

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ
MAGİSTRATURA MƏRKƏZİ

Əlyazması hüququnda

Məmmədova İlahə Rizvan qızı

“Menecmentdə mobbinqin aradan qaldırılmasında İKT-nin rolu”
mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASIYASI

İxtisasın şifri və adı: 060632 - “İnformasiya texnologiyaları və sistemləri
mühəndisliyi”

İxtisaslaşmanın adı: “İdarəetmədə informasiya sistemləri”

Elmi rəhbər: i.e.n., dos. Quliyeva A.A.

Magistr proqramının rəhbəri: tex.e.d., akad. Abbasov Ə.M.

Kafedra müdiri: tex.e.d., akad. Abbasov Ə.M.

BAKİ-2020

MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ	3
I FƏSİL. MOBBİNGİN NƏZƏRİ METODOLOJİ ƏSASLARI	8
1.1. Mobbing müasir dövr menecmentində yeni neqativ təzahür kimi.....	8
1.2. Mobbingin yaranma səbəblərinin təhlili.....	12
1.3. Mobbingin növləri və onlarla mübarizə yolları.....	18
II FƏSİL. İNFORMASIYA TEXNOLOGİYALARI MÜASİR AZƏRBAYCAN CƏMİYYƏTİNİN SOSIAL DƏYİŞİKLİKLƏRİNİN AMİLİ KİMİ	38
2.1. Azərbaycanda informasiya texnologiyalarının inkişafı.....	38
2.2. İnformasiya texnologiyalarının təsiri altında Azərbaycanda sosial strukturun dəyişdirilməsi.....	43
2.3. İnformasiya bərabərsizliyi və onu aradan qaldırmaq yolları.....	47
III FƏSİL. İKT MÜASİR CƏMİYYƏTDƏKİ BİR ŞƏXSİN ƏMƏK DAVRANIŞINI TƏNZİMLƏYƏN SOSİOLOJİ AMİL KİMİ	60
3.1. Müasir cəmiyyətdə insan əməyinin tənzimlənməsinə informasiya-koqnitiv amillərin təsiri.....	60
3.2. Müasir Azərbaycan cəmiyyətində əmək davranışının tənzimlənməsi prosesində İKT paradiqmanın istifadəsinin perspektivləri.....	71
NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR	76
ƏDƏBİYYAT SİYAHISI	79
PE3IOME	82
SUMMARY	83

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı: Tədqiqatçılar sosial varlıq olduğumuz üçün insan münasibətlərinin həyatımızda çox əhəmiyyətli olduğunu göstərirlər. Əvvəlcə oxucular mobbing haqqında məlumat əldə edə biləcəklər və bununla bağlı hallarla tanış olacaqlar. Bu mövzu bir menecer olduğu təqdirdə baş verən və ya baş verəcək vəziyyətləri necə idarə edəcəyi haqqında bir məlumat əldə etməyə kömək edə bilər. Dissertasiya işində başqa ölkələrin təcrübəsindən də bəhs olunur. Oxucu psixologiya, xüsusən iş yerindəki psixologiya ilə bağlı bəzi əsas məlumatlar əldə edə bilər.

Əsrlər boyu insanlar həmişə həyatın mənasını tapmağa çalışırdılar və nəticədə xoşbəxtliyin insan həyatının mənası olduğu sübut edilmişdir. İnsanlar hər zaman nəyəsə nail olmağa, istədiklərini əldə etməyə, xoşbəxt olmaq və ya başqalarına kömək etmək üçün çalışırlar. Xoşbəxt olmaq üçün əsas şey sağlamlıqdır - zehni və fiziki cəhətdən sağlam olmaq. Ümumiyyətlə, bir çoxları fiziki cəhətdən sağlam olmağın xoşbəxt həyatlarını davam etdirmək üçün kifayət edəcəklərini söyləyirlər, amma bu belə deyil, çünki psixi sağlamlıq daha vacibdir. Fiziki cəhətdən sağlam olmaq üçün ilk növbədə insanın sağlam zehni olmalıdır, onsuz özlərini sağlam hiss edə bilməzlər. Özünü yaxşı hiss etmək, enerjili olmaq, özünü inkişaf etdirmək marağına sahib olmaq üçün ilk növbədə insanın güclü ruhu və psixologiyası olmalıdır. İnsanların xoşbəxt olması üçün ehtiyac duyduğu ikinci şey yaxşı münasibətlərdir, çünki qeyd etdiyimiz kimi biz ictimai varlıq və digər insanlara ehtiyacımız var. İnsan insanlarla pis münasibət qursa bu onun sağlamlığına böyük zərər verə bilər. Buna görə “mobbing” nəzərə alınmalıdır. Bu mövzuda mobbing, mobbing və işçi qarşıdurmalar arasındakı fərqlər, mobbingin təsnifatı, mobbingin növləri, mobbing alətləri, qurban olana səbəb olanlar barədə məlumat alacağıq.

İş insanların həyatının ayrılmaz hissəsidir və iş yeri insanların orada çox vaxt keçirdikləri yerdir, buna görə burada idarəçi(lər) tərəfindən sağlam psixoloji mühit təmin olunmalıdır. Ancaq bəzən bunun qarşısını almaq olmur və hətta bu psixoloji təqibə çevrilə bilər. Bu Barselona komandası və ümumiyyətlə İspaniya futboluna

xarakterik olan Tiki-Taka oyununa bənzəyir və oyunun məqsədi Barselona komandasının rəqiblərini oyundan kənarlaşdırmaqdır. Fakt budur ki, Barselona komandası rəqibin cavab verə bilmədiyi taktikalarla sürətlə oynayır. Psixoloji zorakılıqda olduğu kimi komanda oynamaq istəmədikləri oyun tərzilə rəqabət edərək məğlub olur. İdarəetmə münasibətlərinin xarakterik bir xüsusiyyəti onların asimmetriyasıdır, bu cür münasibətlər sosial maraqların yaranmasına kömək edir və sosial tərəqqinin kommunikativ mexanizmini formalaşdırır. Mobbing rəhbərlər və onların tabeliyindəki asimmetrik münasibətlər üzərində inzibati şaquli qurulur. Lakin, şaquli orqanlara əlavə olaraq, asimmetriya gücü üfüqi vəziyyətdə olsa belə, hərəkətli səbəbə çevrilə bilər. Kimisə öldürmək üçün bu şəxsi mənəvi və zehni olaraq öldürmək kifayətdir. Beləliklə, təsəvvür edə biləcəyimizdən daha təhlükəlidir. Buna görə araşdırılmalı və bu cür vəziyyətin qarşısını almağa kömək edən yollar tapılmalıdır. Bu mövzuda informasiya bərabərsizliyi problemi müxtəlif cəmiyyətlərə, o cümlədən iqtisadi cəhətdən inkişaf etmiş cəmiyyətlərə xas bir sosial fenomen kimi təhlil edilmişdir. Bu problemi aradan qaldırmağın mümkün yolları haqqında nəticələr çıxarılır.

Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi: Mobbingin nəticələrinin qarşısını almaq və aradan qaldırmaq üçün Avropa Birliyinin üzvləri müxtəlif metodlardan istifadə edirlər. Məlumdur ki, Azərbaycan bu istiqamətdə imkanlar irəli sürə bilmir. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının müvafiq maddəsində hər bir insanın işləmək hüququ olduğu bildirilib. Əgər əmək davranışının tənzimlənməsində, münasibətlərdə işçinin hüququ pozularsa bu mobbingə aid edilir.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri: Tədqiqatın məqsədi menecmentdə yaranan mobbingin aradan qaldırılması, bu zaman informasiya və kommunikasiya proseslərinin işə həvəsləndirmənin formalaşmasına təsirini öyrənmək və sosial informasiyaologiyaya, jurnalistika nəzəriyyəsinə və siyasi ünsiyyətə əsaslanan cəmiyyətin motivasiya quruluşundakı meylləri müəyyənləşdirməkdir. Bu məqsədə çatmaq üçün aşağıda qeyd olunan vəzifələri həll etməliyik:

- formalaşmada informasiya amilinin rolunu əsaslandırmaq;
- işə həvəsləndirmə;
- iqtisadi nəzəriyyə və sosial informasiyaologiyanın metodlarına əsaslanan cəmiyyətin motivasiya quruluşundakı dəyişiklikləri təhlil etmək;
- ictimai-məlumatlı yanaşma əsasında ictimai düşüncə və sosial psixikada motivasiya proseslərinin səbəbkar əlaqələrini müəyyən etmək;
- intellektual insan kapitalının artan rolu kontekstində əmək məzmunundakı dəyişiklikləri, onun formalaşmasında və ictimai proseslərin idarə olunması praktikasında tətbiqində informasiya və biliklərin əhəmiyyətini müəyyən etmək;

Dissertasiyanın elmi vəzifəsi, sosial-siyasi və iqtisadi hadisələri onlara informasiya və kommunikasiya proseslərinin təsiri baxımından təhlil və proqnozlaşdırmağa imkan verən bu problemin öyrənilməsində sosial informasiyaologiyanın metodoloji bazasını tətbiq etməkdir.

Tədqiqatın obyektı: Problemin öyrənilməsi üçün tədqiqat obyektı informasiya amilinin işə həvəsləndirilməsinə təsiri prosesidir.

Tədqiqatın predmeti: İnformasiya cəmiyyəti şəraitində hər bir şəxsin normal formada işləməsi üçün əmək davranışını tənzimləyən amillərdir.

Tədqiqat metodları: Mobbinqin qarşısının alınması üsulları, müdaxilə üsulları, sosial informasiyaologiya, iqtisadi psixologiya və sosial-kommunikativ psixozanaliz metodları.

Tədqiqatın informasiya bazası: İnformasiya sahəsində ictimai münasibətləri tənzimləyən normativ sənədlər, informasiya siyasətinin konsepsiyaları və proqramları, ölkənin informasiyalaşdırılması və müvafiq kadrların hazırlanması, mətbuat, televiziya və internet materialları.

Tədqiqatın elmi yeniliyi: Sosial informasiyaologiyanın metodlarından istifadə edərək sübut olundu ki, cəmiyyətin post-sənaye cəmiyyətinə keçməsi şəraitində əməyin məzmunu, fiziki və zehni komponentlərinin nisbəti bütün sosial və hər şeydən

əvvəl əmək fəaliyyəti üçün motivasiya quruluşunu dəyişdirən ikinci dəyişiklik lehinə olmuşdur.

İntellektual kapitalın formalaşması şəraitində informasiya və bilik həlledici rol oynadığı üçün əmək prosesində informasiya amilinin əhəmiyyətinin artdığı əsaslandırılmışdır. Bu, əmək prosesinin motivasiya paradiqmasında informasiya determinizminin vacibliyini göstərir.

İşə həvəsləndirməni artırmaq üçün müəyyən anlayışlar toplusu şəklində fundamental mövqe formalaşdırılmışdır. Əvvəla, bu sosial ədalət prinsipinin bərpası, maddi və mənəvi stimulların optimal tarazlığı, işçi peşələrin nüfuzunun bərpası, sənayenin və kənd təsərrüfatının prioritet inkişafına yönəlmiş iqtisadi və siyasi ideologiyanın inkişafı, milli maraqlar sistemini əhatə edən adekvat dövlət informasiya siyasətinin formalaşdırılmasıdır.

Sübut edilmişdir ki, müasir şəraitdə informasiya cəmiyyətinin müsbət təsirləri ilə yanaşı, virtual istehsalın, xüsusən aşağı səviyyəli kütləvi mədəniyyətin, fəzilət və “sarılmazlıq” ın kütləvi informasiya vasitələrində təsiri, yalnız “ulduzlar” və “elit” insanların şöhrəti böyükdür. Ölkənin sənaye və kənd təsərrüfatı potensialını yaradan işçilərin sosial vəziyyətlərini artırmaq üçün xüsusi kütləvi informasiya vasitələrinin (dövlət sifarişləri əsasında) ehtiyacı olduğu iddia edilir.

Əmək motivasiyası və informasiya və kommunikasiya proseslərinin üzvi əlaqəsində, zəncirdə səbəb-nəticə əlaqələrində: "stimul - stimulun cavabı - davranış", birləşdirən əlaqə məlumat və rabitə, şüurlu və şüursuzların qarşılıqlı münasibətindəki məzmunu olduğu əsaslandırılmışdır.

Nəticələrin praktiki əhəmiyyəti və tətbiq sahələri: Mövzunun müddəaları və nəzəri nəticələrindən yerli medianın ictimai şüuruna təsir problemlərinin həlli üçün sosial-informasiya və məlumat-aksioloji yanaşmalara əsaslanan nəzəri və praktik tövsiyələrin hazırlanmasında istifadə edilə bilər. Tədqiqatda əldə edilən nəticələrdən siyasi və dövlət strukturlarının, informasiya, elmi və praktik işçilərin fəaliyyətlərində, habelə dövlət informasiya siyasətinin əsaslarını inkişaf etdirməkdə və Azərbaycan

cəmiyyətinin dəyər sisteminin formalaşmasında medianın və medianın rolunu aydınlaşdırmaq üçün istifadə edilə bilər.

Dissertasiya işinin strukturu: Dissertasiya giriş, üç fəsil, nəticə və təkliflərdən, ədəbiyyat siyahısından ibarət olmaqla tərtib olunmuşdur. Birinci fəsildə menecmentdə mobbing təzahürləri əks olunmuş, iş yerində mobbing, mobbing vasitələri, mobbingin yaranma səbəbləri, mobbingin növləri və onlarla mübarizə araşdırılmış, mobbing qurbanı haqqında fikirlər bildirilmiş, mobbingin inkişafının nəticələri, Avropa Birliyi ölkələrinin istifadə etdiyi metodlar göstərilmişdir. İkinci fəsildə Azərbaycanda informasiya texnologiyalarının inkişafının mövcud vəziyyəti barədə geniş məlumat verilmiş, informasiya texnologiyalarına malik cəmiyyətlər və bu cəmiyyətlərdə texnologiyanın təsiri nəticəsində sosial strukturun dəyişməsi, internetin cəmiyyətin ayrılmaz hissəsi olması, informasiya bərabərsizliyi qeyd olunmuşdur. Üçüncü fəsildə İKT-nin təsiri nəticəsində müasir dünya və Azərbaycan cəmiyyətində əmək davranışının tənzimlənməsi məsələləri araşdırılmışdır.

Dissertasiya işinin sonunda nəticə və təkliflər, istifadə olunan ədəbiyyat siyahısı verilmişdir.

