები და რეპლიკები.

სტაფინგი, მობინგის სახეობაა „ქვემოდან ხაზით“. ესაა ქმედებები, რომელიც ხელს უშლის ხელმძღვანელს პირდაპირი მოვალეობების შესრულებაში და მისი სამუშაოს დისკრედიტირებას ახდენს. მაგალითად, დაქვემდებარებულთა პროვოკაციული საქციელი, ხელმძღვანელის დადგენილებებისა და ბრძანებულებების შეუსრულებლობის დროს, ან პირიქით, შანტაჟი ხელმძღვანელის ვალდებულებების „მკაცრად ინსტრუქციის მიხედვით“ შესრულებისთვის. სტაფინგს მიაკუთვნებენ სხვა, რიგითი თანამშრომლების წაქეზებას, რათა გადავიდნენ მობერების მხარეზე, ხელმძღვანელის ავტორიტეტის შელახვის, მისი კომპეტენციის დისკრედიტაციის, პირადი ცხოვრების, ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის, ორგანიზაციაში მოპოვებული სტატუსის შესახებ ჭორების გავრცელების გზით.

სტაფინგის მიზანია აიძულოს ხელმძღვანელი გადადგეს დაკავებული თანამდებობიდან, მასზე განხორციელებული სისტემატური თავდასხმების მე-



შევობით. ეს მოქმედებები ორი ფორმით ვლინდება:
- ჭორებისა და ხმების გავრცელების ორგანიზაციის გზით ხელმძღვანელის შესახებ ცუდი რეპუტაციის შექმნა;

- ინფორმაციული ბლოკადა, ხელმძღვანელისთვის გადაწყვეტილებების მისაღებად საჭირო დოკუმენტების დამალვა.

სტაფინგი უფრო ხშირად ფარული ხასიათისაა და ხმების, ინრტიგების, თანამოაზრეებისგან კოალიციების შექმნის, სამუშაო პროცესებში საბოტაჟისა და სხვა გარემოებების გზით ხორციელდება. ღია კონფლიქტები მოზინგის ამ ფორმაში იშვიათად გვხვდება.

ბულინგი - ფსიქოლოგიური ძალადობის ფორმაა, რომლის დროსაც ერთი თანამშრომელი ან თანამშრომელთა ჯგუფი მიზანმიმართულ შევიწროებას ექვემდებარება კონკრეტული პირის მხრიდან, ღირსების შემლახველი და ბოროტად განზრახული სადამსჯელო ქმედებების მეშვეობით. მსხვერპლის წინააღმდეგ ბულინგი შეიძლება ორგანიზაციაში მის მიერ დაკავებული პოზიციის მიუხედავად განხორციელდეს. აღნიშნულ მოვლენაში თავმოყრილია ისეთი განზრახული ქცევები და დამოკიდებულებები, როგორცაა, თანამშრომელზე ნეგატიური რეპუტაციის შექმნის მცდელობა, მის საქციელზე, სამოსზე, მუშაობისა და კომუნიკაციის თავისებურებებზე ყურადღების გამახვილებით.

ჰორიზონტალური (წრფივი) გაგებით, მოზინგ-ქმედებები დაჯგუფებულია თანამშრომლის პროფესიული, სოციალური და პირადი მიმართულებებით.

მუშაკის პროფესიული სფერო ვერტიკალური და ჰორიზონტალური მოზინგის გადაკვეთის არეალს წარმოადგენს. რამდენადაც პროფესიული გარემოცალკე კლასიფიკაციური ნიშანია, მოქმედებები, რომელიც ორგანიზაციაში ხდება, შეიძლება ორი ძირითად ჯგუფად დავყოთ:

- 1) უშუალოდ სამუშაო პროცესში ჩარევა;
- 2) შრომითი ამბიციებით მანიპულირება.

