



PSYCHOLOGICAL PRESSURE ON EMPLOYEES IN CORPORATE ETHICS. MOBBING METHOD

Yusufjon Avazxonov

PhD Candidate, Department of Philosophy

National University of Uzbekistan

Email: avazxonovyusufbek94@gmail.com

Tashkent, Uzbekistan

ABOUT ARTICLE

Key words: Mobbing, hooliganism, corporate ethics, workplace illness, rights of law, management responsibility, corporate codes, collective labor.

Received: 13.06.25

Accepted: 15.06.25

Published: 17.06.25

Abstract: This article analyzes the impact of mobbing and bullying on corporate relations, reasons for investigation, and issues related to drawing conclusions. Mobbing is the experience and ethical impact on provision within an organization, while bullying is a form of individual harassment. The impact of mobbing and bullying violations in the workplace, international and legal diseases, and ways to solve all problems are described. It was emphasized that corporate codes, active management participation, and special institutions are necessary to preserve the medical well-being of employees and the organization.

KORPORATIV ETIKADA XODIMGA PSIXOLOGIK BOSIM. MOBBING USULI

Yusufjon Avazxonov

Falsafa kafedrasi tayanch doktoranti

O'zbekiston Milliy Universiteti

E-pochta: avazxonovyusufbek94@gmail.com

Tashkent, O'zbekistan

MAQOLA HAQIDA

Kalit so'zlar: Mobbing, bezorilik, korporativ etika, ish joyida kasallik, huquqning huquqlari, rahbariyat mas'uliyati, korporativ kodekslar, jamoaviy mehnat.

Annotatsiya: Ushbu maqolada mobbing va bezorilikning korporativ munosabatlarga ta'siri, tekshiruvi sabablari, oid xulosa chiqarish masalalari tahlili. Mobbing bu tashkilot ichida ta'minlashga nisbatan tajriba va axloqiy ta'sir qiladi, bezorilik esa individual ta'qib shaklidir. Ish joyida mobbing va bezorilikning buzilishi ta'siri, xalqaro va

qonunchilikdagi kasalliklar hamma muammoni hal qilish yo'llari bayon etilgan. Xodimlarning tibbiy farovonligi va tashkilotini saqlab qolish uchun korporativ kodekslar, rahbariyatning faol ishtiroki va maxsus institutlar zarurligi ta'kidlandi.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ДАВЛЕНИЕ НА РАБОТНИКОВ В КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКЕ. МЕТОД МОББИНГА

Юсуфжон Авазхонов

Докторант кафедры философии

Национального университета Узбекистана

e-mail: avazxonovyusufbek94@gmail.com

Ташкент, Узбекистан

О СТАТЬЕ

Ключевые слова:	Моббинг, хулиганство, корпоративная этика, болезнь на рабочем месте, права, ответственность руководства, корпоративные кодексы, коллективный труд.	Аннотация:	В данной статье рассматривается влияние моббинга и хулиганства на корпоративные отношения, причины расследования и анализ выводов. Моббинг оказывает эмпирическое и этическое воздействие на обеспечение внутри организации, в то время как хулиганство - это форма индивидуального преследования. Описаны последствия нарушений моббинга и хулиганства на рабочем месте, международные и законодательные заболевания, пути решения всех проблем. Было подчеркнуто, что для поддержания медицинского благополучия сотрудников и организации необходимы корпоративные кодексы, активное участие руководства и специальные институты.
------------------------	--	-------------------	---

Kirish

Bugungi ishbilarmonlik dunyosida o'zaro munosabatlar va ish joyidagi muxim muhim kasb etadi. jismoniy, mobb va bezorilik kabi holatni kuzatishga, tibbiy yordamga va umuman tashkilotning obrosiga shikast ta'sir ko'rsatadi. Ushbu muammolarning muammosini olish va ularni hal qilishda xalqaro amaliyotlar o'rganilayapti. Korporativ va inson resurslarini bugungi kunda tashkilotning muvaffaqiyatida hal qiluvchi holatdan biriga aylangan. Lekin, motivatsiyasiga va mehnat unumdorligiga jiddiy zarar yetkazadi. Mobbing – bu harakatga muntazam ravishda munosabatda bo'lgan tibbiy yordam va ma'naviy stress bo'lib, bezorilik esa ko'pincha rahbarlikni amalga oshirish. Ushshbu mo'ljallangan va bezorilik maqolalardagi asosiy muammolar, qanday qilib mavjud bo'lgan qonunchilikda muammoning yoritilishi va uni hal qilish bo'yicha tavsiyalar o'rganila