I FƏSİL. MOBBİNGİN NƏZƏRİ METODOLOJİ ƏSASLARI

1.1. Mobbing müasir dövr menecmentində yeni neqativ təzahür kimi

Hər bir insan yeni bir kollektivə gələrkən mövcud iş həyatına uyğunlaşmamaqla, həmkarlarına və rəhbərlərinə mənfi münasibət bəsləyə bilər. Bu şəxs səhvlərini dərhal anlamağı və onları düzəltməyi bacarsa yaxşıdır, amma müxtəlif səbəblərdən başlayan qarşıdurma artmağa başlayır. Psixologiyada bu fenomenə "mobbing" deyilir. İş yerindəki mövcud gücdən və ya statusdan sui-istifadə, sistemə psixoloji zorakılıq, zülm, mühasirə, təcavüz, təhqir, təhdid və s. bunların hamısı mobbing adlanır. Bu müddətdə hədəf alınan şəxs zərərçəkən, təhqiramiz davranışı həyata keçirən şəxs isə təcavüzkar adlanır.

Mobbing haradan gəldi?

Mobbing sözü qeyri-qanuni zorakılığın çoxluğunu bildirir. Latın dilində "qeyri-sabit izdiham" mənasını verən mobile vulgus sözlərindən gəlir. Mobbing anlayışı ilk dəfə 1960-cı illərdə heyvan davranışını araşdıran Lorenz tərəfindən kiçik heyvan qruplarının böyük bir heyvanın təhlükəsinə reaksiyasını ifadə etmək üçün istifadə edilmişdir. İsveç Doktoru Heinemann daha sonra eyni qrupdan bir qrup uşağın tək uşağa qarşı hərəkətlərini təsvir etdi. Bu termin iş yerində qorxutma və təcavüz baxımından ilk dəfə 1984-cü ildə İsveçdə Heinz Leymann tərəfindən hazırlanan "İş həyatındakı təhlükəsizlik və sağlamlıq" adlı məruzədə təqdim edilmişdir. O, bu davranışı mobbing və ya onu "psixoloji terror" adlandırdı, bu "bir və ya daha çox insanın digərinə, əsasən də birinə qarşı yönəlmiş mütəmadi olaraq düşmən və etik olmayan münasibətini" ehtiva edir. Leyman mobbing üçün səciyyəvi olan 45 davranış dəyişikliyi müəyyənləşdirdi: zəruri məlumatların gizlədilməsi, sosial təcrid, böhtan, davamlı tənqid, əsassız şayiələrin yayılması, istehza və s. Leymandan sonra Andrea Adams bu davranışı 1992-ci ildə təhqir adlandırdı.

Mobbing (psixoloji zorakılıq) - emosional bir hücumdur, insanın hörmətsiz və zərərli davranışın hədəfi olmağından başlayır. Bu, bir insanın digərlərini öz razılığı ilə

və ya razılığı olmadan başqa bir insana qarşı toplaması və daim zərərli hərəkətlər etməsi, təcavüzkar bir mühit yaratmaqla digərinin sosial nüfuzunu aşağı salması, lağ etməsi və vəzifəsini aşağı salması ilə vəzifəsindən azad edilməsinə məcbur etməsidir. Normal stress mənbələrindən fərqli olaraq, iş yerində mobbing - Həmkarları, tabeliyində olanları və ya idarəetmə mövqeyində olan şəxsləri uzunmüddətli, sistematik olaraq hədəflənən şəxsə yönəlmiş təcavüzkar hərəkətləri ilə həyata keçirilən təxribatdır. Belçikada bu termin aşağıdakı şəkildə müəyyən edilmişdir:

Müəssisənin daxilində və ya xaricində, xüsusilə: davranış, sözlər, təhdidlər, hərəkətlər, əl və qol hərəkətləri və s. üsullarla işçinin şəxsiyyət dəyərlərinə, emosional və mənəvi bütövlüyünə qəsdən zərər verən, alçaldıcı münasibətlərin təhqiramiz mühitini yaradan qanunsuz hərəkətdir. [19]

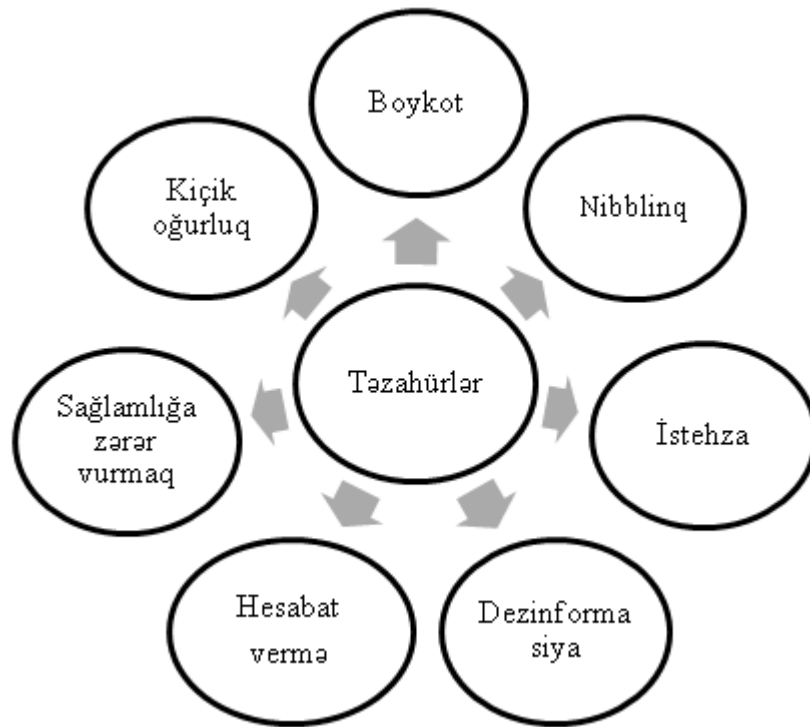
Mobbing narahat edən hərəkətlər şəklində özünü göstərən, zamanla zərər verməyə başlayan və hadisələrin bir dövrdə sürət qazandığı bir prosesdir. Mobbing prosesi davam etməyə icazə verildiyi müddətcə davam edir. Zərərçəkmiş kimi seçilən şəxs üçün zərərli bir təcrübə olaraq başlayan bu proses ən ağır nəticəyə gəlməzdən əvvəl müxtəlif mərhələlərdə başa çatı bilər. Emosional təcavüz prosesinə insanların imicini, iş etikasını və səriştələrini azaldan davranışlar daxildir. Qurban mənfi, alçaldıcı, təhqiramiz, zərərli və idarə olunan bir gərginlik strategiyası ilə narahatlıq içində qalır. Mənfi ünsiyyət vasitələri ilə bütün bunlar qurbanı alçaltdırmaq, utandırmaq və s. məqsədi daşıyır.

Mobbing prosesi sosial qarşıdurma ilə başlayır. Bu münaqişənin hər vəziyyətdə mobbing yaratması zəruri deyil və münaqişələr "barışıq" ilə nəticələnməzsə, bu, tərəflər arasında güc mübarizəsinə səbəb olacaqdır. Mübarizə zamanı münaqişənin əsl səbəbi zamanla geri plana çəkilir, münaqişə getdikcə daha çox fərdiləşdirilir və işçinin şəxsiyyəti hədəf nöqtəsinə gətirilir. Tərəflər bir-birlərinə zərər verəcək davranış nümayiş etdirməyə başlayırlar. Münasibət bu andan etibarən kəsilir, iş şəraiti və təşkilati mühit dözülməz hala gəlir, demək olar ki, zəhərlənir. Fərdin arxasından hər cür oyunlar oynanılır, əsassız şayiələr çıxarılır. Qurban əvvəlcə özünə, sonra

ətrafındakılara qarşı yadlaşmağa başlayır. Bu proses işə laqeyd qalmaqdan, məyus olmaqdan, zəif performans göstərməkdən başlayır və işdən çıxmağa qədər davam edə bilər. Zərər çəkmiş şəxslərdə yuxusuzluq, depressiya, narahatlıq, unutkanlıq, əsəbilik, qəfil hirs, yaşamaq istəyinin itməsi və əvvəllər sevdiklərindən məmnun olmamaq kimi hərəkətlərdə və düşüncələrdə dəyişiklik ola bilər.

Mobbing prosesinin inkişafı ilə əlaqəli müxtəlif mərhələlər var. Bəzi müəlliflər bu prosesin giriş - inkişaf - nəticə şəklində sadə bir proses olduğunu bildirsələr də, bəzi müəlliflər bu prosesin daha mürəkkəb mərhələlərdən ibarət olduğunu bildirirlər. Mobbing ilə əlaqəli araşdırmalar aparıldıqda, görülən işlərin çoxunun, mobbing prosesinə deyil, fərdlərə qarşı tətbiqetmənin səbəbləri və nəticələrinə diqqət yetirildiyi görülür. Mobbing zamanı ortaya çıxan davranışların hamısını, mobbing qurbanı olan adamı iş yerindən uzaqlaşdırmağa yönəlmiş təhqiramiz davranış olduğunu söyləmək düzgün olmaz. Bu mərhələdə qurban ətrafında baş verənləri dərk etməyə çalışır.

Mobbing təzahürləri Şəkil 1-də göstərilmişdir:



Şəkil 1. Mobbing təzahürləri

Təşkilatlarda və qurumlarda mobbinq: iş yerində mobbinq

Bir insan üçün iş məmnuniyyəti, özünə hörmət, sosial əlaqələr, işin nəticəsi və prosesi nəticəsində yaranan məmnuniyyət mənbəyi, həm də müşayiət edən sosial əlaqələr ola bilər. Ancaq eyni iş yadlaşma, zülm, bir insan üçün varlıq uğrunda davamlı mübarizə demək olar, məyusluğa, ağırlı şərtlərə və hətta somatik və ruhi xəstəliklərə səbəb ola bilər. Bunun sinonimi müxtəlif təzahürlərində (bossinq, sataşma) hərəkət edir.

Mobbinq və işçi qarşıdurmalar arasındakı fərqlər nədir?

Əvvəla, mobbinqi heç bir kollektivdə az rast gəlinməyən, adi cırtdanlardan nəyi fərqləndirdiyini dəqiq başa düşməliyik. Məsələn, müdir sənədinizi kiməsə təhvil verməyi unutduğunuz üçün mübahisəsizliyə görə cəzalandırıqda, sonra katibindən bu tapşırığı bir neçə dəfə xatırlatdığınız mesajları alırsınızsa, bu təcavüz aktı deyil, diqqətsizliyinizə reaksiyadır. Bu nizamsız işə ədalətli bir reaksiyadır və bu reaksiya qısa ömürlüdür və uzun sürmür. Ancaq işə gəlsəniz, məsələn, həmkarlarınızdan mütəmadi bir söz eşidirsiniz: "Oh, buradasınız, nəhayət ofisə gələ bildiniz. Düşündük, qəza oldu və nəhayət görüşə bildik!" bu vəziyyətdə çox güman ki, mobbinq qurbanınız. Bəzi kollektivlərdə fərdlər arasındakı münasibətlərdə belə iyrənc bir fenomen yarana bilər.

Mobbinq vasitələri hansılardır?

Mobbinq və zorlama təqib alətlərinin müəyyən bir dəstəsində özünü göstərir. Daha tez-tez bu boykotdur, nəticədə bir işçi həmkarları üçün sadəcə görünməz olur: heç kim onunla danışmır, xəbər paylaşmır, korporativ yığıncaqlara dəvət olunmur və hər şəkildə onun varlığına məhəl qoyulmur. Tez-tez zərərçəkmiş əsassız nit-picking istifadə olunur. Bu davranış, xüsusən, patron üçün zərərçəkən-təbəciyə münasibətdə xarakterikdir. Gələnlər tez-tez belə silahlardan yanlış məlumat kimi istifadə edirlər. Məsələn, yeni gələn şəxs üzərində himayə götürmək üçün təlimatlandırılmış təcrübəli işçi gələcəkdə yeni gələn şəxsin açıq rəqib ola biləcəyini hiss edərsə, o zaman bilərəkdən bəzi məlumatları təhrif edə bilər və bunun nəticəsində səlahiyyətliyə

peşəkarlarla narazılığına səbəb ola bilər, yeni qəbul edilmiş şəxsin vəzifəsindən azad edilməsinə qədər. Mobbing qurbanları həm şəxsi əşyaları, həm də maddi məsuliyyət daşıyan şeyləri korlaya bilər və bəzi hallarda sağlamlığa təhlükəli üsullar da tətbiq edə bilər (çayda və ya səfərdə laksatifdir - insanın təsəvvür etdiyi şeylərdən azdır!). Müxtəlif elm nümayəndələri tərəfindən aparılan bir araşdırma göstərir ki, mobbing fenomeni həm dövlət, həm də özəl sektorun təşkilatlarında baş verir. Bir işçinin və ya bir qrup işçinin mənəvi təqibləri, bütövlükdə təşkilat daxil olmaqla işə götürülmüş vətəndaşların hər hansı bir kollektivində yerləşdirilə bilər. Bir qayda olaraq, mobbing qurbanları komandaya hələ qoşulmamış yeni gələnlərdir. K.X.Rekosh mobbingin bir sıra əhəmiyyətli xüsusiyyətlərini qeyd edir:

- a) hərəkətilik müddəti - bir ildən beş ilə qədər;
- b) işçilərin 30-50% -i mobbing qurbanı olur;
- c) təhsildə mobbingin yayılma nisbəti digər fəaliyyət sahələrinə nisbətən iki dəfə yüksəkdir;
- d) 90% hallarda baş mənəvi təqiblərə başlayır. Qeyd olunur ki, bu cür təcavüz, əksər hallarda 45 yaş və yuxarı yaşlarda yaxşı işləyən qadınlar tərəfindən təqaüdə çıxana qədər 10-15 il qaldıqda baş verir.

1.2. Mobbingin yaranma səbəblərinin təhlili

Müəssisələrdə mobbingin yaranmasının ümumi təşkilati səbəbləri, hərəkət mexanizmini hərəkətə gətirən əsas amillərdən biri də indiyə qədər gizlədilən kollektivin daxili gərginliyidir. Bu daxili gərginlik əməyin təşkili ilə əlaqəli müxtəlif səbəblərdən yaranır.