მოზინგ-ქმედებებისთვის, რომელიც სოციალურ ურთიერთობებზე ახდენს გავლენას, გამოვლენის ფართო სპექტრია დამახასიათებელი. მას განეკუთვნება:

- 1) შიდა იზოლაცია (ბოიკოტი კოლექტივის შიგნით, თანამშრომლისთვის ადგილის შეცვლა კოლექტივისგან მოშორებით);
- 2) გარე იზოლაცია (პარტნიორებთან პირდაპირი კავშირის აკრძალვა), დისკვალიფიკაცია სოციალურ საქმიანობაში (მოზინგის ობიექტის ქმედებებისა და მის მიერ მიღებული გადაწყვეტი-

ლებების გაკრიტიკება და კოლექტივისთვის მასთან ურთიერთობის აკრძალვა);

3) მოზინგის ობიექტის მიმართ კოლექტივის დამოკიდებულებაზე გავლენის მოხდენა დაცინვის, ჭორების გავრცელების, კოლექტივთან მისი ურთიერთობის შეზღუდვის, ფიზიკური ან ფსიქიკური ნაკლის, რელიგიური თუ პოლიტიკური შეხედულებების, პირადი ცხოვრების, წარმომავლობის თუ ეროვნების აბუჩად აგდების გზით.

4) თანამშრომლის იძულება შეასრულოს სამუშაო, რომელიც მას თვითშეფასებას შეუმცირებს.

პირად ცხოვრებაში მობერს შეუძლია გამოიყენოს ქმედებები, რომელიც რამდენიმე ქვეჯგუფად იყოფა: პირადი შეურაცხყოფა; ოჯახურ ცხოვრებაზე გავლენა; ჯანმრთელობისთვის ზიანის მიყენება; თვითგამოხატვაზე გავლენის მოხდენა.

მოზინგის ტრადიციული ფორმების გარდა ორგანიზაციაში სულ უფრო ხშირად ფიქსირდება მისი თანამედროვე გამოვლინებები, რომლებიც ელექტრონულ საშუალებებს ეფუძნება და შემსრულებელს საშუალებას აძლევს დაფარულად განახორციელოს მუშაკთა შევიწროება. მობერების არსენალშია სოციალური ქსელები, ელექტრონული ფოსტა და ინტერნეტი.

კომპიუტერული ქსელების საშუალებით ხორციელდება მოზინგის შემდეგი ფორმები:

DDOS - შეტევები (IP მისამართით ინტერნეტში წვდომის ბლოკირება);

- პროგრამული უზრუნველყოფის „დავირუსება“, e-mail-ს დაგზავნის მეშვეობით;
- „ტროიანი“ - კომპიუტერის მწყობრიდან გამოსვლა, პროგრამული უზრუნველყოფის მუშაობის დარღვევები, სპამ-რეკლამა;
- „კეილოგერი“- სოციალური ქსელის „ექაუნთების“ პაროლების გატეხვა;
- „ლინკები“ (ბმულები) ფიშინგურ საიტებზე პაროლების გატეხვის მიზნით;
- ინფორმაციის ფალსიფიკაცია და წაშლა;
- დენის ქვეშ მყოფი თანამშრომლის შრომის შედეგში შეცდომის „შეგდება“;
- ცილისმწამებლური გამონათქვამების ან პორნოგრაფიული შემცველობის ელექტრონული შეტყობინების გაგზავნა გამგზავნის ყალბი მისამართის მითითებით;
- ქსელის მრავალი ადრესატისთვის საიდუმლო (ინტიმური) შეტყობინებების დაგზავნა;
- შეტყობინებების გაგზავნა ადრესატი-მსხვერპლისთვის რეპტილიების, მწერების, ობობების (მაგალითად, ტარანტულის) და სხვათა დრამატული



ფოტოებითა და მკვეთრი აღწერით, როდესაც ცნობილია ადრესატის შესაბამისი ფობია;

- ინტერნეტის მეშვეობით ყალბი ინფორმაციის გამოქვეყნება;

- დევნის ქვეშ მყოფი თანამშრომლის ფოტოები პორნოგრაფიული გაგებით (ფონი, გარემოცვა და ასე შემდეგ), რედაქტირებულ ფოტოშოპში.