Xorijiy statistik ma'lumotlarga ko'ra, bugungi kunda xodimlarning 3-4 foizi ishga qabul qilishda aniq yoki bilvosita psixologik va ma'naviy bosim holatiga tushib qolishadi. Va bu faqat ishga kirish paytida; keyinchalik "ish" hayotida bosim qurboniga aylangan odamlarning foizi bir necha baravar yuqori ekanligini taxmin qilish kerak.

"Mobbing" atamasi (ingliz tilidan tarjima qilingan "mobbing" - zulm, qo'pol, hujum) Evropada o'n yildan ko'proq vaqt oldin intensiv ravishda qo'llanila boshlandi. Ammo inglizcha "mobbing" atamasi birinchi marta shved psixologi doktor Xanz Leyman tomonidan 1980-yillarning boshlarida Shvetsiya korxonalarida ushbu hodisa bo'yicha tadqiqot olib borgan (ilgari, 1970-yillarda) ish joyidagi xodimlarning nodo'stona munosabatini tasvirlash uchun ishlatilgan. u bu atamani maktab o'quvchilari o'rtasida do'stona xatti-harakatlarni tavsiflash uchun ishlatgan). Layman mobbingni "bir yoki bir nechta odamlarning boshqa shaxsga, asosan BIRGA qarshi qaratilgan muntazam ravishda takrorlanadigan dushmanlik va axloqsiz munosabati"[1] deb ta'riflaydi.

Yevropa adabiyotida "mobbing" atamasining yagona ta'rifi yo'q, X. Leyman atamasidan tashqari, 2003 yilda norvegiyalik olim Steyl Eynersen tomonidan taklif qilingan keyingi "bulling" atamasi ham mavjud bo'lib, bugungi kunda undan kengroq foydalanilmoqda. ingliz tilidagi matbuotda: "Bulling (bullying - ish joyini masxara qilish) kimnidir bezovta qilish, haqorat qilish, ijtimoiy jihatdan chetlatish yoki kimningdir ishiga salbiy ta'sir ko'rsatishni anglatadi. Bezorilik muayyan faoliyat, o'zaro ta'sir yoki jarayon bilan bog'liq bo'lishi uchun u muntazam ravishda (masalan, har hafta) sodir bo'lishi va takrorlanishi kerak (masalan, har 6 oyda). Bezorilik kuchayib borayotgan jarayon bo'lib, buning natijasida hujumga uchragan shaxs pastroq mavqeni egallaydi yoki tizimli ijtimoiy harakatlar ob'ektiga aylanadi. Agar shunday bo'lsa, mojaroni zo'ravonlik deb atash mumkin emas faqat bir marta yoki teng kuchga ega bo'lgan ikki tomon to'qnash kelganda sodir bo'lgan.

Bugungi kunda ommaviy axborot vositalarida va maxsus adabiyotlarda "mobbing" va "bulling" atamalarini ajratish odatiy holdir. Mobbing - bu alohida xodimni u ishlayotgan tashkilotda faol ma'naviy ta'qib qilish. Bu jamoaviy ma'naviy va psixologik terror, har qanday xodimga hamkasblar tomonidan qo'rqitish, xodimni ishdan ketishga majbur qilish maqsadida amalga oshiriladi. Bezorilik deganda xodimning bir guruh hamkasblar, jamoa tomonidan emas, balki bir kishi, ko'pincha boshliq tomonidan ta'qib qilinishi tushuniladi. Bundan tashqari, mobbing haqida gap ketganda, menejment ko'pincha bu jarayonda ishtirok etadi va bu holda, zo'ravonlik qurboni kamdan-kam hollarda yordam olishga muvaffaq bo'ladi.