- təşkilat /qurumun strategiyası və məqsədinin qeyri-müəyyənliyi;
- Müdirin fərqli işçilər üçün qeyri-bərabər tələbləri;
- işçilərin (mütəxəssislərin) arasında iş növlərinin və peşə yükünün daimi dəyişməsi ("qarışıq");
- Ödəniş səviyyəsində;

- Müxaliflərin rədd edilməsi;
- İntriqazların və pərdə arxası oyunların azarkeşlərinin qarşısının alınmasında təşkilat rəhbərlərinin fədakarlığı;
- məlumat axınının səmərəsiz cihazı;
- məsuliyyət və vəzifələrin qeyri-müəyyən sərhədləri;
- kadr yüksəldilməsi və karyera imkanları sisteminin olmaması;
- idarəetmə və fərdi tabeliyində olanlar arasında yaxınlıq və ya qohumluq əlaqələrinin yayılması və heyətdən olan kimsə öz ünvanında bir növ təcavüz doğuran kimi - yığılmış ümumi gərginlikdən qaynaqlanan bu birdəfəlik təcavüz emosional təcavüzə çevrilə bilər. Təşkilatın / qurumun (və ya bu təşkilatın / təşkilatın bölməsinin) rəhbərinin bu işçiyə münasibətdə psixi təzyiq (patronluq) bu bölmədə üfüqi hərəkətlilik üçün başlama mexanizmi kimi çıxış edir.

1. Bossinq bir həyat tərzidir. Rəhbər öz ambisiyalarını təmin etmək üçün nəinki dəyərli işçiləri, həm də qurumun maraqlarını qurban verir. Piyadalarla olduğu kimi tabeliyində olanlarla oyun çox qədim, əxlaqsız və təəssüf ki, çox maraqlıdır. Belə bir patronun idarə etməsi, fikir ayrılığı gətirməsi, işçilərin mənafeələrinə təkan verməsi həyat məsələsidir.

2. Öz mürəkkəbliklərinin əvəzi olaraq bossinq. Etibarın olmaması, patoloji şübhəsi, patronu bütün "düşmənləri" görməyə məcbur edir, təbəçiliyinin hesabına özünü təsdiqləmək vərdisi. Bu vəziyyətdə, onun hissəsinə təzyiq üfüqi hərəkət etmək üçün bir fürsətə çevrilir.

3. İdarəetmə sahəsindəki bacarıqsızlıq, xüsusən işçilərlə əlaqələndirilməmiş ünsiyyət mexanizmi, yaxşı inkişaf etmiş münaqişələrin həlli mexanizminin olmaması, peşə vəzifələrini təyin etmək və onların həyata keçirilməsini düzgün qiymətləndirmək bacarıqlarının olmaması.

Mobbing və bossinq peşə məhvi təzahürüdür. Peşəkarlıqdan məhrum etmə fəaliyyəti cəmiyyətin nöqtəyi-nəzərindən zərərli bir nəticə əldə etməyə istiqamətlənməsini səciyyələndirir. Bu, bir insanın təhrif edilmiş (dağıdıcı) peşə dəyərlərini rəhbər

tutması halında baş verir. Buna görə, o, dağıdıcı, ictimai olaraq qəbuledilməz hədəflər qoyur və onlara çatmaq üçün dağıdıcı vasitələrdən istifadə edir. O, dağıdıcı yönəlmə ilə idarə olunur, nümunələri egosentrizm, pul yığımı, qeyri-konformizm, bir anlıq faydalara əsaslanmaq və s. ola bilər.

Mobbing şiddətli rəqabətə səbəb ola bilər. Bir qayda olaraq, belə bir vəziyyətdə, zərərçəkmiş hətta o qədər də bəyənilmir, sadəcə hansısa məqamda istədiyi vəzifəyə və ya maaşına maneə olur. Həm də iş yerində mobbingin çox vaxt müəyyən bir xarakter əlamətinə sahib insanlara yönəldiyini bilmək vacibdir. Tədqiqatçılar diqqəti cəlb etdikdə, onun qurbanları, bir qayda olaraq, fırıldaqçılar, zəif və mürəkkəb şəxsiyyətlərdir və ümumi fondan (sözdə ağ qarğalar adlandırılanlar), mənasız, ünsiyyətçil və qəribə kimsəsiz insanlara qarşı dururlar. Hamısı qıcıqlanmağa, həmkarlarını və üstün şəxsləri təhqir etmək və alçaltmaq istəyinə səbəb ola bilər. Mobbing boşluq əlamətidir. İşçilərin qeyri-mütəşəkkil və paylanmış vəzifələri olan komandalarda mobbing də çox yaygındır. İnsanlar sadəcə heç bir şey etməkdən tələsmədikləri və vaxtı öldürmək üçün hər cür fürsət axtardıkları işdə bu fenomen onları götürə, hərəkətə gətirə və varlığı mənalı edə biləcək bir şeyə çevrilir. "Hər şeydən artıq şeyə ehtiyacınız varmı? Bunu etməklə nə qazanmaq istəyirsiniz?" - bunlar ümumi narazılığın dəlilləridir. Yeri gəlmişkən, kollektivlər bu fenomenə xüsusilə həssasdırlar, əgər patronun sevimlisi deyilsinizsə, karyerada irəliləmək mümkün deyil.

Mobbing qurbanının şəxsiyyəti: Mobbingin ən çox yayılmış səbəbi qurbanın fərdiliyidir. Hər hansı bir çatışmazlıq və ya ləyaqət bu keyfiyyət komandadakı insanların əksəriyyətində olmadıqda təcavüzkarların hədəfinə çevrilə bilər.

- Özünə şübhə, zəiflik nümayiş etdirmək;
- şikayətçi, əsəbi olmaq;
- dedi-qodu etmək;
- "pet", "ən yaxşı", "rol modeli" olmaq;

- xüsusi mükafat, bonus, təşəkkür məktubu və ya iş üçün digər təşəkkür məktubu almaq;
- Hamı işləyərkən və ya işləyəndə tənbel olmaq, hamı tənbel olduqda;
- gec olmağı və ya gec olmağı "qəbul edildiyi" zaman, vaxtında olmağın adət olduğu təqvalı olmaq;
- korporativ partiyalara məhəl qoyma və sair, ümumiyyətlə izdihamdan kənarda qalmaq, "hamıdan fərqli olaraq çox olmaq";
- Daha tez-tez, lakin həmişə deyil, zərərçəkənlər zəif, yumşaq, dərdsiz, mehriban, huşunu itirən, əhval-ruhiyyəli, tək insanlar və həmçinin təcrübəsiz, gənc, yeni işçilərdir.;
- Daha az, lakin çox vaxt güclü bir şəxsiyyət, yenilikçi, islahatçı, aktivist, işgüzar, yaradıcı, şəxsiyyət, toplumun əsas hissəsindən daha yüksək, mədəniyyət, zəka, peşəkarlıq baxımından yüksək;
- Fəal və məqsədyönlü patron illərdir hamının oturduğu yerlərdə oturduğu və yalnız fəaliyyət görünüşünü yaradan "bataqlıq" kollektivinə həvalə edilərsə, dərhal "xalq düşməni" olur. Bu vəziyyətdə ya ümumi səviyyəyə enməlisiniz, ya da komandanı səviyyənizə qədər çəkməlisiniz.;
- Göründüyü kimi, yenə də özünüzü qurban vermək, inkişaf etmək istəməyən, qurulmuş "bataqlıqda" rahat olan daha yaxşı bir komanda hazırlamağa çalışmaq nəcib, lakin çox vaxt təsirsiz və sağlamlığa zərərli ola bilər.;
- Mobbing işçilərin sayını azaltmaq tələb olunduqda, rəhbərlər tərəfindən şüurlu şəkildə istifadə edilə bilər. İşdən çıxara bilməyən, lakin zəruri olan işçiləri "yaşat". Bu təcrübə tez-tez maliyyə böhranları dövründə (iqtisadiyyat naminə atəşə tutulur) və ya sadəcə "etirazı" rədd etmək üçün obyektiv səbəblər olmadıqda müşahidə olunur.;
- Yeni işçilər xüsusilə diqqətli olmalıdırlar, çünki bəzi işəgötürənlər "kiçik fəndlərdən" istifadə etməyə başlayırlar, daha doğrusu yeni gələnləri vəhşicəsinə aldadırlar. Bir şəxsə natamam maaş üçün sınaq müddəti (bir aydan altı aya qədər)

verilir və hər cür şəkildə psixoloji olaraq ona terror edilir (ümumiyyətlə əsassız olaraq bacarıqsızlıqda ittiham olunur). Sınaq müddəti başa çatdıqdan sonra işçiyə məlumat verilməlidir: "Bağışlayın, bizə gəlmədiniz!"

Kim mobbinq qurbanı ola bilər?

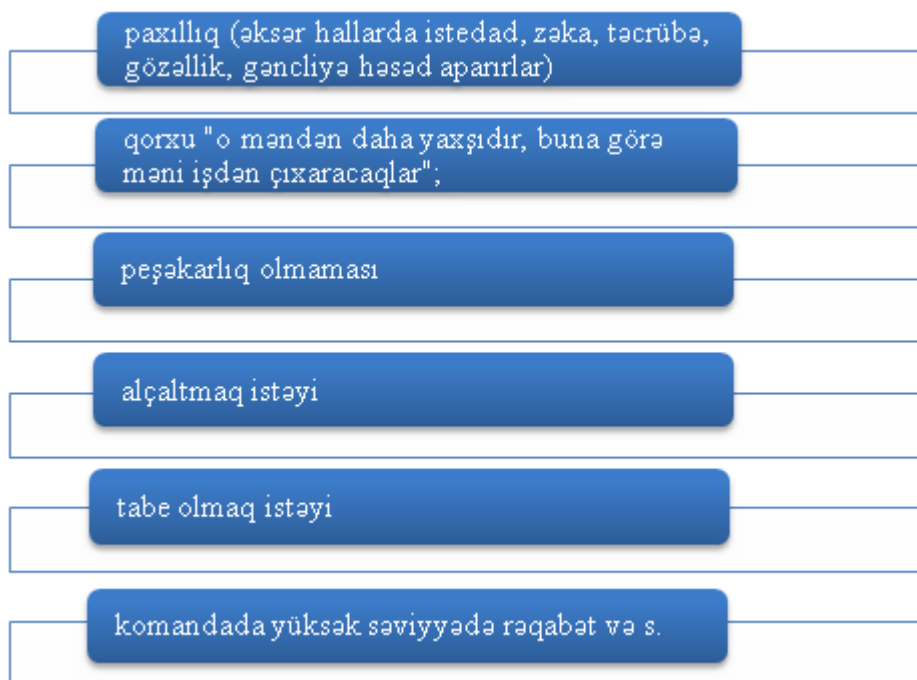
Psixoloji təzyiq altında olan insanlara qurtulmağı, işdən çıxmağa məcbur olmağı söyləmək lazımdır. Bir komandada işləyərkən təcrübəli işçilər yeni gələnlərə özlərini göstərməyə çalışırlar, bu da yeni gələnlərin sıxılmasına səbəb olur. Yeri gəlmişkən, orduda olan təhqirdən və ya sinif yoldaşını məktəbdə təhqir etməsindən fərqli olaraq, ümumiyyətlə qurbanı fəth etmək və onu zəif iradəli göstərmək üçün bunu istədikləri şəxsə tətbiq edirlər.

Mobbinq necə inkişaf edir?

Mobbinqin harada inkişaf etməsindən asılı olmayaraq (məktəbdə və ya ofisdə) bir neçə mərhələdən keçir və bu psixoloji fenomenin ortaya çıxmasının əsası, bir qayda olaraq, yüksək emosional gərginlikdən qaynaqlanan komandadakı qeyri-sağlam bir mühitdir. Bu uzun müddət davam edə bilməz, buna görə kollektiv üzvləri bilinçsiz olaraq hər zaman ümumi qıcıq doğuran biri kimi görünən "günahkar"ı axtarırlar (bu barədə əvvəlcədən zərərçəkənin şəxsiyyəti haqqında danışmışıq). Seçilən "dələduz" ünvanına istehza edilməyə başlanır. Vaxt keçdikcə bu kifayət deyil və təqiblərə həvəsli olan işçilər və ya sinif yoldaşları artıq qurbanı alçaltmağa çalışır, ətrafındakı bir əlaqə və dəstək olmaması şəkildə bir boşluq meydana gətirirlər – məsələn, iş vəzifələrinin icrasına təsir göstərə bilməməsi. Sonuncu, öz növbəsində, hakimiyyətin narazılığına səbəb olur, xüsusən də tabeçiliyində olanların həyatı ilə o qədər də maraqlanmırsa. Nəticədə bu mobbinq qurbanı kollektivi tərk etmək məcburiyyətində qalır.

"Ağ" qarğalar növbəti risk qrupunda başqalarından müəyyən dərəcədə fərqlənən insanlardır. Bu həddən artıq qiymətləndirilmiş və ya dəyərsizləşdirilmiş özünə hörmət, davranışdakı qəribəlik, qeyri-adi hobbi və hətta fiziki keyfiyyətlər ola bilər. Buna görə tez-tez belə insanlar özlərinə inanmadıqları və ya əksinə özlərini hamıdan

daha dik hesab etdikləri üçün hərəkətə keçə bilər. Komandada yeni başlayan işçinin komanda tərəfindən qəbul edilməsi çətinidir. Xüsusilə yeni bir rəhbər vəzifəyə gəlsə. Bütün tabeliyindəki insanları özlərinə qarşı konfigurasiya etmək, əks effekt əldə etmək daha çətin bir problem olmayacaqdır. Sıxıntı - bir insan elementar cansıxıcılıq səbəbindən psixoloji mətbuatın qurbanı ola bilər. Komanda sadəcə cansıxıcı olarsa və əylənmək istəyi varsa, belə bir vəziyyətdə bir mobbing olacağı mümkündür. Bir yetkin üçün psixoloji terroru dəf etməyin daha asan olduğunu söyləməyə dəyər. Yeniyetmələr və uşaqlar ilə hər şey daha mürəkkəbdir. Ağırliq, boy, boyun əyləclərinin olması, eynək taxmaq - bütün bunlar kollektiv təzyiq və təhqirlərə səbəb ola bilər. Karyera nərdivanının hansı mərhələsində, hansı sahədə işləməsindən və hansı şəxs olmasından asılı olmayaraq komandanın istənilən üzvü mobbingə məruz qala bilər. Lakin mobbing səbəbsiz deyil. Bütün sürü ilə tələsməli olan "qara qoyun", çox vaxt ya pisliyi, ya da yaxşılığı üçün digərlərindən fərqlənən bir adamdır. Bu səbəbdən hərəkətilik səbəbləri Şəkil 2-də qeyd edilmişdir:



Şəkil 2. Hərəkətilik səbəbləri

Qurbanın qeyri-adekvat peşəkarlığı, vəzifənin uyğunsuzluğu işçinin komandanı qəbul etməməsinin bəlkə də ən başa düşülən və obyektiv səbəbidir, lakin yenə də onu hər cür təhqir etmək üçün bir səbəb deyildir.