სამუშაო ადგილზე მოზინგისა და მისი შედეგების ანალიზის არსებული სტატისტიკური მეთოდები

სხვადასხვა ქვეყნის მკვლევართა შრომები მეტყველებს იმაზე, რომ მოზინგურ ქმედებებს ლოკალური გეოგრაფიული ხასიათი არ აქვს და ის, მრავალ ქვეყანაში ხშირად განმეორებად ორგანიზაციულ ქცევად ჩამოყალიბდა. შესაბამისად, მოზინგი მასობრივი სოციალური მოვლენის სტატუსს იძენს და სტატისტიკის ობიექტი ხდება.

სამუშაო ადგილზე მოზინგის სტატისტიკური ანალიზის ძირითადი მეთოდებია:

1. დაკვირვება და ინფორმაციის შეგროვება სანარმოებისა და ორგანიზაციების თანამშრომელთა შერჩევითი, ანონიმური გამოკითხვით;

გერმანიაში ბულინგის ინსტიტუტის კვლევის მონაცემებით და 2014 წლის გამოკითხვით, ყველა მუშაკის 37 %-ს შრომითი საქმიანობის რომელიმე ეტაპზე სამუშაო ადგილზე მოზინგის გამოცდილება აქვს. დარგობრივი, სამედიცინო დაკვირვებების მიხედვით, - პაციენტების მეოთხედის არსებობაც, ფსიქოსომატური პროფილის კლინიკებში, ორგანიზაციულ პრობლემებზე მიუთითებს. 10%-მა, აღნიშნული საკითხის შესახებ პირდაპირი გამოკითხვის გარეშე განაცხადა, რომ მოზინგის მსხვერპლი იყო (Lorenz K. 1965)

მხოლოდ 2014-2017 წლებში, მოზინგი სლოვენიაში გამოკითხულ არაკომერციული სფეროს თანამშრომელთა დაახლოებით 32 %-ს შეეხო, ხოლო ნახევარზე მეტი მონმე იყო, ან მოისმინეს ორგანიზაციაში ამ მოვლენის შესახებ. ამასთან აღმოჩნდა, რომ არც ასაკი, არც გენდერი, არც მოზერის სტატუსი (ხელმძღვანელი თუ რიგითი მუშაკი) არ გამხდარა დომინანტური ფაქტორი, რომელიც ახსნიდა თანამშრომლების ჩართულობას შევიწროების პროცესში. შედეგთში გამოვლენილია, რომ ბოლო ნახევარი წლის მანძილზე მოხუცთა თავშესაფრის თანამშრომელთა დაახლოებით 5 %-მა განიცადა მოზინგის ქმედებები. დიდ ბრიტანეთში, კვლევებით დასტურდება, რომ განსაკუთრებული მიმართულებაა „აკადემიური მოზინგი“, რომლის

მსხვერპლი უნივერსიტეტისა და კოლეჯების მასწავლებლები, თანამშრომლები და სტუდენტები ხდებიან. დაკვირვების თანახმად, სხვადასხვა შეფასებების მიხედვით ეს მაჩვენებელი 12%-დან - 50 %-მდე დიაპაზონში განისაზღვრება. „აკადემიური მოზინგ-კულტურისთვის“ დამახასიათებელია დახვეწილი ძალადობა (არაძალადობით შენიღბული), თავაზინობა, და აბუჩად აგდება.

ურუგვაიში სკოლებში, უმაღლეს დანესებულეებსა და საავადმყოფოებში დასაქმებულები მით უფრო მეტად განიცდიან მოზინგს, რაც უფრო მეტი ასაკისანი და განათლებულნი არიან, მუშაობის რაც უფრო მეტი სტაჟი და გამოცდილება აქვთ. ქვეყანაში გენდერული სხვაობები მოზინგის მსხვერპლთა შორის გამოვლენილი არ ყოფილა. თუმცა განისაზღვრა, რომ სამსახურში შარის მოდების გამო, ქალები გაცილებით ნაკლები ფსიქოლოგიური დანახარჯით განიცდიან „სტატუსის დაკარგვას“, ვიდრე მამაკაცები.