Jamoadi mobbing munosabatlarining paydo bo'lishida, birinchi navbatda, rahbariyat va uning noto'g'ri boshqaruv qarorlari aybdor. Birinchidan, menejer ko'pincha raqobatni

rag'batlantiradi va uning noto'g'ri ma'nosida xodimlarni qoralash va bir-birlarini o'lja qilishga undaydi. Ikkinchidan, mobbing ko'pincha xodimlar o'rtasida oilaviy aloqalar ustun bo'lgan, barcha xodimlar uchun bir xil bo'lmagan xulq-atvor normalari o'rnatilgan, kadrlar almashinuvi yuqori bo'lgan va martaba o'sishi qiyin bo'lgan tashkilotlarda sodir bo'ladi. Uchinchidan, mobbingning sababi xodimni ishga qabul qilishda, uning qadr-qimmatini tan olish va himoya qilish masalalari ko'rsatilmagan, ma'naviy muammolar muhokama qilinadigan va mansabdor shaxslarning xatti-harakatlari ustidan shikoyat qilinadigan muassasalarning yo'qligi noto'g'ri kadrlar siyosati bo'lishi mumkin. Va agar bunday muassasalar mavjud bo'lsa ham, ularga kirish qiyin.[2]

Mobbing ko'pincha irqiy, etnik, diniy va jinsiy ozchilik vakillariga, og'ish belgilari (fiziologik yoki psixologik) bo'lgan shaxslarga, umuman olganda, boshqalardan farq qiladigan va o'zini himoya qila olmaydigan shaxslarga qaratilgan. Axloqiy ta'qib ba'zan gender munosabatlaridan kelib chiqadi. Mobbingni rag'batlantiruvchi motivlar har xil - bu ongli yoki ongsiz dushmanlik, uning sabablari tarbiyada, shaxs yoki ijtimoiy guruh psixologiyasida, madaniyatda. Bundan tashqari, mobbing motivlari quyidagilar bo'lishi mumkin: manfaatlar to'qnashuvi, hokimiyat uchun kurash yoki rahbariyatning e'tibori; rahbariyatning yangi xodimni "o'rgatish", o'jar xodimni "o'rniga qo'yish" istagi;

Xodim va ish beruvchining manfaatlari to'qnashuvi va boshqalar.

Mobbing tashkilotchilari quyidagi usullardan foydalanadilar: ular jabrlanuvchini norasmiy aloqalardan ajratib turadilar, masalan, salom aytmaydilar, kechki ovqatga taklif qilmaydilar, korporativ partiyalarga taklif qilmaydilar va hokazo; xizmat ma'lumotlariga kirishni bloklash, ya'ni. xodimlar ish bilan bog'liq ma'lumotlarni "unutishlari" yoki yashirishlari, ish yangiliklarini baham ko'rmasliklari, rasmiy ma'lumotlarni etkazmasliklari (yoki juda kech etkazmasliklari) yoki yig'ilishga taklif qilmasliklari mumkin; ular jabrlanuvchining muvaffaqiyatlari va har qanday yutuqlarini e'tiborsiz qoldiradilar; rahbariyat muntazam ravishda jabrlanuvchini bonuslarsiz yoki martaba zinapoyasida ko'tarilmasdan qoldiradi; ular shaxsiy va professional obro'sini buzishga harakat qiladilar, masalan, stalkerlar qurbon haqida turli mish-mishlar va g'iybatlarni tarqatishlari yoki stoldan muhim qog'ozlarni o'g'irlashlari mumkin.

Ba'zida bunday qarama-qarshilik ochiq shaklga - haqorat va jismoniy zo'ravonlikka aylanishi mumkin. Mobbing qo'llaniladigan kompaniyalarda ish joyidagi janjallar juda keng tarqalgan.

O'z tabiatiga ko'ra, mobbing ongsiz, ongli yoki nazorat ostida bo'lishi mumkin. Boshqariladigan mobbing eng tajovuzkor hisoblanadi, bunda "boshqaruv (ma'muriyat)ning so'zsiz ko'rsatmalarini yoki bevosita ish beruvchining manfaatlarini ifodalovchi mansabdor

shaxslar tomonidan tajovuzkorlar guruhi tomonidan tajovuzkor harakatlar amalga oshiriladi". Ko'pincha nazorat ostida mobbing huquqiy me'yorlar va qoidalarni chetlab o'tish uchun ishchilarni ishdan bo'shatish uchun ishlatilishi mumkin yoki bu tashkilotning xodimlarga nisbatan qasddan siyosati bo'lishi mumkin. Biroq, kompaniya rahbariyati mobbing bilan shug'ullansa, bu qabul qilinishi mumkin emas, chunki xodimlar rahbariyatdan boshqa himoya va tushunishni kutadigan joy yo'q. Bundan tashqari, menejer tashkilotda hakam sifatida ish olib borishi, barcha nizolar va kelishmovchiliklarni hal qilishi kerak. Ammo mobbing holatida siz menejerga nafaqat yordam, balki qo'llab-quvvatlash va tushunish uchun murojaat qila olmaysiz.