1.3. Mobbinqin növləri və onlarla mübarizə yolları

Ənənəvi olaraq, mobbinqin iki növü fərqlənir:

- 1) şaquli - "patron" - işçiyə qarşı psixoloji terror patrondan gələndə;
- 2) üfüqi - psixoloji terror həmkarlarından gələndə. Anglo-Sakson ləhcəsində bu anlayış zərbə (zərbə zülm, lağ etmə, lağ etmək deməkdir) adlanır. Qeyd olunur ki, işçilərdən birinə yönəlmiş patronaj, təşkilatdakı qruplaşmaların yaradılması, işçiyə və təşkilatın digər üzvlərinə psixoloji təzyiqlə əlaqəsi ilə müşayiət olunur.

Bəzi ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, şaquli və üfüqi mobbinqdən əlavə, institusional mobbinq də mövcuddur ki, bu da personalın sertifikatlaşdırılması, ixtisas imtahanları, xidmət mübahisələri və sair kimi qurumlardan istifadə edən işçilərin mənəvi təqiblərinə aiddir.

Psixologiyada təzyiq deyilən iki növ var: ağ və qara.

"Ağ" (latent) mobbinq gizli şəkildə özünü göstərir. Təzyiq bir qayda olaraq, gizlidir və işçilər hər hansı bir qeyri-qanuni hərəkətlərdən çəkinirlər. Qurban kimi hiss edən bir insanın sadəcə çox toxunuşlu və hipokondriyak olduğunu vurğulayırlar. Yeri gəlmişkən, bu davranış çox məkrlidir, çünki gərginliyi daimi təzyiq altında məcbur edir, daim onun peşə və şəxsi keyfiyyətlərindən şübhələnir və həmkarları ilə boş yerə münasibət qurmağa çalışır.

"Qara" mobbinq açıq qarşıdurmadır və eyni zamanda zərərçəkmişə bir şeyin xoşuna gəlmədiyini başa düşməyə imkan verir və bu işçinin komandaya aid olmadığını birbaşa bildirir. Bu, digərləri tərəfindən dəstəklənir.

Mobbinqin təşəbbüskarı özünə fərqli hədəflər qoya bilər, məsələn: nüfuzunu artırmaq, rəqibdən uzaqlaşdırmaq, bəzi imtiyazlar qazanmaq və s. Mobbinq çox vaxt irqi, etnik, dini və cinsi azlıqların nümayəndələrinə qarşı yönəldilir; fiziki və ya

psixoloji qüsurları və sapma əlamətləri olan insanlar. Bundan əlavə, gender münasibətləri (gender fərqləri ilə əlaqəli) əsasında mənəvi təqiblər yarana bilər. Məsələn: baş direktor işçi heyətini azaltmalı idi. Təşkilatdan getməyə razı olmayan işdən çıxarılan namizədlər öz istəkləri ilə xüsusi yaradılmış (müvəqqəti) bölməyə köçürüldülər. Yorğun, lazımsız bir iş görməyə məcbur oldular. Bununla yanaşı, rəhbərlik mütəmadi olaraq hər cür qanun pozuntularına yol vermiş və işlərindən narazılığını bildirmişdir. Psixoloji ab-hava eyni idi. İşdən çıxarılmaq üçün namizədlərdən heç biri iki aydan çox işdə qala bilmədi. Ən təcavüzkar, idarə olunmayan idarəetmə parametrlərini həyata keçirmək üçün təcavüzkarlar qrupu tərəfindən təcavüzkar hərəkətlərin edildiyi idarə olunan hərəkətilik hesab olunur.

Hal-hazırda aşağıdakı hərəkətilik formaları məlumdur:

- 1) şifahi təcavüz (personajın, şəxsi həyatının xarakterini qiymətləndirməyə əsaslanan təxribatçı suallar, yalan iddialar, onun peşəkarlığı və səriştəsi, emosional hücumlar və təhdidlər barədə şübhələr, verdiyi dəlillərə etinasızlıq, heç bir şeydə əsassız ittihamlar və s.);
- 2) kobud jestlərlə müşayiət olunan şifahi təcavüz;
- 3) rəsmi statusunu və üstünlüyünü (təbəcciliyinin qəddar və təkəbbürlü kəsilməsi, işçinin öz rəyini bildirməyə, fikir söyləmək üçün vaxtı çatmadan fikir ayrılığını ifadə etməsi üçün işçi ilə daimi müzakirə etmək, bir dəlil vermək, yalnız işçiyə qarşı edilə bilən və ya istifadə edilə bilən şeylərin qavranılması;
- 4) obyektiv və əsaslandırılmış arqumentlərə məhəl qoymamaq və s.;
- 5) şəxsə düşmən münasibətini ifadə edən hərəkətlər (yoldaşlar tərəfindən boykot, müxtəlif xarici əşyaların iş yerinə yerləşdirilməsi, anonim karikaturaların asılması və s.);
- 6) kobud ifadələrlə müşayiət olunan, işçinin şəxsiyyətini alçaldan, səhv etməsinə və ya düzgün olmayan cavab verməyə təhrik etməsi;
- 7) işçi ilə birlikdə və ya onun iştirakı ilə problemi müzakirə etməyə davam etməkdən nümayişkaranə imtina;

- 8) işçinin tapşırıqları yerinə yetirmə müddətinin xüsusi azaldılması və ya öz vəzifələri ilə bağlı qərar qəbul etməkdə qəsdən yavaşlama;
 - 9) işçiyə tapşırılmış tapşırıqın icrası üçün zəruri olan tam və etibarlı məlumat verməməsi;
 - 10) vaxtaşırı işçiyə tapşırıq və göstəriş vermədən vəzifəli şəxslər tərəfindən boykot;
 - 11) səbəbləri izah edilmədən işçinin əmək haqqındakı əsassız dəyişiklik;
 - 12) işçinin mənəvi təzyiq məqsədi ilə iş yerini köçürməsi;
 - 13) işçi haqqında yalan məlumatların və şayiələrin qəsdən yayılması;
 - 14) işçinin davranışına qanunsuz kollegial müayinə;
 - 15) obyektiv səbəblərə görə işçiyə intizam tənbehi tətbiq edilməsinə səbəb ola bilməyən uydurma şikayət və məruzələrə baxılması;
 - 16) işçiyə qarşı yönəlmiş və cinsi təcavüz kimi qiymətləndirilən hərəkətlər.
- Kollektivdən psixoloji yardım üçün mütəxəssislərə müraciət edən çox sayda insanın sağ qalmasına səbəb olan sonuncu amil idi. Artıq başlayan zülmü yalnız bu yollarla dayandıra bilərsiniz: ya açıq şəkildə bu adamı döyə bilərsiniz, ya da onu təhqir edə biləcək bir şeyi rəisə bildirə bilərsiniz (bu işçinin işdən çıxarılmasına səbəb ola bilər) Bütün komandaya dərhal heyran qalacaq bir cəsarət verin (bu onların sizə minnətdar olmağa şərait yarada bilər). Xidmət kollektivlərində mobbinqin qarşısının alınmasının təşkilati və idarəetmə vasitəsi olaraq aşağıdakılar fərqləndirilir:
- təşkilatda sağlam təşkilati mədəniyyətin formalaşması;
 - xidmət əsaslı kollektivlərdə sağlam sosial və psixoloji mühitin qorunması;
 - rəhbərliyin idarəetmə bacarıqlarının inkişafı;
 - işçilərin rəyini təmin edən şərait yaratmaq;
 - müxtəlif bölmələrin təkrar və ya üst-üstə düşmə ehtimalını istisna edən şöbələr arasında səmərəli və aydın əmək bölgüsü;
 - hər bir işçinin rəsmi vəzifələrinin şəxsi məsuliyyətlərinin həddlərini müəyyən etməklə aydın şəkildə tərtib edilməsi;

- idarəetmə qərarlarının qəbul edilməsi, təşkilatda məlumat axınlarının rasionallaşdırılması və açıqlığı üçün şəffaf bir mexanizmin yaradılması;
- kadrların yüksəldilməsi və karyera inkişafı imkanlarının yaradılması;
- işdəki qeybətçilərə və intriqaların həvəskarlarına qarşı dözümsüz bir münasibət formalaşdırmaq;
- tabeliyində olanlar və rəhbərlik arasında intim və ya qohumluq əlaqələrinin istisna edilməsi;

Mobbinqi və onun mənfi nəticələrini aradan qaldırmaq üçün aşağıdakı metodlar qrupu daxil olmaqla bir sıra tədbirlər istifadə edilməlidir: qarşısının alınması üsulları (təşkilatda əlverişli şəraitin yaradılması, komandada sosial və əmək münasibətlərinin dəstəklənməsi, fərdi profilaktik mobbinq işçilər və təşkilat rəhbərləri, mobbinq probleminin institusionalizasiyası); müdaxilə üsulları (kadr səlahiyyətlərinin artırılması, hüquqi müdaxilə, psixoloji yardım, işdən azad olunmasına kömək). Mobbinq tamamilə hər hansı bir kollektivdə tapıla bilər, yalnız "hamı kimi ol və kollektivdən ayrılma" populyar tövsiyəni yerinə yetirməklə bundan sığortalanmaq olar. Ümumiyyətlə, kollektiv dəhşətli bir qüvvədir və orada işləyərkən unutmaq yolverilməzdir. Fərqlərin və səbəblərinin spektri fərqli ola bilər, lakin bu fenomenin işçi qüvvəsində yayılması miqyası təəccüblüdür.

Mobbinqin nəticələri: Mobbinq obyektləri (qurbanları) üçün mümkün nəticələr uzun müddətli stres əsasında sinir böhranı, zehni travma, somatik xəstəliklər şəklində təzahür edir, özünə hörməti azaldır. Bossinq (qurban) obyektı hər dəqiqə çirkli hiylə, həbslər, hücumlar gözləyir: birbaşa rəhbər tərəfdən və ya "üfüqi" hərəkətlərdə fəal iştirak edən həmkarlar tərəfindən. Bunun nəticəsi nəinki nevroz, həm də infarkt, insult və hətta intihar ola bilər. Mobbinqin bir insana birbaşa və dolayı (birbaşa deyil) təsiri var. IV Gülis tərəfindən aparılan xarici araşdırmalara görə, mobbinqin birbaşa təsiri onun davranışının iki formasında özünü göstərir:

- aktiv - qəzəb, qıcıq;
- passiv - narahatlıq və depresif əhval;

Xüsusilə, tədqiqatçılar diqqəti cəmləşdirmənin azalmasında özünü göstərən cisimdə (zərər çəkmiş şəxsdə) yaranan idrak sferasında hərəkətlilik pozğunluqlarını təyin edirlər. Mobbinqin onun qurbanına dolayı təsiri onun psixi və psixosomatik vəziyyətinin pisləşməsi ilə əlaqədardır. Psixoloji vəziyyətin pisləşməsi özünə inamın azalması, depressiyanın yaranması və emosional tonun azalması ilə özünü göstərir. Psixosomatik səviyyədə mobbinqin mənfi təsiri sağlamlığın pisləşməsində, o cümlədən zehni sağlamlıqda, zehni xəstəliklərin ağırlaşmasında və müxtəlif həyatı orqanlara təsir göstərən bədən xəstəliklərinin yaranmasında özünü göstərir. Ayova Dövlət Universitetinin professoru Noah Davanport mobbinq haqqında belə bir fikir irəli sürmüşdür ki, mobbinq təcavüz və ya fiziki zorakılıqdan fərqləndirilərək daha zərərsiz göstərilərsə də, bu belə deyil, mobbinq daha çox insanları intihara yönləndirən prosesdir.

Mobbinq uşaq və yeniyetmələrin normal sosial qabiliyyətlərinin formalaşmasına mane olur. Məktəbdə zəhərlənmiş uşaqların bütün həyatı ilə sosial qarşılıqlı əlaqədə problemlər ola bilər. Həddindən artıq formada ümitsizliyə uğrayan qurban işgəncə verənlərə cəza tədbiri təşkil edə bilər. Münhendə 2016-cı ildə kütləvi edamın məktəbdə hərəkətə keçməsi səbəbindən təşkil olunduğuna dair əlamətlər var. Mobbinq yalnız obyektdə (qurban) deyil, həm də mobbinqin təşəbbüskarlarına mənfi təsir göstərir. Kollektivdə yaranan mənfi sosial və psixoloji vəziyyətə görə bir təşkilatın (və ya qurumun) bu bölməsinin problemləri həll edilmir, əksinə ağırlaşır. Mobbinq uzun bir zaman elm adamlarının nəzərindən keçirildi. Bu gün bir sıra araşdırmalar aparılıb, nəticələr mobbinqin nəyə gətirib çıxara biləcəyini söyləməyə imkan verir. Psixoloji terror qurbanının davranışı da sabit olmur. Belə bir vəziyyətdən uzaqlaşmaq üçün bir adam ətrafındakıların hamısına güclü varlıq olduğunu göstərməyə çalışır. Bu kollektiv tərəfindən əlavə bir təcavüz dalğasına səbəb olur. Nəticədə qurbanın təzyiqi sosial təcrid vəziyyətinə düşür, onun özünə inamı düşür. Fiziki xəstəliklərə səbəb olan müxtəlif qorxular var: soyuqluq, baş ağrısı, yuxu və iştah problemləri. Mobbinqin nəticəsi zehni fəaliyyətin və zehin səviyyəsinin

azalması ola bilər. Bu iş prosesinə təsir göstərir. İnsan rəsmi vəzifələrinin öhdəsindən gələ bilmir və buna görə də öz istəyi ilə işini tərk etməli və ya işdən azad edilməlidir. Psixoloji baxımdan, mobbing zaman bombasıdır. Bacarıqlı əllərdə əsl silah ola bilər və bir insanın intihar etməsinə səbəb ola bilər. Ancaq nəinki qurban terrordan əziyyət çəkir, onun vəziyyəti yaxınlarının vəziyyətinə təsir göstərir və hətta ailə və dostlar da əziyyət çəkirlər. Bundan əlavə, bu, şirkətə zərər verir, çünki belə bir işçinin səmərəliliyi zaman-zaman azalır. Qadınlar çox şey yaşayır, öz qabiliyyətlərinə inamını itirir və gündəlik iş görmək və yaşamaq istəmirlər. Mobbingin qarşısını necə almaq və aradan qaldırmaq olar? Hər bir idarəçi iş yerində mobbingin mümkün nəticələri barədə düşünməlidir. Kollektivə təcavüz edilirsə, əmək məhsuldarlığı azalır. məsələn: Avropada, iş yerində təzyiqə məruz qalan insanların 10% -nin intihar edərək həyatlarını başa vurduğu təxmin edilib.

İş mühitində haqsızlığa uğramış və alçaldıcı sözlərə məruz qalan insanlar:

- 76% hallarda stressdən əziyyət çəkir;
- 71% yuxusuz qalmaqdan əziyyət çəkirlər;
- kabusların 49% -i;
- Paranoyanın 60% -i;
- 55% baş ağrısı;
- təcrid hissinin 41% -i;
- utanc, günah və şübhədən - 38%.