1. მოზინგური ქმედებებისა და მასში მონაწილეთა კლასიფიკაციის შედეგადა.

კვლევის შედეგს წარმოადგენს მოზინგის გამოვლენასთან დაკავშირებული ისეთი კლასიფიკაცია, როგორცაა: მოზინგში მონაწილეთა ჯგუფები, მოზინგის სახეები, შედეგები და სხვ. დინამიკაში, მაჩვენებელთა ანალიზი იძლევა პროცესის განვითარების გამოვლენის, მოზინგური შეტევების გადაადგილების და შემთხვევათა სიხშირის განსაზღვრის საშუალებას.

მოზინგის შედეგები ხშირად ამგვარად ჯგუფდება:

დაჯგუფება 1. გამოიყოფა შედეგების სამი ჯგუფი:

- 1. შედეგები მოზინგის მსხვერპლისთვის;
- 2. შედეგები მოზინგის შემსრულებლისთვის;
- 3. შედეგები ორგანიზაციისთვის - მოზინგის გამოვლენის ობიექტისთვის;

დაჯგუფება 2. წინა ჯგუფისგან განსხვავდება ჯგუფის „მოზინგის შემსრულებელი“ არარსებობით და ჯგუფის „საზოგადოება“ დამატებით:

- 1. შედეგები ინდივიდისთვის;
- 2. შედეგები ორგანიზაციისთვის;
- 3. შედეგები საზოგადოებისთვის.

ინტენსივობისა და ხანგრძლივობის მიხედვით, მოზინგის შედეგებმა, როგორც წესი შეიძლება, გავლენა იქონიოს სამი მიმართულებით: მსხვერპლის ჯანმთელობა, კარიერა და პირადი ცხოვრება.

თანამშრომელს, ჯანმრთელობის პრობლემები ინტენსიური მოზინგის ან ბულინგის შედეგად უვი-



თარდება. მობინგით გამოწვეული ნერვული სისტემის აქტიურობა, გავლენას ახდენს სხეულის სხვადასხვა ორგანოებსა და პროცესებზე, ძირითადად სისხლძარღვებზე, თვალეზე, არტერიალურ წნევაზე, ღვიძლზე, კუჭ-ნაწლავის ტრაქტზე, შარდის ბუშტზე, სხეულის ტემპერატურაზე და ა. შ. შესაძლოა განვითარდეს ქრონიკული ფსიქოსომატური და ფსიქიატრიული დარღვევებიც, რომლებიც რიგ შემთხვევებში ალკოჰოლისა და მედიკამენტების გაუაზრებლად გამოყენებას იწვევს. საბოლოო ჯამში კი, მობინგს შეიძლება სუიციდის მცდელობა ან სუიციდიც მოჰყვეს. ევროპული მაჩვენებლების მიხედვით, დევნა ორგანიზაციაში წელიწადში სუიციდის შემთხვევების დაახლოებით 20 %-ის მიზეზს წარმოადგენს. კარიერაზე მობინგის გავლენა ხდება მუშაკი-მსხვერპლის დეპროფესიონალიზაციის გზით, რომელიც, თავის მხრივ, მისი სანარმოო ქცევის ცვლილებას იწვევს. ამ ცვლილებათა მიზეზებია (კვლევათა 50%-ზე მეტი): დემოტივაცია, უნდობლობა, ნერვიულობა, გამიჯვნა, სანარმოო და ინტელექტუალური ბლოკადები საკუთარ თავში დაეჭვება და არასაკმარისი კონცენტრაცია.

იმ განწყობებისა და განცდების ორგანიზაციაში დატოვება, რომელიც მობინგის მსხვერპლს ექმნება, სირთულეს წარმოადგენს და მისი პირადი ცხოვრების თანმდევი ხდება, რასაც შეიძლება შედეგად მოჰყვეს: გაუნონასნორებელი ხასიათი, სოციალური იზოლაცია, ოჯახის წევრებთან და პარტნიორებთან ხშირი კამათი, საერთო ფსიქოლოგიური დატვირთვა, ფინანსური პრობლემები, გულგრილობა, აგრესიულობა, პირადი ცხოვრების მიმართ არასაკმარისი ყურადღება და დეპრესია.