Jamoadagi doimiy keskinlik muhiti ertami-kechmi xodimning ruhiy va jismoniy salomatligiga salbiy ta'sir ko'rsata boshlaydi. "Amerikaning The Workplace Bullying & Trauma Institute tadqiqot kompaniyasining ma'lumotlariga ko'ra, ro'yxatga olingan mobbing holatlarining 76 foizida uning qurbonlari stressni, 60 foiz hollarda - paranoyya, jabrlanganlarning 55 foizida bosh og'rig'i, 41 foizida ajralish hissi paydo bo'ladi. , va aybdorlik hissi, odamlarning 38% shubha va uyat his qiladi. Bularning barchasi zo'ravonlik qurbonlarining deyarli yarmi qo'rqinchli tushlar ko'rishiga, deyarli uchdan ikki qismi uyqusizlikdan aziyat chekishiga va xuddi shunday odamlarning aqldan ozishlariga olib keladi. Taxminan 30% odamlar spirtli ichimliklar, sigaretalar va dori-darmonlarni suiiste'mol qilishni boshlaydilar. Ushbu statistik ma'lumotlar shuni ko'rsatadiki, mobbing qurbonlari ko'pincha ishdagi mojarodan chiqishning adekvat yo'lini topa olmaydilar.[4]

Mobbing oqibatlari nafaqat mobbing qurboni bo'lgan xodimga, balki tashkilot faoliyatiga ham salbiy ta'sir ko'rsatadi. Birinchidan, kompaniyada mehnat unumdorligi darajasi pasayadi, chunki xodimlarning kuchi, vaqti va e'tibori to'g'ridan-to'g'ri ishlarni bajarishga emas, balki mobbingga qaratilgan. Ikkinchidan, mobbing ishchilarning begonalashishiga olib keladi, ishdan bo'shatish ((inglizchadan, absent) - uzrsiz sababsiz ish joyida yo'qligi), kadrlar almashinuvi kuchayadi, mehnat jamoasidagi psixologik iqlim salbiy, bularning barchasi, albatta, o'z aksini topadi. umuman tashkilotning faoliyati to'g'risida. A.V. Solovyovning fikricha, xodimni hamkasblar tomonidan ta'qib qilishdan tashqari, "institutsional mobbing" ham mavjud, bu xodimlarni sertifikatlash, malaka imtihonlari, xizmat nizolarini ko'rib chiqish kabi muassasalardan foydalangan holda xodimlarni ma'naviy ta'qib qilish deb tushuniladi.

Bugungi kunda ish joyidagi mobbing va bezorilik muammosi ommaviy axborot vositalarida va professional jamoalarda faol muhokama qilinmoqda. Tashkiliy xulq-atvor xususiyatlarini o'rganuvchilar ushbu muammoga ko'proq e'tibor berishadi. So'nggi bir necha yil ichida ish munosabatlaridagi zo'ravonlikka bag'ishlangan tadqiqotlar va ilmiy jurnallarda bir qator nashrlar paydo bo'ldi.