Ən pis göstərici əlbəttə intihar hadisələrindədir - 10%. Bütün bu informasiyalar Qərbi Avropa ölkələrində aparılmış araşdırmalar nəticəsində əldə edilmişdir. Mobbingin nəticələri çox dəhşətli şəkildə ola bilər. Kollektivin incidilmiş və qırıq üzvü hamıdan qəddarlıqla qisasını almağa başlayanda özü cinayətkara çevrilir.

Mobbinglə nə cür davranmalı və belə davranışın qarşısını necə almalıyıq?

Mobbing ilk növbədə liderlik problemidir, onun məsuliyyəti və işin təşkilindədir. Ancaq iş yoldaşlarının və ya müdirinin qəzəbini görən əməkdaş, "Niyə mən qurban oldum? – deyər soruşmağa başlayır. Əvvəlcə öz hərəkələrinizi təhlil etməlisiniz.

Müxtəlif təhlükələrdən asılı olaraq özünüzü mobbingdən qoruyan müxtəlif yollar seçməlisiniz. Onların arasında:

1. Həmkarların hücumlarının səbəbi varsa - obyektiv çatışmazlıqlar.

Müşahidə edildiyi halda düzəldilməli səhvlər:

- yaxşı olmayan vərdislər (tez-tez siqaret fasilələri, iş vaxtı yemək, yüksək səs, şəxsi, uzunmüddətli və s. telefon danışqları);
- etibarsızlıq;
- dedi-qodu;
- tənbellik, öz işini digərlərinə ötürmək;
- kobudluq;
- məsuliyyətsizlik;
- qeyri-dəqiqlik;
- səhlənkarlıq;

2. Edilən hücumlara reaksiya verməməlisiniz. Mobbing qurbanının özünü pis hiss etməsindən zövq alsaq, təcavüzkarlar geri addım atacaqlar.

3. Mobbing yaradanı müəyyənləşdirin və onu gözdən salmağa başlayın.

4. Mobbing və onun yaratdığı nəticələr haqqında səlahiyyətlilərə məlumat verin, hərəkət etməsini xahiş edin.

5. Digər həmkarlarınız və ya insanlar arasında dəstək tapın.

6. Cinayət olduqda dərhal polisə zəng edin.

7. Ciddi maddi, mənəvi və ya fiziki ziayn dəymişsə, buna görə məhkəməyə müraciət etmək.

8. Tərk etmək. Təcavüzkarlar bunu gözləyir. Belə bir vəziyyətdə sizin işdən ayrılmağınız məğlubiyyət kimi görünə bilər, ancaq "döyüş bölgəsini" tərk etmək daha yaxşıdır. Çünki iş insanların mübarizə etmədiyi bir yerdir. İş sevinci içində olmalıdır!

Mobbing qurbanı olan insanlar çox saydadır ki, onların həm fiziki, həm də əqli sağlamlıqları pozulur. Əgər işçinin həyatı təhlükəsi varsa, şübhəsiz, işdən mütləq şəkildə çıxmaq lazımdır! Sağlam iş yerində, komandada mobbingə yer yoxdur! Yeni iş

mühitində baş verə biləcək qarşıdurmanı dayandırmaq üçün dərhal müəyyən qaydalar toplusunu yerinə yetirməlisiniz:

Lovğalanma. - İşçilərin birinin uğurları və aşkar xidmətləri kollektivi çox qıcıqlandırır bilər. Paxıllıq, bildiyiniz kimi, insanları ən xoşagəlməz hərəkətlərə sövq edə bilər. Kifayət qədər uzun müddət mövcud olan hər hansı bir cəmiyyətdə, bütün üzvlərinin tabe olduğu bir növ korporativ nizamnamənin yaranması qaçılmazdır.

Yuxarıda göstərilən qaydalara mobbinqin qarşısını alan daha bir neçə məqam əlavə edilə bilər: Bir təşkilatda, yeni gələn şəxsin dəstəyini cəlb etmək üçün dərhal qeyri-rəsmi liderin müəyyənləşdirməsi çox vacibdir: Kaustik fikirlərə reaksiya verməyin və inciməyin. Hər kəslə mehriban olun, amma lütf etmə və özünü alçaltmayın. Özünü alçaltmağa imkan verməyin, çünki hər hansı bir komandada cavabsız və zəifləri sevmirlər. Sui-istifadə edənlə açıq danışmağa çalışın, eyni zamanda sakit olmaq və təhqirlərə davam gətirməmək vacibdir. Bu zaman verilən sual: "Bəyənmədiyiniz bir şey etdimmi?"

Mobbinq qurbanı ilə davranmaq necə düzgündür?

Mobbinqi müzakirə etdik, bu nədir - çox ciddi nəticələrə səbəb ola biləcək kollektiv psixologiyanın təzahürü. Buna görə də, təcavüzkarlığın qarşısını almağın sadə yolu - işdən çıxarılma - yolverilməzdir və zərərçəkmiş iş yerini həqiqətən yüksək qiymətləndirirsə, qeyd olunan rolun qısa olması üçün əlindən gələni etməlidir: mövcud vəziyyət, ilk növbədə, zəif cəhətlərini aşkar etmək və xarakter əlamətlərini gücləndirmək, stresə dözməyə kömək etmək üçün bir təlim fərsəti hesab edilməlidir. Qurban kifayət qədər zərərsiz olduqda hücumlara əhəmiyyət verməməyə çalışmalıdır və bu nəticə verə bilər. Mobber, zərərçəkmişə zərər verə bilmədiyini bilib, cəhdlərindən əl çəkəcəkdir. Zülmkar adekvat müqavimət göstərə bilən həmfikirilərdən ibarət bir qrup toplamaq həmişə mümkündür. Hücumlardan qoruya biləcək bir himayəçi tapın. Psixoloqa müraciət edin.

Bu davranışın qarşısını necə almaq olar?

İş yerindəki duygusal zorakılıq yalnız zərərçəkmişə deyil, bütün komandaya təsir edən bir hadisədir. Axı, onlar artıq öz vəzifələrini tam şəkildə həyata keçirə bilməzlər - insanların maraqları və diqqəti indi başqa bir şeyə yönəlir. Buna görə menecerlər tabeçiliyində olanlar arasında normal iş atmosferi yaratmağa, yaranan münaqişələrin tez və ədalətli həllini təmin etməyə xüsusi diqqət yetirməlidirlər. Yalnız bu yanaşma işçilərin acı təcrübələrinə mobbinqin nə qədər qəddar olduğunu, nə olduğunu öyrənməyə imkan vermir.

Mobbinq kortəbii olsa da, hələ də idarə olunan bir hadisədir. Bacarıqlı və müdrik bir rəhbər, öz təşkilatında heç bir şey üçün "ofis xəzinəsinə" yol verməz, bu mənfi hadisənin qarşısını almaq üçün bir yol tapacaq. Təəssüf ki, mobbinqin nə olduğunu və bunun ağır nəticələrinin necə ola biləcəyini bilməməsi səbəbindən bu fenomen nəinki iş kollektivlərində müşahidə olunur, həmçinin məktəblərdə, universitetlərdə, orduda, ailədə, hər hansı bir cəmiyyətdə, dərnekədə də müşahidə olunur. Çox vaxt yeni gələnlər alçaldılmaq, sıxışdırılmaqla üzləşirlər və qurulmuş iş kollektivindən "sağ qalmalıdırlar". Bir menecer, şirkətində belə bir vəziyyətin baş verməməsi üçün nə edə bilər? Təbiətdən qadınlara rahatlıq və müdriklik bəxş olunur. Bu kimi keyfiyyətlər komandadakı vəziyyəti düzəldəcəkdir. İşçilərlə rəy yaratmağa cəhd edə bilərsiniz. Heç kimə qarşı dedi-qodu və intriqaya dözməyəcəyinizi göstərmək vacibdir. Ancaq mobbinqin qarşısını almağa müvəffəq olmadınızsa, bununla mübarizə aparmalı olacaqsınız. Mobbinq qurbanına hansı məsləhət verilə bilər? Birincisi, təcrübədən göründüyü kimi psixoloji terrorun nadir hallarda qurbanı xoş və cazibədar bir insandır. Komandanıza xoş niyyət, ahəngdar münasibətlərin qarantısidir. İkincisi, yeni bir kollektivə gəlsəniz, dərhal özünü həddindən artıq diqqəti cəlb etməyiniz və qüsursuz davranmağınız lazım deyil. Heç kimə fikir söyləmədən rəsmi və nəzakətli bir ünsiyyət tərzini qoruyun. Üçüncüsü, kiməsə qarşı qeybət və intriqalara düşməyin. Bu sizə qarşı olan dəstə ilə nəticələnmə bilər. Qadın komandasında bu qayda heç yerdə yoxdur. Mübahisəsiz ləyaqətinizi qorumağa çalışın. Dördüncüsü, işlərinizi vicdanla yerinə yetirin, çünki münaqişə halında dəyərli bir işçisini itirməmək üçün rəhbərlik

sizin tərəfinizdə olacaqdır. Əlbəttə ki, isteriya və depressiyaya düşməməyə çalışın. Sənə ehtiyacı olan və sənə qiymətləndirən insanlar var. Hər şey dəyişdirilə bilər: başqa bir məktəbə gedin, yeni bir iş tapın. Ancaq sərf olunan əsəbləri və sülhü geri qaytarmaq artıq mümkün deyil.

Avropa ölkələrində iş şəraitinin öyrənilməsinə görə, "Yaşayış və İş şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün Avropa Fondu" (Eurofound) yaradılmışdır. Avropa Birliyindəki işçilərin orta hesabla 4-5% -i psixoloji zorakılığa məruz qalır.[29] Bir işçinin və təşkilatın fəaliyyətinə qarışmağın nəticələri çox ciddi şəkildə əks oluna bilər.

Leyman hətta hesab edirdi ki, altı ay ərzində ən azı həftədə bir dəfə işçilərə qarşı müvafiq tədbirlər görüldükdə mobbing baş verir. Mobbingin hərəkətlərin formasından asılı olaraq müəllif beş əsas fəaliyyət növünü ayırmışdır:

- 1) işçinin ünsiyyət bacarıqlarına təsiri (məsələn, işçi öz işini, şəxsi həyatını, yazılı və ya şifahi təhdidlərini daim tənqid edirsə);
- 2) işçinin sosial münasibətləri sahəsinə təsiri (məsələn, işçi komandanın qalan hissəsindən təcrid olunmuşsa və ya nəzərə alınmasa);
- 3) işçinin nüfuzuna təsir (məsələn, dedi-qodu, işçinin təhqir olunması);
- 4) işçinin peşə həyatına təsiri (məsələn, mənasız tapşırıqlar vermək və ya əksinə - ümumiyyətlə iş tapşırıqları vermədən çox mürəkkəb tapşırıqlar);
- 5) işçinin psixi sağlamlığına təsiri (məsələn, fiziki və ya şifahi olaraq, işçini təhdid etmək, hücum və ya sağlamlığı üçün təhlükəli işlə təmin etmək).

Tədqiqatçı C. Seydl (Christoph Seydl) aşağıdakı tərifini təklif edir.

Mobbing bir və ya bir neçə şəxsin öz təşkilatlarının qanunsuz mənfi hərəkətlərinin sistemə şəkildə qurbanı olduqları fərdi və qeyri-rəsmi antisosial prosesdir.

Tədqiqatçı S. Hartill bir insana və ya bir qrup işçiyə qəsd, qəddar, pis və ya alçalıcı cəhdlərdən istifadə edərək təkrarlanan təhqiramiz davranışları ifadə edir.

Eurofond eyni zamanda, həm "bulings" və "mobbing" ifadələrini istifadə edərək, bir şəxsin nüfuzuna, ləyaqətinə xələl gətirmək üçün bir və ya daha çox tərəf tərəfindən

sistematik psixoloji təzyiq və alçaltma xarakterizə etdi. Bundan başqa Eurofond məşhur bir norveç tədqiqatçısı S. Einarsen (Stale Einarsen) hərəkətliliyi bir şəxsin təcavüz, sosial təcrid və ya birinin iş tapşırıqlarına mənfi təsir şəklində xarakterizə edən tərifə əsaslanır.

Yuxarıda göstərilənlərdən belə nəticəyə gəlmək olar ki, ümumdünya tərəfindən tanınan bir tərif yoxdur, ancaq doktrinada istifadə olunan nota aşağıdakı hərəkət elementlərini ehtiva edir:

- Bir insana qarşı mənfi, təhqiramiz fəaliyyət;
- Sistemli hərəkət, təkrarlanma;
- Sui-istifadə edən şəxsin üstünlüyü, məsələn, rəhbər vəzifələrin işğalı, digər həmkarların cəlb edilməsi və təhrik;
- Digər həmkarların və rəhbərliyin belə tədbirləri qəbul etməsi və dəstəklənməsi.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) mobbinqi iş mühiti üçün ciddi təhlükə kimi qəbul etdi, lakin bunun qarşısını almaq üçün konvensiya və ya tövsiyələr qəbul etmədi. BƏT-in aktları iş yerlərində zorakılığın qarşısının alınmasını tənzimləyir, Əməyin Təhlükəsizliyi və Sağlamlığı və İş yerləri haqqında Konvensiyası sağlam və təhlükəsiz iş şəraitinin iş yerində zorakılığın qarşısını almağa kömək edə biləcəyini təmin edir, lakin konvensiya zorakılığın psixoloji risklərini və onların aradan qaldırılması tədbirlərini tənzimləmir. Mobbinqin qarşısının alınması ilə əlaqədar BƏT beynəlxalq ekspert V. Martino (Vittorio Di Martino) tərəfindən "İş yerindəki zorakılıq" mövzusunda bir araşdırma yayımladı, bu da mobbinq, onun xüsusiyyətləri (iş yerindəki zorakılıq forması kimi) haqqında məlumat verir. Bundan əlavə, BƏT iş yerindəki zorakılıq problemini həll etdi və "Xidmət sektorundakı işdə zorakılığın istifadəsi və ona qarşı mübarizə tədbirləri" adlı təcrübə toplusunu nəşr etdi.