განსხვავებული შედეგები აჩვენა კვლევებმა, რომელიც მობერებზე ჩატარდა, მათი ქცევის შედეგების განსაზღვრის მიზნით. მონაცემების მიხედვით, კვლევის შედეგები აგრესორებისთვის შეიძლება დაჯგუფდეს იმავე პრინციპით, როგორც შედეგები მსხვერპლისთვის, რადგან მობერი, არასწორი კომუნიკაციისას თავადაც სტრესულ სიტუაციას იქმნის. მის წინააღმდეგ შესაძლებელია კოლეგების განწყობის ცვლილება და შესაბამისად, რეალური ხდება შრომის ეფექტურობისა და სამუშაოში ჩართულობის შემცირება, მასთან დაკავშირებული ეკონომიკური შედეგები ანაზღაურების დაქვეითვით და სხვა. ფსიქოსომატური დაავადებები, რომელიც ნაწილობრივ მსხვერპლის სიმპტომების გამეორებაა (უძილობა, დეპრესია, მომატებული გაღიზიანებადობა) - პრობლემებია, რომელსაც ორგანიზაციაში „შარის მომდები“ და

„აბუჩად ამგდები“ განიცდის, ამავე დროს, განმასხვავებელ თავისებურებად შემდეგს ასახელებენ: თუ მობინგი მსხვერპლის მიმართ სტრესის პროვოცირებას ახდენს, მობერის შემთხვევაში ხანგრძლივ სტრესს, ან მოლოდინებსა და რეალობას შორის დისონანსს მობერი იქამდე მიჰყავს, რომ თავისი მდგომარეობის სხვებზე გადატანას იწყებს (გარდამავალი მობინგი).

აღსანიშნავია, რომ ხშირად მობერისთვის ცვალებადი შედეგი არ დგება. სამიზნეს იზოლაცია მოწმეთა უსიტყვო ქცევასთან ერთად კოლექტივში მდევნელის დიდი ხნით ყოფნას უზრუნველყოფს. შემთხვევათა უმრავლესობაში მდევნელს მხარს უჭერს ორგანიზაციული სისტემა, ამიტომ ახალი „განტყვების ვაცის“ საძიებლად გზა ფართოდად იხსნება.

მობინგის შედეგები დამკირავებელი ორგანიზაციისთვის, რომელთა განსაზღვრაც წინასწარ რთულია, შემდეგ ჯგუფებს მოიცავს:

1. **ეკონომიკური შედეგები** - ავადმყოფობით გამოწვეული არასამუშაო დღეების ზრდა; მწარმოებლობის, შრომის ხარისხისა და შემოსავლის შემცირება, მუშახელის დენადობის ზრდა, დანახარჯების მატება);

2. **სოციალური, იმიჯზე მოქმედი შედეგები;** (როტაცია და საუკეთესო მუშაკების დაკარგვა; კოლექტივის დემორალიზაცია; კოლექტივში სამუშაო გარემოსა და ატმოსფეროს გაუარესება; კონკურენტუნარიანობისა და შრომის ბაზარზე ორგანიზაციის რეპუტაციის დაქვეითება. თანამშრომლების, კლიენტებისა და სამუშაოზე მიღების კანდიდატების მხრიდან ორგანიზაციისადმი ნდობის შემცირება; შრომით კოლექტივში მოტივაციისა და შემოქმედების შესუსტება, პერსონალთან მუშაობისა და მიმდინარე საქმიანობის დარღვევა);