Ular qonunchilik yordamida mobbing muammosiga qarshi kurashishga harakat qilmoqdalar. Aksariyat G'arb mamlakatlarida 1989 yilda qabul qilingan Evropa Parlamenti Direktivasi[3] kabi ba'zi qonunlar mavjud bo'lib, u mehnat munosabatlarining barcha jabhalarida ishchilar salomatligi va xavfsizligi uchun katta boshqaruv mas'uliyatini yuklaydi. 2001 yilda Evropa Parlamenti Evropa Ittifoqi mamlakatlariga mobbing va jinsiy zo'ravonlikka qarshi kurash nuqtai nazaridan o'zlarining huquqiy tizimlarini o'zgartirishni, shuningdek, "mobbing" atamasining umumiy ta'rifiga erishishni taklif qilgan rezolyutsiyani qabul qildi, chunki so'nggi tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki rasmiy munosabatlardagi psixologik muammolarning kuchayishi. Yevropa hamjamiyati hamkorlari bir ovozdan ish joyidagi ta'qib va suiiste'mollik bo'yicha Cheklovchi kelishuvni tuzdilar. Bundan tashqari, ayrim Yevropa davlatlari mobbingga qarshi kurashishga qaratilgan qo'shimcha qonunlar qabul qilgan. Misol uchun, Shvetsiyada 1993 yilda Mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik milliy boshqarmasi ish joyidagi ta'qiblar to'g'risidagi nizomni qabul qildi. Ko'pgina Evropa mamlakatlarida va Avstraliyada mobbing qurbonlariga yordam ko'rsatish uchun tashkilotlar tashkil etilgan, mobbing muammosi bo'yicha maslahat olish uchun ishonch telefonlari raqamlari va manzillari muntazam ravishda matbuotda e'lon qilinadi. Mobbing holatlarining ko'payishi Yevropa tashkilotlarini jamoaviy mehnat shartnomalarini qayta ko'rib chiqishga va axloq kodeksiga e'tibor berishga majbur qildi.

Ammo qonunchilik choralari, afsuski, mehnat munosabatlarida yuzaga keladigan axloqiy muammolarni oxir-oqibat hal qila olmaydi. Mobbing muammosini qanday hal qilish mumkin? Avvalo, ekspertlar mobbing qurboniga ishdan bo'shatishni tavsiya qiladi, chunki xo'rlanishga chidagandan ko'ra, ishini yo'qotish bilan bog'liq vaqtinchalik noqulayliklarni boshdan kechirgan ma'qul, bu esa keyinchalik sog'lig'iga kuchli salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Tashkilot rahbari hushyor bo'lishi, hech qanday holatda mobbing ko'rinishlarini e'tiborsiz qoldirmasligi va unga toqat qilmasligi kerak. Bundan tashqari, rahbar mojaroning mohiyati to'g'risida o'z fikrini shakllantirishi, jabrlanuvchi, qo'zg'atuvchi, provokator kimligini aniqlashi va tegishli choralarni ko'rishi kerak. Menejer mobbing qurbonini qo'llab-quvvatlashi kerak.

A.V. Solovyov «Mobbing: ish joyidagi psixologik terror»[7] 55 maqolasida tashkilot rahbarlariga mobbingning oldini olish va unga qarshi kurashishga qaratilgan quyidagi harakatlarni amalga oshirishni taklif qiladi. Birinchidan, taqiqlarni o'z ichiga olgan axloqiy xulq-atvor qoidalarini o'z ichiga olgan korporativ kodekslarni ishlab chiqing:

rahbariyat, rahbariyat va boshqa mansabdor shaxslarning xodimlarga nisbatan axloqsiz xatti-harakatlari; xodimning insoniy qadr-qimmatini kamsitadigan, kamsitishi yoki unga ma'naviy yoki ruhiy jarohat etkazishi mumkin bo'lgan harakatlarga; martaba ko'tarilishida raqobatni rag'batlantirish, bu mobbingning turli shakllarini o'z ichiga olishi mumkin.

Ikkinchidan, mobbing holatini boshqarish va hal qilish uchun tashkilotda maxsus nazorat institutlarini (masalan, Etika qo'mitasi) yoki maxsus lavozimni (masalan, axloq bo'yicha komissar) yaratish. Agar biron sababga ko'ra ushbu tuzilmalarni shakllantirish imkonsiz bo'lsa, korporativ munosabatlardagi nizolarni oldini olish uchun tashqi mutaxassislarni taklif qilish kerak. Uchinchidan, har bir xodim mansabdor shaxslarning xatti-harakatlari ustidan ma'naviy ta'qibga uchragan hollarda shikoyat qilishi uchun sharoit yarating. Buning uchun tashkilot barcha xodimlar kirish huquqiga ega bo'lgan "issiq liniyalar" ni yaratishi mumkin. To'rtinchidan, alohida bo'limlarda va umuman tashkilotda jamoaning ijtimoiy-psixologik holati ustidan nazoratni tashkiliy amaliyotga joriy etish kerak.