Avropa Komissiyasına görə, mobbinqin qarşısının alınması məsələsi işçilərin təhlükəsizliyi və sağlamlığının yaxşılaşdırılması üçün görülməli tədbirlər haqqında Avropa Şurasının 89/391 / EEC Direktivinin bir hissəsidir. Direktiv iş yerlərində işəgötürənlərdən risk qiymətləndirmələrini, o cümlədən, işçilərin sağlamlığı və

təhlükəsizliyi üçün psixoloji risklər, habelə bu risklərin aradan qaldırılması üçün tədbirlər görməyi tələb edir. Buna baxmayaraq, Direktiv "mənəvi zülm" və "psixoloji zorakılıq" tətbiqi ilə qəbul edildi.[8]

Mobbinq probleminin və onun nəticələrinin öyrənilməsi və artıq müəyyənləşdirilməsinə baxmayaraq, Avropa səviyyəsində rəsmi tərtibat hələ hazırlanmamışdır. Mobbinqin qarşısının alınması sahəsində əsas sənədlər - Avropa Parlamentinin 2001/2339 sayılı qətnaməsi 2001, "İş yerindəki zülm haqqında", Avropa Komissiyasının "Yerli əhalinin sağlamlığı və təhlükəsizliyi üçün yeni strategiya" 2007-2012 "23 və Avropa Komissiyasının Sağlamlıq və Təhlükəsizlik üzrə Məsləhət Komitəsinin rəyi, "İş yerindəki zorakılıq haqqında", Avropa Parlamentinin qətnaməsi Avropa Komissiyasını mobbinq məsələsini nəzərdən keçirməyə və mobbinqin qarşısını almaq üçün çərçivə direktivinin qəbul edilməsinin vacibliyini nəzərə almağa çağırır, həmçinin avropalı sosial tərəfdaşları öz yanaşmalarını inkişaf etdirməyə çağırır. Qətnamədə vurğulanır ki, direktiv birbaşa fiziki risklərin qarşısını almaq məqsədi ilə hazırlanmışdır və buna görə də yeni qanunvericiliyə ehtiyac var. Direktivin psixoloji risklərlə əlaqəli olaraq uzadılması da qanuni boşluqlara səbəb ola bilər. Avropa Komissiyasının "2007-2012-ci illərdə Sağlamlıq və Təhlükəsizlik üzrə Yeni Strategiya" adlı hesabatında iş yerlərində təkcə fiziki zorakılıqla deyil, psixoloji təcavüzlə də mübarizə aparılmasının vacibliyi vurğulanmışdır və psixoloji zorakılıq iş yerində yeni ciddi bir risk faktoru adlandırıldı.[20] Avropa Komissiyasının İş Təhlükəsizliyi, Gigiyena və Sağlamlıq üzrə Məşvərət Komitəsi "İş yerindəki zorakılıq" hesabatında hərəkətlilik üçün öz xüsusiyyətlərini vermişdir:

"Mobbinq - həmkarları arasında və ya üstün və təbəçiliyində olan bir və ya bir neçə insanın birbaşa və ya dolayı yolla, müəyyən bir insanı özündən uzaqlaşdırmaq üçün təhqir etdiyi və ya dəfələrlə hücum etdiyi mənfi davranışdır." Böyük Əmək Müfəttişləri Komitəsi və Avropa İttifaqının bütün üzv ölkələrinin nümayəndələri 2012-ci ildə psixososial problemlərin müayinəsi üçün kampaniya keçirmək barədə razılığa gəldilər.

Sosial tərəfdaşlar zorakılıq, o cümlədən psixoloji zorakılıq problemlərinə də toxunublar. 2007-ci ildə Avropa sosial tərəfdaşları iş yerindəki təcavüz və zorakılığın aradan qaldırılması ilə əlaqədar əsas razılaşma bağlamışlar. [11] Sosial tərəfdaşların məqsədi işəgötürənlərin və işçilərin diqqətini zorakılıq və təcavüz probleminə yönəltmək və bu məsələnin başa düşülməsini yaxşılaşdırmaq idi. Baza müqaviləsi iş yerində zorakılığın aşkarlanması, onun qarşısının alınması və həlli üçün əsasdır. Əsas razılaşma mobbing terminini daxil etmir, lakin təqib və zorakılıq, o cümlədən psixoloji zorakılıq və təcavüz anlayışlarını müəyyənləşdirir. İş yerində müxtəlif təcavüz və zorakılıqlar ola bilər. Bunlara daxildir:

- Fiziki, psixoloji və / və ya cinsi;
- təcrid olunmuş hadisə və ya davranış qaydası;
- həmkarları, menecerləri və işçiləri və ya tabeliyində olanlar arasında;
- müştərilər, xəstələr, tələbələr və s. kimi üçüncü tərəflər;
- Bir qədər hörmətsizlikdən dövlət orqanlarının müdaxiləsini tələb edən cinayət əməlləri də daxil olmaqla daha ciddi hərəkətlər.

Əsas razılaşmanın faydalı bir xüsusiyyəti işəgötürənin hərəkətliliyi dayandırmaq üçün tədbirlər görmək vəzifəsidir. Baza sazişində təcavüz və ya zorakılıq aşkar edilərsə cinayətkarın barəsində müvafiq tədbirlər görmək öhdəliyi də mövcuddur. Tədbirlərə intizam tənbehi tədbirləri daxil ola bilər ki, bu da günahkar işçini işdən çıxartmaq deməkdir. Zorakılığın dayandırılması üçün tədbirlər görərkən aşağıdakı cəhətləri nəzərə almaq lazımdır. Hər kəsin ləyaqətini və məxfiliyini qorumaq üçün bütün iştirakçıların marağında;

- işdə iştirak etməyən şəxslərə məlumat verməmək;
- şikayətlərə səbəbsiz gecikmədən baxılmalı və baxılmalıdır;
- Bütün maraqlı tərəflər qərəzsiz dinlənilməli və onlara ədalətli münasibət göstərilməlidir;
- şikayətlər dəqiq məlumatlara əsaslanmalıdır;
- İntizam tədbirinə səbəb ola biləcək saxta ittihamlara yol verilmir;

- Xarici yardım mümkündür.

Bununla birlikdə, əsas razılaşmanın inkişafı üçün daha ətraflı bir prosedur işəgötürənləri və onların nümayəndələrini təmin edir.

Avropa Komissiyası, Şuraya və Avropa Parlamentinə müraciətində əsas razılaşmanı iş yerlərində təhlükəsizlik və sağlamlığın qorunması, işçilərin ləyaqətinin qorunması və müasir işin təşkili üçün sosial tərəfdaşların mühüm töhfəsi kimi tanıdı. Ümumiyyətlə, son on ildə Avropa Birliyi səviyyəsində psixoloji zorakılıq problemi iş yerlərində ciddi bir təhlükə kimi qəbul edərək, buna daha çox diqqət yetirməyə başlayır. Bununla birlikdə fərqli terminləri bir-birindən ayırmağa kömək edəcək dəqiq təyinatlar və təriflər hələ hazırlanmamışdır. Ümumiyyətlə, diqqət psixoloji zorakılığa, o cümlədən hərəkətililik (həmkarları və ya tabeliyində olanlar arasında təkrar psixoloji zorakılıq) və üçüncü tərəflərin zorakılığı, habelə bunun səbəb olduğu iş və stresin zəif təşkilinə yönəlmişdir.

Mobbing hadisələrinin nəticələrinin qarşısını almaq və aradan qaldırmaq üçün Avropa Birliyinin üzvləri fərqli yanaşma və metodlar seçdilər. Ümumiyyətlə, Avropa Birliyinə üzv dövlətlərin təcrübəsi iki növ təcrübədə müşahidə edilə bilər:

- 1) iş yerlərində, məsələn, Fransa, Belçika və İsveçdə mobbingi tənzimləyən xüsusi qanunların qəbul edilməsi;
- 2) hərəkətli hadisələrdə, məsələn, İrlandiya, Birləşmiş Krallıq, İtaliya, Danimarka və Almaniyada mövcud qanunvericiliyin tətbiqi (əksər hallarda ayrışdırıcılıq qadağan edən qanun);

Müvafiq metodun seçimi çox vaxt mobbing ideyasını təşkil edən ölkənin mədəni və sosial xüsusiyyətlərindən, məsələn, işgüzar mədəniyyət və azadlıq, fikir bildirmək azadlığı, fikir mübadiləsi və liderlik təcrübəsinin formalarından asılıdır. Nəticədə bu amillər mobbingin gündəlik, məqbul bir hadisə olduğunu və ya qəbul edilməməsini və qınanılmadığını müəyyənləşdirir.[12]

İsveç Avropa Birliyi ölkəsidir, 1993-cü ildə ilk dəfə mobbingi tənzimləyən bir hüquqi akt - İşdə Təzyiq Qərarı (Fərman) burada təsdiqlənmişdir. Fərmanda

mobbinqin (zərər çəkmə) fərdi işçilərə qarşı yönəldilən təkrarlanmış cavabdeh və ya açıq şəkildə mənfi hərəkətlər olaraq işçilərin kənarlaşdırılmasına səbəb ola biləcəyi müəyyən edilmişdir. Fərman işəgötürənlərə şirkətdə mobbinqin qarşısını almaq üçün mümkün qədər çox işləməyi tapşırır ki, mobbinqin məqbul olmadığı aydınlaşsın. Bundan əlavə, işəgötürən qeyri-qənaətbəxş iş şəraiti və əmək təşkilatının problemlərini dərhal aradan qaldırmalıdır. Nəhayət, işəgötürən, mobbinqin ilk əlaməti olaraq, mobbinqin nəyə səbəb olduğunu müəyyən etmək üçün xüsusi bir araşdırma aparmağa borcludur. İşəgötürən, mobbinq qurbanı olmuş bir işçinin dəstəyi üçün xüsusi şərait yaratmalıdır. Fərman işəgötürənə təşkilatda mobbinq vəziyyətinin qiymətləndirilməsi və həlli qaydalarını tərtib etməyi tapşırır, lakin sübut üçün bir əmr, ziyan və məsuliyyət təyin etmir. Bununla əlaqədar, İsveç məhkəmələri, mobbinq hadisələri ilə bağlı yalnız bir neçə ifadəyə baxdı və kimsənin mobbinqdə ittiham olunduğu məlum deyil. Bununla birlikdə, fərmanın əlavə dəyəri mobbinqi və onun qarşısının alınması qaydalarını, o cümlədən işəgötürən qarşısında araşdırma və xitam vermə öhdəliyini müəyyən etməkdir. Bu məsələyə ictimaiyyətin diqqətini cəlb etmək və anlayışını yaxşılaşdırmaq lazımdır.

Fransada, mobbinq (zərbə mənəvi) termini əvvəlcə məhkəmə təcrübəsi ilə meydana gəlmişdi, daha sonra məhkəmə mobbinq hadisələrində cinayət qanunu qaydalarını tətbiq etdi. Fransanın cinayət qanunu, tabeçiliyində olanlara qarşı mövqelərinin sərhədlərini pozan və şəxslərin ləyaqətinə uyğun olmayan iş şəraiti ilə üzləşən bir şəxsin iki ilə qədər azadlıqdan məhrum etmə və pul cəzası ilə cəzalandırılmasını nəzərdə tutur.

Mobbinq təcrübəsi ilə məşğul olan təşkilat rəhbərliyinə qarşı bir neçə işçi tətillərindən sonra, mobbinq məsələsi ilə bağlı ictimai məlumatlılıq artdı. Məhkəmə təcrübəsi və tətillər Fransanın əmək məəcəlləsində mobbinq məsələsi ilə bağlı xüsusi bir bəndin qəbul edilməsinə səbəb oldu. Məcəllə heç bir işçinin təkrarən mənəvi hücumlara məruz qalmamasını, məqsədi və ya nəticəsi iş şəraitinin pisləşməsi, işçinin hüquqlarına və şərəfinə xələl gətirən, psixi sağlamlığına təsir edən və ya peşə

gələcəyini təhdid etməməsini nəzərdə tutur. İsveçin Fərmanından fərqli olaraq, Fransa Əmək Məcəlləsi mobbinqə görə sanksiya tətbiq edir - həbs (bir ilədək) və / və ya 3750 avro cərimə. Mobbinq qurbanı olmuş və ya mobbinqə dözməkdən imtina edən bir işçi ilə hər hansı bir sanksiya tətbiq etmək və ya əmək münasibətlərinə xitam vermək qadağandır, ziyana görə kompensasiya, təhsili artırmaq və əmək müqaviləsini uzatmaq məsələsində ayrışdırılmalı edilə bilməz.

Belçikada 2002-ci ildə "İşdə zorakılıqdan və mobbinqdən və cinsi təcavüzdən qorunma haqqında" qanun qəbul edildi. Qanun işəgötürənin vəzifəsini təcili, obyektiv araşdırma və mobbinq qurbanına dəstək, lazımi təlim və məlumat vermək vəzifəsini nəzərdə tutur. Bununla yanaşı, işəgötürən, iş yerindəki stresin aradan qaldırılması üçün bütün səviyyədəki menecerlərin məsuliyyətini əvvəlcədən müəyyənləşdirmək məcburiyyətindədir. Bütün işçilər mobbinqin qarşısının alınmasında fəal iştirak etməli və hərəkət edən və ya hərəkət edənləri söyləyən şəxsə zərər verə biləcək hər hansı bir hərəkətdən çəkinməlidirlər.

Apaşdığımız araşdırmaya görə, Azərbaycanda məhkəmə sisteminin bəzi şöbələri, statistika komitəsi və sair kimi xüsusi qurumların mobbinq barədə məlumatları olmadığı məlum olur. Mobbinq qanunla tənzimlənməsə də, müəyyən qanun normalarında belə bir qanun anlayışıdır. Konstitusiyaya insan və vətəndaş hüquq və azadlıqlarının qorunmasına zəmanət verir. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinə görə hər kəsin işləmək hüququ vardır. Yəni əmək münasibətlərində şəxslərin hüquqlarının pozulmasının bir forması mobbinqə əsaslanır. Bəzi normalara müraciət etmək mümkündür. 192-2 (Əmək qanunvericiliyinin pozulması) 193 (vəzifə təlimatında göstərilməyən məcburi əmək) (205-ci maddələr (Cinsi təcavüzə məruz qalmış işçiyə təzyiq)), Cinayət maddələrinin 144-2 (Məcburi əmək) 147 (böhtan)) Maddə 148 (Təhdid), 308 (Vəzifə səlahiyyətlərindən sui-istifadə) və 309-cu (Vəzifə səlahiyyətlərindən sui-istifadə) maddələri şəxsin hüquq və azadlıqlarının pozulması kimi təsvir edilə bilər, ancaq işin vəziyyətindən asılı olaraq dəyişə bilər.

Mobbing davalarına baxarkən iki sifariş fərqlənir - qeyri-rəsmi və rəsmi. Rəsmi əmr mobbing işinin qeyri-rəsmi qaydada həll edilə bilmədiyi və ya hərəkətin davam etdiyi təqdirdə tətbiq edilir.