შერჩევითი კვლევების ჩატარება მობინგის შემთხვევებისა და მისი მრავალსახეობის, სიხშირისა და გამოვლენის ხასიათის მიმართულებით და სხვა შერჩევითი კვლევები მობინგის გამოვლენის მიზნით - სტატისტიკის თანახმად, მობინგი, შემთხვევათა სიხშირის მიხედვით ევროპულ ქვეყნებში შემდეგნაირად ნაწილდება: 61,8 % - ჭორებისა და ყალბი ინფორმაციის გავრცელება; 57,2 % - შესრულებული სამუშაოს არასწორი შეფასება; 55,9 % - გესლიანობა, განზრახ გაქილიკება; 51,9 % - სამუშაოს შესრულებისთვის მნიშვნელოვან ინფორმაციაზე წვდომის აღკვეთა; 48,1 - უხეში და არასამართლიანი კრიტიკა სამუშაოს თაობაზე; 39,7 % - განცალკევება/ იზოლაცია; 38, 1 % - ადა-



მიანის, როგორც უმოქმედოს წარმოდგენა; 36,0 % - შეურაცხყოფები; 26, 5 % - ადამიანის, როგორც არაშრომისუნარიანის წარმოდგენა (ინვალიდი); 18,1 % - სამუშაოს ჩამორთმევა.

შერჩევითი კვლევები მობინგის გამოვლენის სიხშირეთა რეგისტრაციისთვის - მოყვანილია არაკომერციულ ორგანიზაციებში მობინგის წარმოშობის სიხშირის შედეგები, მიღებული სლოვენის სწავლულთა ჯგუფის მიერ (იხ. ცხრილი) (Kovacic A, Podgornik N, Pristov Z, Raspor A. 2017)

შერჩევითი კვლევები მობინგის მონაწილეთა დემოგრაფიული (ასაკი, გენდერი) ან თანამდებობრივი თავისებურებების განსაზღვრის მიზნით - ეროვნული კვლევის შედეგად შევადგინეთ, დადგინდა, რომ მამაკაცები შემთხვევათა 76%-ში განიცდიან შეტევებს მამაკაცების მხრიდან, 3%-ში - ქალების მხრიდან და 21%-ში ქალთა და მამაკაცთა მხრიდან ერთდრულად. შემთხვევათა 40%-ში ქალებს აბუჩად ქალები იგდებენ, 30 %-ში - მამაკაცები და 30%-ში - ერთნიც და მეორენიც.

აშშ-ში, The Workplace Bullying & Trauma Institute (WBTI)-ში ჩატარებული კვლევის თანახმად, მიბინგის ობიექტს უფრო ხშირად ქალები წარმოადგენენ (70%) და პროცენტული თანაფარდობა მათ სასარგებლოდ დროთა განმავლობაში მხოლოდ იმატებს. ამგვარ სტატისტიკას მეცნიერები სამ ასპექტს უკავშირებენ: დასაქმებული მამაკაცების უფრო მაღალ წილს ქალებთან შედარებით; მამაკაცთა სქესის წარმომადგენელთა მიერ ხელმძღვანელ თანამდებობებზე უფრო ხშირ ჩანაცვლებას; მამაკაცების მიერ იმ ფაქტის დამალვას, რომ ისინი მობინგის ობიექტები გახდნენ;

სლოვენის კვლევაში აღმოჩნდა, რომ არც მობერის ასაკი, არც გენდერი, არც მობერის სტატუსი

(ხელმძღვანელი თუ რიგითი მუშაკი) არ გახდა დომინანტური ფაქტორი, რომელიც დევნის პროცესში თანამშრომლების ჩართულობას ახსნიდა.

შერჩევითი კვლევა ორგანიზაციაში დევნის შედეგების გამოსავლენად - მაგალითად, პირთა შორის, რომლებიც WBTI-ში ჩატარებულ კვლევაში იღებდნენ მონაწილეობას, ხუთიდან ოთხმა გამოკითხულმა შედეგად დაკარგა სამუშაო ადგილი (39%-მა - საკუთარი სურვილით, 44%-მა - სამუშაოს მიმცემის მიერ ჩამოყალიბებული მიზეზით). და მხოლოდ შემთხვევათა 11%-ში შრომითი ურთიერთობები შენარჩუნდა შრომითი ურთიერთობები. 2003 წელს გამოკითხულ პირთა შორის 70% შემდგომ წავიდა სამუშაოდან (37% საკუთარი ნებით, 33% - ობიექტური მიზეზების გამო), 17% დარჩა ორგანიზაციაში, მაგრამ გადაიყვანეს სხვა პოზიციაზე.