Dunyoning etakchi korporatsiyalarining kodekslarini o'rganib chiqib, ularning bir nechtasi o'z xodimlarining munosabatlaridagi mobbing va bezorilik muammosiga e'tibor berishadi, degan xulosaga kelishimiz mumkin. Kodeksning moddalari, masalan, Procter & Gamble korporatsiyasi ushbu muammoning oldini olishga qaratilgan: "Har qanday P&G xodimining boshqa xodim, mijoz yoki yetkazib beruvchiga nisbatan ta'qib sifatida baholanishi mumkin bo'lgan har qanday harakati, bunday harakatlar qaerda bo'lishidan qat'i nazar, qat'iyan man etiladi. sodir bo'ladi." Kodeks qo'shimcha ravishda ta'qib qilish nima ekanligini tushuntiradi; "Bezorilik - bu shaxsning qadr-qimmatini buzadigan yoki haqoratli xarakterga ega bo'lgan xatti-harakatlar, agar shaxs o'z xatti-harakatlaridan xabardor bo'lsa, uning xatti-harakati salbiy reaksiyaga sabab bo'lishini tushunadi.[5]

Bunday xatti-harakatlar xodimning Kompaniyada ishlash vaqtida maksimal darajada ishlash qobiliyatiga ta'sir qilishi yoki jamoada dushmanlik muhitini yaratishi mumkin. Bundan tashqari, P&G korporatsiyasi kodeksida xodimga nisbatan zo'ravonlik harakatlari aniqlangan taqdirda nima qilish kerakligi to'g'risida rahbariyatga yetarlicha batafsil ko'rsatmalar berilgan: "Agar rahbariyat zo'ravonlik harakatlari sodir bo'lishi mumkin bo'lgan vaziyatdan xabardor bo'lsa, u zarur choralar ko'rishi kerak. bunday harakatlar ehtimolini bartaraf etish yoki minimallashtirish uchun tegishli profilaktika choralari ko'rish. Shu bilan birga, rahbarlar o'z qo'l ostidagi xodimlarning kasbiy va shaxsiy qadr-qimmatiga tajovuz qilishning oldini oladigan, xususan, nizoli vaziyatni bartaraf etish o'rniga, uning keskinlashishiga olib kelishi mumkin bo'lgan har qanday provokatsion harakatlardan qochishlari kerak. Shell ishda yoki kundalik hayotda bezovtalanishga toqat qilmaydi. Shell har qanday kamsituvchi, qo'rqituvchi yoki dushmanona harakatlar, xatti-harakatlar yoki xatti-harakatlarga toqat qilmaydi." [6] Shell kodeksida xodimlarning mehnat munosabatlarida yo'l-yo'riq ko'rsatishi kerak bo'lgan asosiy tamoyillar belgilangan: "1) o'z xatti-harakatlaringiz yoki so'zlaringiz bilan boshqalarni qo'rqitmang yoki kamsitmang; 2) hech qachon nomaqbul hazil yoki sharhlardan foydalanmang.