Qeyri-rəsmi sifariş (proses) işəgötürən tərəfindən xüsusi olaraq qeyd olunan bir əlaqə adamına məlumatın verilməsindən başlayır. Əlaqə adamı təqdim olunan məlumatları yoxlayır və hərəkətə keçməkdə günahlandırılan şəxsə təqdim edir. Məxfiliyi müşahidə edən əlaqə quran şəxs, məsələn vasitəçi xidmətlərdən istifadə edərək hər iki tərəfə bir həll yolu tapmaqda kömək etməyə çalışır. Şikayət ağlabatan həyəcan yaradırsa, əlaqə quran şəxs məsələni intizam qaydasında cərimə proseduruna yönəldir.

Rəsmi prosedur sübutlar və zəruri hallarda şahidlər daxil olmaqla yazılı bir şikayət verilməsi ilə başlayır. Şikayət alan əlaqə adamı mobbing qurbanına şikayətə baxılması prosesi və işçinin hüquqları barədə məlumat verir və dəstəyi təmin edir. Əlaqələndirici şəxs şikayət ərizəsi verilmiş işçiyə yazılı şikayətin surətini təqdim etməklə şikayət barədə məlumat verir, həmçinin işdə olan şəxsin hüquqları barədə məlumat verir. Hər iki tərəfin də müraciət etmək imkanı var, bunlar yüksək rəhbərlik tərəfindən nəzərdən keçiriləcəkdir. Bir halda, məsələn, məhkəmə, mobbingdə günahlandırılan bir şəxsə, mobbingə son verilmədiyi təqdirdə cərimə təyin edilməsi barədə xəbərdarlıq etdi. İrlandiya hökuməti kimi, Danimarka Hökuməti də mobbing hadisələrinin qarşısını almaq və həll etmək üçün təlimatlar qəbul etmişdir. "Mobbing və təcavüzün qarşısının alınmasına dair Təlimat" da Böyük Britaniya tərəfindən yayımlanaraq, "mobbing" və "təcavüz" anlayışlarını müəyyənləşdirən, hərəkət edən şəxslərə qarşı intizam tənbehi vermə qaydaları yaratmaqla mobbingin qarşısını almaq və düşünmək üçün addımlar göstərilmişdir.

İtaliyada məhkəmə aktları mobbingi tənzimləməsə də, məhkəmələr iş yerlərində mobbing üçün müraciətlərə baxırlar. İtaliya Ali Məhkəməsi işəgötürənin işçilərin sağlamlığını və təhlükəsizliyini qorumaq üçün bütün lazımi tədbirləri gördüyünü sübut etməsi lazım olduqda və işçi bunun nəticəsində dəymiş zərər haqqında sübut təqdim etməli olduqda, sübutda öhdəliklər müəyyənləşdirilir.

İngiltərədə hərəkətlilik hallarında məhkəmə təcrübəsində yaradılan presedentlərdən istifadə olunur. Qeyd etmək lazımdır ki, mobbinq hadisələrini nəzərdən keçirmək üçün İngiltərədə işdən azad etmə üsulunun tətbiqi təcrübəsi mövcuddur. Məşğulluq Hüquqları Qanunu işçinin əsassız olaraq işdən azad edilməməsini təklif edir. Əsassız olaraq işdən kənarlaşdırılması (konstruktiv işdən azad etmə) dedikdə işçinin işəgötürən əmək müqaviləsinin müddəalarını birbaşa və ya dolayısı ilə pozduğuna görə işçinin könüllü olaraq işdən getməsi halları. Mobbinq əmək müqaviləsi normalarının dolayısı pozulması hesab olunur.

Mobbinqin qarşısının alınmasında və həllində sosial tərəfdaşların rolu aşağıdakı kimidir:

Birincisi, hər hansı bir səviyyədəki sosial tərəfdaşların (təşkilatlar, sənaye və ya milli) kollektiv müqavilələri, hüquqi aktlardakı boşluqları doldura bilər və istiqamətvermə vektorları və işəgötürənlərə mobbinqin qarşısını almaq üçün addımlar verə bilər. Ölkənin əmək qanunvericiliyində mobbinq işlərinin aparılması mexanizmi nəzərdə tutulmayıbsa, onlar kollektiv müqaviləyə daxil edilə bilər.

İkincisi, kollektiv müqavilə qanunvericiliklə müqayisədə daha sürətli dəyişikliklər edə bilər və tətbiq edilə bilər.

2011-ci ildə Danimarkada milli səviyyədə İşəgötürənlər Konfederasiyası, Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Danimarkanın Sənaye Mühiti İdarəsi müəssisələrdə mobbinqin nəzərdən keçirilməsi və aradan qaldırılması üçün normaları təyin edən kollektiv müqavilə bağlamaq üçün milli səviyyədə bir müqavilə imzaladı. Mobbinqin qarşısının alınması və həlli üçün müfəssəl sektor qaydaları Alman Milli Həmkarlar İttifaqları Federasiyası DGB tərəfindən də hazırlanmışdır.

İngiltərədəki sektor səviyyəsində ən böyük tibb işçiləri birliyi olan UNISON, "İş yerində mobbinq" qərarını və Milli Sağlamlıq Xidməti tərəfindən təşkilatlardakı zorakılığa qarşı nümunəvi müqavilə hazırladı. Mobbinqin aradan qaldırılması və tənzimlənməsi qaydası işəgötürənlər birliyi tərəfindən müəyyən edilir. Bundan əlavə, UNISON təlimatları şikayət prosesi üçün günahkarın davranışını dəyişdirmə

ehtimalını ehtiva etdiyini göstərir. Almaniyadakı müəssisə səviyyəsində, Volkswagen nümunəsindən sonra bir çox səviyyədə iş yerində zorakılığın qarşısının alınması ilə bağlı kollektiv müqavilələr imzalanmışdır. Kollektiv sazişlər mobbing (həmçinin cinsi təcavüz və ayrıseçkilik) böhtanın olmasını təmin edir. Şirkət rəhbərliyi, işçiləri və kadrlar şöbəsi, mobbing iddiası haqqında məlumat aldıqdan sonra dərhal reaksiya verməlidir. Kollektiv müqavilədə mütərəqqi cərimələr, habelə mobbing istifadə etdiyinə görə məhkum edilmiş şəxslərin işdən çıxarılması nəzərdə tutulur. Kollektiv müqaviləyə uyğun olaraq şirkətlər müvafiq təlim keçməli, məlumat mübadiləsi aparmalı və maarifləndirmə işləri aparmalıdırlar.

Həmkarlar ittifaqlarının əhəmiyyətli töhfəsi birgə sazişlərin bağlanmasına da töhfə verə bilər. Həmkarlar ittifaqı kollektiv yaradıcılıq mühitinin sağlam mühitini aşılaya bilər və işçilərin təhsili təşviq edə bilər, onlara mobbingin təzahürləri və nəticələri barədə məlumat verir. Həmkarlar ittifaqı üzvlərinin savadlı üzvləri işçilər üçün təlim təşkil edə bilər ki, mobbingi qarşılıqlı münaqişələrdən ayırmağı öyrənsinlər, mobbing vəziyyətində öz hüquqları barədə məlumat əldə edə bilsinlər və ən əsası mobbingin qəbuledilməz bir hadisə olmadığını aydın şəkildə anlasınlar. Yaxşı təcrübənin ən uğurlu nümunələrindən biri, İtalyan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının (CISL - Italian Confederation of Trade Unions) fəaliyyətidir. Birlik məsləhət və məlumat materialları ilə yanaşı, İtaliya boyunca mobbing qurbanlarına yardım mərkəzləri qurdu. Mobbing hadisələri ilə bağlı şikayətlər mərkəzin elektron poçt ünvanına, həmçinin telefonla göndərilə bilər. CISL-in məlumatına görə, rabitə mərkəzlərinə həftədə təxminən 20 müraciət daxil olur. Müraciəti aldıqdan sonra kömək mərkəzi yerli həmkarlar ittifaqına müraciət edir və təşkilat rəhbərliyi ilə danışmaq və vasitəçilik yolu ilə mobbing problemini həll etməyə kömək edir. Bu nəticə vermirsə, mərkəzin nümayəndələri məhkəmədə mülki prosesin başlaması və hüquqlar barədə işçiyə məlumat verir, həmçinin işçini uzunmüddətli məhkəmə müddəti üçün əqli hazırlamağa çalışırlar. Təşkilatdakı əlaqələrin pisləşə biləcəyini və hər cür zəruri hüquqi yardımın göstərilməsini təmin edə bilər. Həmkarlar

ittifaqı statistikasına görə, ərizə alındıqdan sonra bütün müraciətlərin 10%-i həmkarlar ittifaqı orqanlarının müdaxiləsi, 25%-i isə mübahisələrin həlli prosedurunun başlanması ilə həll olunur.

II FƏSİL. İNFORMASIYA TEXNOLOGİYALARI MÜASİR AZƏRBAYCAN CƏMİYYƏTİNİN SOSIAL DƏYİŞİKLİKLƏRİNİN AMİLİ KİMİ

2.1. Azərbaycanda informasiya texnologiyalarının inkişafı

21-ci əsrin əvvəlləri (İKT) - İnformasiya və Kommunikasiya Texnologiyaları cəmiyyətin inkişaf etməsinə təsir edən amillərdən biri oldu. 1980-ci illərdə hal-hazırda həyatımızın ayrılmaz hissəsi olan kompüterlər icad edilərkən insanlar onun potensialını başa düşmədilər və çox az adam informasiyanın dünyanı, onun keçmişini kökündən dəyişdirəcəyinə inanırdı. Son zamanlarda cəmiyyətimiz, insanlar informasiya texnologiyalarının inkişafı ilə əlaqədar çox yeni bir informasiya əsrinə keçid dövrü yaşayır. İnformasiyalaşmış cəmiyyət həm çox sayda insanı, həm də çox sayda cəmiyyəti inkişaf etdirəcəkdir. Əvvəla münasibətlərin məzmunu və forması dəyişəcək və elə yeni sahələr yaranacaq ki, bu dəyişikliklər hesabına fərdi kompüterlərin bizim üçün yaratdığı imkanlardan daha üstün imkanlar əldə olunacaq. Kütləvi informasiya alətləri, vasitələri yaranmış yeni sahəni çox zəif işıqlandırırdılar. Kompüterdən və onun imkanlarından istifadə edən insanlar, sanki, cəmiyyətdən, kütlədən xaric olunmuş vəziyyətdə yaşayırdılar və bunun səbəblərindən biri də bu inkişafın, yeniliyin belə sürətlə cəmiyyətimizə daxil olmasına inamsızlıq hissi olmuşdur. Göründüyü kimi, həyatımızda və gündəlik fəaliyyətimizdə informasiya-kommunikasiya texnologiyaları mühüm rol oynayır. Əksər ekspertlərin fikrincə, İnformasiya və Kommunikasiya Texnologiyaları sahəsindəki inqilab yeni sürət qazanmağa başlayır və bu onilliklər, əsrlər boyu davam edəcəkdir. İKT-nin nəticələri yalnız sosioloji və iqtisadi şərait yaratmayacaq, eyni zamanda insanın özünün dəyişməsinə səbəb olacaq. İnsanlar virtual dünyadan istifadə edərək ehtiyaclarını ödəməyə başlayacaqlar. İKT təkcə maddi deyil, həm də mənəvi ehtiyacları ödəmək üçün əvəzsiz bir vasitə olacaqdır.

Əksər ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, informasiya cəmiyyətinin yaradılması və formalaşdırılması prosesi çoxşaxəli olduğu qədər həm də mürəkkəbdir. Bu gün ölkədə İKT sektorunun inkişafı diqqət mərkəzindədir. Hökumət, ölkəni Qafqaz üçün İKT mərkəzinə çevirməyi hədəfləyir. Prezidentin imzaladığı sərəncamla 2013-cü ilin Azərbaycanda İKT ili olması, Azərbaycanda İnformasiya Cəmiyyətinin İnkişafına dair Milli Strategiyanın həyata keçirilməsi üzrə Dövlət Proqramı və bu məqsədə yönəlmiş 52 tədbirdən ibarət fəaliyyət planı da bunu təsdiqlədi. Bundan əlavə, 2016-cı ildən etibarən Azərbaycan Respublikasında İKT İnkişafına dair Strateji Yol Xəritəsi həyata keçirilmişdir. Ümumi inkişaf yolu ilə dövlətimiz informasiya cəmiyyətinə keçid üçün uyğun mühit yaratmağı seçdi.

Azərbaycanda İKT üçün Strateji Yol Xəritəsinin təsvirini verək:

İdarəetmə strukturlarını təkmilləşdirin və İKT-ni gücləndirin.

- Müstəqil bir tənzimləmə orqanı yaradın
- Telekommunikasiya bazarını liberallaşdırın
- Mobil infrastruktur investisiyalarını artırın

İş mühitinin məhsuldarlığını və operativliyini artırın.