მობინგის შედეგებს შეიძლება მივაკუთვნოთ შრომის ანაზღაურების ნაწილობრივი არ სრული შეკვეცა: რესპონდენტთა 51%-მა მიუთითა ამაზე, მაშინ როდესაც 33%-მა აღნიშნა მატერიალურ სფეროში რაიმე ცვლილების არაარსებობა.

სტატისტიკური ანალიზის საშუალებით ასევე ვლინდება მობინგის მოვლენების გეოგრაფიული გავრცელება, მის მსხვერპლთა რიგებში მოხვედრის რისკის ხარისხი დარგობრივი კუთვნილების მიხედვით, მობინგის შემსრულებელთა ქცევის ცვლილება სახელმწიფო რეგულირების შედეგად პროფილაქტიკის, სამუშაო ადგილზე ოსტრაკიზმის პრევენციის საკანონმდებლო აქტების მეშვეობით.

დასკვნა

სამუშაო ადგილებზე სირთულეების გამო დაპირისპირებისას, უამრავი თანამშრომელი ხდება მსხვერპლი. სანამ ცნობიერება არ გაუმჯობე-

THE NEW ECONOMIST / ახალი ეკონომისტი

მობინგის სახეები, ქმედებები	ერთხელ ბოლო 3 წლის მანძილზე	ერთხელ ბოლო 1 წლის მანძილზე	ყოველთვის გასულ წელს	ყოველ კვირას გასულ წელს	ყოველ დღე გასულ წელს	სულ პასუხები
შეტევები მენეჯერების მიერ (ბოსინგი)	36,9	33,6	18,8	8,7	2,0	149
შეტევები კოლეგების მიერ (მობინგი)	41,3	24,8	18,3	11,9	3,7	109
ბულინგი	45,1	25,5	13,7	11,8	3,9	51
შეტევები თანამშრომლების მიერ (სტაფინგი)	56,3	15,6	21,9	3,1	3,1	32



სდება, საჭირო ზომები ადეკვატურად არ იქნება მიღებული. მობინგის შესახებ ცნობიერება უნდა ამაღლდეს. ბრძოლა ჯერ ინდივიდუალური სწავლებით უნდა დაიწყოს, შემდეგ უნდა მოხდეს კანონის ინიცირება და მხარდაჭერა.

ორგანიზაციაში მობინგის, ბოსინგის, ბულინგის და სტაფინგის შემთხვევები ერთეულებიდან მასობრივი სოციალური მოვლენის კატეგორიაში გადადის, რაც ცალსახად კვლევის საგანს უნდა წარმოადგენდეს. სტატიაში მოყვანილია სტატისტიკური ანალიზის ჩატარების მიდგომები: დაკვირვებები, კლასიფიკაციები და შერჩევითი სტატისტიკური კვლევები, რაც საშუალებას იძლევა, ჯერ-ერთი, გა-

ნისაზღვროს მობინგის მონაწილეთა ხარისხობრივი სტრუქტურა: შემსრულებლები, დაზარალებულები და მოწმეები, მათ შორის ასაკობრივი, გენდერული და თანამდებობრივი ნიშნების მიხედვით; მეორე, ჩამოყალიბდეს მობინგური მოქმედებების ბაზა დეტალურად წარმოდგენისთვის. მესამე, კვლევები სამუშაო ადგილზე მობინგის შედეგებისთვის თვალყურის დევნის საშუალებას იძლევა, თანამშრომელზე განხორციელებული შეტევების სახისა და ფორმის, ორგანიზაციული კულტურის, ორგანიზაციაში პერსონალის მორალური დევნისაგან დაცვის ჩამოყალიბებული საკანონმდებლო ლოკალური აქტების არსებობის ან არარსებობის მიხედვით.