Agar biror narsa mos yoki yo'qligiga ishonchingiz komil bo'lmasa, uni nomaqbul deb hisoblang; 3) hech qachon haqoratomuz yoki kamsituvchi materiallarni, shu jumladan chizmalarni tarqatmang; 4) xatti-harakatlari yoki xatti-harakatlari sizni bezovta qiladigan odam bilan ochiq gaplashishdan qo'rqmang. Nima uchun undan bu xatti-harakatni to'xtatishni so'rayapsiz, tushuntiring." [8] TNK-BP korporatsiyasi (Tyumen neft kompaniyasi - British Petroleum) o'zining Ish yuritish qoidalarida xodimlarga mobbing holatining oldini olish bo'yicha etarlicha batafsil tavsiyalar beradi: "Hech qachon: 1) boshqalarga tajovuzkor, tahdidli, g'azabli yoki haqoratli munosabatda bo'lmang. usul; 2) jinsiy zo'ravonlikka yo'l qo'ymaslik - ya'ni. qarama-qarshi tomonga yoqmaydigan jinsiy aloqalar, jinsiy xizmatlarni so'rash yoki takroriy jinsiy takliflar; 3) quyidagi maqsadlarga yoki ta'sirga ega bo'lgan haqoratli xatti-harakatlarning har qanday shakliga toqat qilmang: a) dushmanlik yoki qo'rqitish muhitini yaratish, shu jumladan, xodimlarni "moslashish" uchun noto'g'ri ish amaliyotlarini bajarishga majburlashi mumkin; b) birovning ishiga asossiz aralashish; v) mehnat sohasida teng huquqli inson huquqlarining buzilishi; 4) boshqa shaxsni kamsitmang, kamsitmang yoki xafa qilmang; 5) insonning irqi, millati, dini, yoshi yoki jinsiy aloqasi bilan bog'liq hazil yoki haqoratlarga yo'l qo'ymaslik; 6) axloqni kamsituvchi materiallarni, shu jumladan nomaqbul fotosuratlar yoki komikslarni tarqatmang yoki namoyish qilmang; 7) shaxsiy ma'lumotlardan noto'g'ri foydalanmaslik; 8) mish-mish tarqatmaslik hamda shaxsni kamsituvchi yoki kamsituvchi ma'lumotlarni uzatish uchun mish-mishlar, elektron pochta yoki boshqa elektron qurilmalardan foydalanmaslik". Tahlil qilingan barcha kodekslardan mobbing muammosi ham Oracle korporatsiyasi tomonidan ko'rib chiqiladi: "Kompaniya siyosati ish sharoitlarini tajovuzsiz ta'minlaydi. Bu atama jinsiy zo'ravonlikka ishora qilish uchun ishlatilsa-da, ish joyidagi bezorilik irqi, dini, kelib chiqishi, jinsi, jinsiy orientatsiyasi, yoshi, nogironligi yoki boshqa nomaqbul yoki noqonuniy sabablarga ko'ra ta'qib qilishni o'z ichiga olishi mumkin. Kompaniya jismoniy, og'zaki yoki og'zaki bo'lmagan har qanday shaklda ta'qib qilishni taqiqlaydi." Korporativ kodekslarni tahlil qilish (jami O'zbekiston va xorijiy yetakchi korporatsiyalarning 40 ga yaqin kodekslari o'rganilgan) bir nechta tashkilotlar mobbing kabi muammoga e'tibor berishadi degan xulosaga kelishimizga imkon beradi.

Shunday qilib, mobbing gullab-yashnagan tashkilotlar ko'pincha yomon obro'ga ega. Ishga qabul qilishda yaxshi mutaxassislar nafaqat yuqori ish haqini, balki yaxshi ma'naviy va psixologik iqlimga ega bo'lgan qulay ish sharoitlarini ham izlaydilar. Ushbu tashkilot bozorda yaxshi obro'ga ega bo'lib, unda rahbariyat o'z xodimlariga g'amxo'rlik qiladi, shu jumladan kodeks, ma'naviy ta'qiblardan himoya qiluvchi normalar va qoidalarni rasmiylashtirish orqali.

Xulosa

Mobbing va bezorilik korporativ munosabatlarni rivojlantirish axloqiy muammolaridan biridir. Ish joyidagi kasalliklarni davolash, ish joyidagi tibbiy muhit va tashkilotning umumiy ta'siriga ta'sir ko'rsatadi. Mobbing olish olish uchun korporativ etika kodekslarini ishlab chiqarish chiqish nazorat institutlarini tashkil etish va maxsus o'rtasida ijtimoiy-psixologik muhitni yaxshilash zarur. Xalqaro amaliyot shuni ko'rsatadiki, xavfsizlik choralari bilan bir qatorda, tashkilot madaniyatini yaxshilash, rahbariyatning mas'uliyatini nazorat qilish va tiklanishiga yordam ko'rsatish muhim. Korporativ muhitni yaxshi holatini saqlab qolish, balki tashkilotning obro'sini ham mustahkam saqlashga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Leymann, H. (1984). Ish joylarida mobbing va psixologik terror .Ish va tashkiliy psixologiya jurnali .
2. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, CL (2003). Ish joyida zo'ravonlik va hissiy zo'ravonlik .
3. Yevropa Parlamenti Direktivasi (1989). Ish joyida xavfsizlik va salomatlik bo'yicha direktiva.
4. Ish joyidagi bezorilik va travma instituti. (2010). Mobbing holatlari bo'yicha statistik hisobotlar .
5. Procter & Gamble. (2020). Korporativ axloq kodeksi.
6. Shell korporatsiyasi. (2021). Ta'qibga qarshi va ish joyidagi axloq qoidalari .
7. Solovyev, AV (2021). Mobbing: ish joyidagi psixologik terror. *ISanoat munosabatlari jurnali .
8. OECD (2005). Ish joyidagi zo'ravonlikning oldini olish bo'yicha ko'rsatmalar.