- Biznes mühitində texnologiyaya əsaslanan əməliyyatları genişləndirin
- Cəlb edilməsi ilə texnologiya təhsilini yüksəltmək
- Müəssisələr
- Dövlət qurumlarının elektron sistemlərini təkmilləşdirin
- İKT sahəsində bilik və bacarıqlarınızı artırın və İKT-də tətbiq edin
- Təhsil sistemi

Hökuməti və sosial mühiti rəqəmsallaşdırın

- Dövlət qurumlarının informasiya sistemlərini təkmilləşdirin
- Bir sona doğru integrasiya edilmiş bir elektron sağlamlıq infrastrukturunu yaradın

Bir çox ölkələr və ərazilər, İKT sahələri üçün tənzimləmə və lisenziya operatorları üçün müstəqil bir tənzimləyici yaratdılar. Müstəqil bir tənzimləyici dövlət telekommunikasiya operatorlarının bütün oyunçular arasında bərabər rəftarı təmin

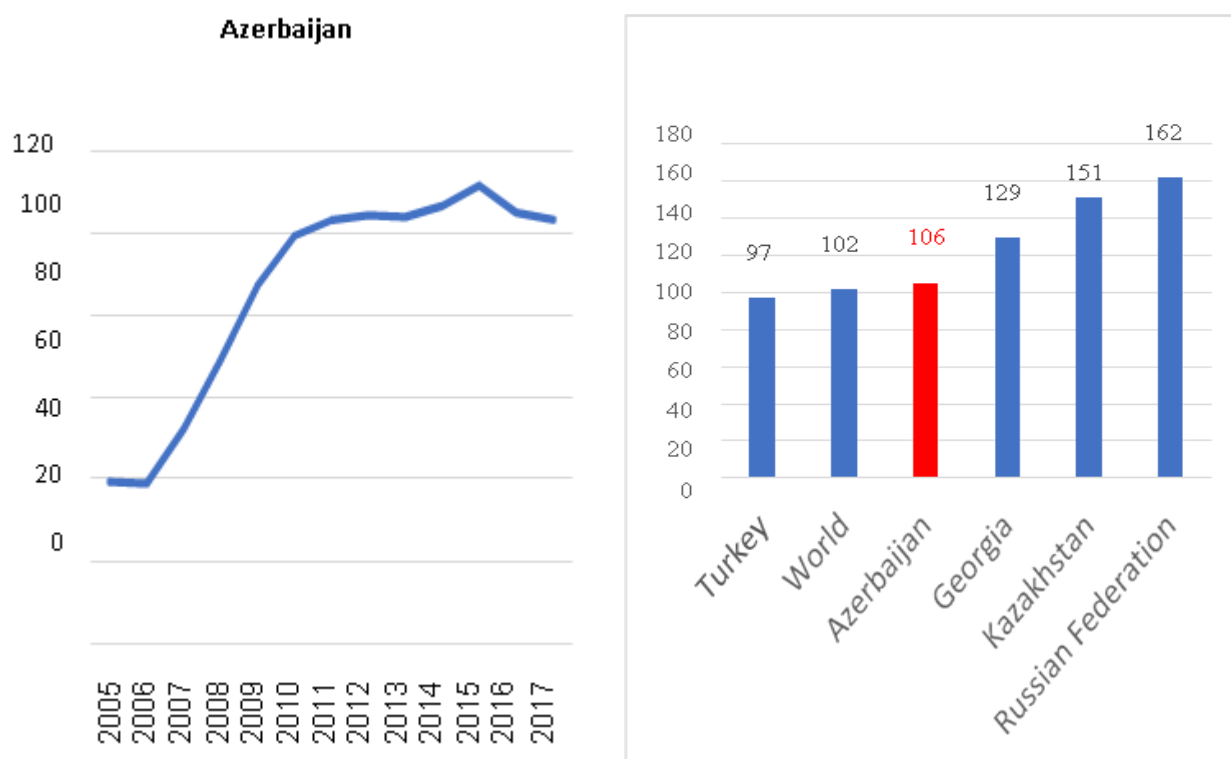
edərkən xüsusilə vacibdir. Azərbaycanın Strateji İKT Yol Xəritəsi müstəqil agentlik kimi bir sektor tənzimləyicisini yaratmağa çağırır. Həqiqətən, Azərbaycanda bir tənzimləyicinin olmaması dinamizmə, yeniliyə və bu sektora investisiya qoyuluşuna təsir göstərir. [18]

İKT siyasəti və tənzimlənməsinə cavabdeh olan qurum Rabitə və Yüksək Texnologiyalar Nazirliyidir. Bu səlahiyyət telekommunikasiya, informasiya texnologiyaları və poçt xidmətləri, habelə bir neçə telekommunikasiya operatoru üzərində nəqliyyat və nəzarəti əhatə edən sistemdir. Rabitə və Yüksək Texnologiyalar Nazirliyi İKT üzrə əsas dövlət orqanı olsa da, tezliklərin bölüşdürülməsi, tariflərin təsdiqlənməsi və etibar əleyhinə nəzarət digər dövlət qurumları tərəfindən həyata keçirilir. Azərbaycanın İKT sektoru 2017-ci ildə 1.038 milyon manat (610 milyon dollar) gəlir əldə etdi və ya Ümumi Daxili Məhsulun 1,5%-i (qeyri-neft ÜDM-nin 2,2%-i). Sektor 2010-cu ildən bəri inkişaf etsə də, artım tempi bu dövrün səviyyəsindən aşağı olmuşdur nəticədə onun ÜDM-dəki payı azalmışdır. Telekommunikasiya sektorun ümumi gəlirinin 88%-ni təşkil edib ki, bu da Azərbaycanın güclü kompüter və informasiya xidmətləri sənayesi vasitəsilə mövcud sərt infrastrukturdan istifadə etməsini təklif edir. Nəşr, yayım, telekommunikasiya, kompüter və informasiya xidmətlərini özündə cəmləşdirən İKT sektorunun əlavə dəyəri ÜDM-in 2,2%-ni təşkil edir.[17]

Azərbaycanda yalnız iki şirkət, Delta Telekom və AzerTelecom beynəlxalq internet trafikinə qoşulmaq üçün lisenziyaya malikdir. 2000-ci ildə qurulmuş Delta Telekom ISP trafikinin çox hissəsini idarə edir. Onun əsas şlüzləri Rusiya Federasiyası ilə, Gürcüstanla ikincil şlüzlər və İran vasitəsilə ehtiyat qapısıdır. Ayrıca məlumat mərkəzinə sahibdir və hosting xidmətləri təqdim edir.[25]

Sabit telefon şəbəkəsi xidmətləri "Aztelekom" MMC, "Bakı Telefon Rabitəsi" MMC, "Utel" MMC, "Az-Evro-Tel" MMC, "Delta Telekom LTD" MMC və başqaları kimi bir neçə operator tərəfindən təmin olunur. Aztelekom Bakı və Naxçıvan Muxtar Respublikasından başqa bütün ölkədə fəaliyyət göstərir. BTC MMC

simsiz texnologiyalar vasitəsilə az gəlirli ərazilərdə telefon və İnternet xidmətləri göstərmək üçün LTE simsiz rabitə avadanlığı quraşdırdı. Üç özəl şirkət mobil (GSM-The Global System for Mobile Communications), üçüncü nəsil (3G) və dördüncü nəsil (4G) mobil xidmətlər üçün global sistem təklif edir: Bakcell ən qədim olanıdır, 1994-cü ilə təsadüf edir; 1996-cı ildə yaradılan Azercell; Nar mobil brendi ilə 2007-ci ildə satışa çıxarılan Azerfon.[23] 2017-ci ilin sonunda Azərbaycanda və əksər ölkələrdə insanlara nisbətən daha çox mobil telefon abunəçiləri var. (Şəkil 3.)



Şəkil 3. Mobil telefon abunəçiləri (hər 100 nəfərə görə)

3G və 4G (LTE) texnologiyasından istifadə etməklə Azercell, Bakcell və Azerfon mobil operatorları abunəçilərinə genişzolaqlı interneti təmin edir. AzQTel tərəfindən idarə olunan sabit simsiz LTE şəbəkəsi də mövcuddur. Ümumdünya İqtisadi Forumunun Qlobal Rəqabətlik İndeksinə görə 2017-2018-ci illərdə Azərbaycan internet istifadəçilərinin sayına görə dünyanın 137 ölkəsi arasında 34-cü yeri tutub, digər MDB ölkələrini geridə qoyub. [24] Simli genişzolaqlı nüfuz etmə fərqləriylə sübut olunan Azərbaycanda informasiya bərabərsizliyi var. Doğrudan da, şəhər və kənd sakinləri arasında ev təsərrüfatlarının sabit internetə girişində 20 faizlik boşluq

mövcuddur ki, oxşar boşluqlar ölkənin müxtəlif bölgələri arasında mövcuddur. Bu boşluqlar sabit infrastruktur çatışmazlığı və kənd yerlərində rəqəmsal savadın aşağı səviyyədə olması ilə əlaqədardır. 2009-cu ildə istifadəyə verilən 3G mobil telefon, əhalinin 96%-ni əhatə edir. 4G / LTE, 2015-ci ildə tətbiq olundu, əhatə dairəsi əhalinin təxminən 40% -ni əhatə etdi. Əhatə dairəsi şəhər yerlərində geniş olsa da, kənd zonalarında məhduddur. Üstəlik, 3G əhatə dairəsi nisbətən yüksəkdir, lakin 4G / LTE əhatə dairəsi həmyaşıdları arasında ən aşağı və dünya səviyyəsindən aşağıdır. Əsas məsələ 4G / LTE-nin yalnız 1800 MHz tezliyində istifadə edilməsidir. Strateji İKT Yol Xəritəsi 4G / LTE əhatə dairəsini genişləndirmək üçün daha aşağı tezliklərin ayrılmasını təklif edir. 2016-cı ildə Azərbaycanın qismən daha sürətli və aşağı qiymətlərlə mobil genişzolaqlı girişi sabit bir genişzolaqlıdan xeyli yüksək idi. Buna baxmayaraq, nisbət dünya səviyyəsindən daha yüksəkdir və həmyaşıdlarından daha aşağıdır.

Hökumətin İKT sektorunu inkişaf etdirməklə iqtisadiyyatın şaxələndirilməsi istiqamətində davamlı səylərinə baxmayaraq, Azərbaycanın İKT sektoru əlavə dəyərin nisbətən aşağı səviyyəsini təşkil edir və telekommunikasiya sənayesində üstünlük təşkil edir. İnfrastrukturda mövcud nəhəng sərmayəni tətbiq edən kompüter və informasiya xidmətləri İKT sektorunun artan rəqəmsal iqtisadiyyatı olan ölkələrdə 50%-dən çox olduğu halda yalnız 7% təşkil edir. Bunun əvəzinə kompüter xidmətləri sənayesini və proqram təminatını, mobil tətbiqetmələri və e-ticarət platformalarını inkişaf etdirmək imkanlarını gücləndirməklə İKT sektorunu şaxələndirmək üçün səy göstərmək lazımdır.

Yüksək internetin nüfuz edilməsi, təsirli istifadəyə çevrilmir, ölkənin Şəbəkə Hazırlığı İndeksi İstifadəsi və Təsir alt indekslərindəki aşağı reytingləri buna sübutdur. Məhdud təsirlərin bir səbəbi dövlət və kiçik və orta müəssisələr (KOM) arasında rəqəmsal savadın aşağı olmasıdır. Bunun əvəzinə internetdən ən çox istifadəçi video, e-poçt, axtarış və sosial mediaya baxır. [26] İnternet istifadəsi yüksək və qiymətlər aşağı olsa da, ən yeni mobil texnologiyaların əhatə dairəsi yalnız əsasən

şəhər yerlərində mövcuddur və sabit genişzolaqlı çıxış fiber optikdən daha çox ənənəvi mis xətlərdən üstündür. Bu, xüsusən də kənd yerlərində aşağı sürətlərlə nəticələnir, bəzi tətbiqləri effektiv istifadə etmək imkanını məhdudlaşdırır. Hökumətin Strateji İKT Yol Xəritəsi ölkədə İKT-nin inkişafı ilə üzləşən əsas problemləri yaxşılaşdırmaq məqsədi daşıyır (məsələn, sektor tənzimləyicisinin yaradılması, 4G / LTE üçün aşağı tezlikli spektrin ayrılması və s.) Bununla yanaşı, yol xəritəsinin icrası, müəyyən müqavimət göstərə biləcəyi dəyişiklikləri görmək üçün ciddi insan və maliyyə mənbələri və siyasi iradə tələb edəcəkdir.

Təhsil Nazirliyi yanında Təhsil üçün İKT Bürosu məktəblərin məlumatlandırılması üçün mərkəzdir. Son on ildə dövlətimizin müxtəlif təşəbbüsləri nəticəsində məktəbləri kompüterlə təmin etmək, elektron dərsliklərin hazırlanması, internetə çıxış və müəllimlərin İKT istifadəsi ilə bağlı təlimlər həyata keçirilmişdir. Ümumtəhsil müəssisələrinin əksəriyyəti tələbələrin 85%-i və müəllimlərin 75% -ni əhatə edən Azərbaycan Təhsil Şəbəkəsi (AzEduNet) vasitəsilə internetə qoşulmuşdur. İnternetə çıxışı olmayan məktəblərin əksəriyyəti ucqar kənd yerlərindədir. Bəzi tədris materialları, 96% dərsliklər, interaktiv testlər və video dərsləri də daxil olmaqla onlayn olaraq mövcuddur. Çin Xalq Respublikası ilə ikitərəfli razılaşma yolu ilə 20 minə yaxın noutbuk, elektron lövhə və layihə də təmin edilmişdir. Üçüncü seqmentdə əlaqə yüksəkdir, ölkənin ali məktəblərinin əksəriyyəti internetə fiber-optik bağlantılarla malikdir.

2.2. İnformasiya texnologiyalarının təsiri altında Azərbaycanda sosial strukturun dəyişdirilməsi

Qeyd olunan yeniliklər “informasiya partlayışı” yaratmaqla, informasiya cəmiyyətinə keçidi olduqca sürətləndirdi.

Müxtəlif cəmiyyət kateqoriyaları var. Postsənaye cəmiyyəti informasiyanın tətbiqi əsasında və informasiya texnologiyaları sahəsində baş vermiş inqilablar əsasında yarandığından informasiyalıdır. İnformasiya cəmiyyəti barəsində çoxlu

sayda məqalələr yazılmasına baxmayaraq, onun əksəriyyət tərəfindən qəbul edilmiş tərfi hələ də yoxdur. Dəfələrlə qeyd edilmişdir ki, "informasiyadan kənar" cəmiyyət yoxdur, çünki cəmiyyətlərin demək olar ki, hamısı kommunikasiyanı özündə birləşdirir. Tədqiqatçıların bəziləri müasir cəmiyyətdən danışarkən bu cəmiyyəti rəqəmsal, elektron və ya informasiya-kommunikasiya cəmiyyəti adlandırırlar. Burada söhbətin bəzi ölkələrdə artıq qurulmuş cəmiyyətin real, həqiqi vəziyyətindən yoxsa gələcəkdə qurulacaq cəmiyyətin obrazından getdiyi tam aydın olmur. Q.Şiller, E.Qiddens, Y.Habermas və digər alimlər və filosoflar informasiya cəmiyyəti nəzəriyyəsini tənqid edirlər. İnformasiya cəmiyyəti ideyası iqtisadiyyatın kənd təsərrüfatından sənayeyə, informasiya cəmiyyətinə (və ya "informasiya əsrinə") və "bilik cəmiyyəti" kimi sonrakılara doğru mərhələli bir irəliləməni şərtləndirir. Sosial və iqtisadi təkamül texnoloji inqilabların ardıcıl dalğalarının yaratdığı uzun iqtisadi inkişaf dövrü anlayışı ilə əlaqələndirilir. Bu yanaşma buxar mühərriki və ya kompüter kimi yeni bir texnologiyanın ixtirasının iqtisadiyyatımızda həyatımızın bir çox sahəsinə təsir göstərən tətbiqlərə sahib ola biləcəyini iddia edir. İnsanların vərdişlərini və inanclarını dəyişdirməsi və işlərini necə yerinə yetirmələri üçün yeni bir paradigma qəbul etməsi üçün vaxt lazımdır. Bu, təşkilatların və cəmiyyətdə texnologiyanın təsirinin formalaşmasında İKT paradigmalarının roluna yeni diqqətin yönəlməsinə səbəb oldu.

İnformasiyanın sistemli şəkildə ötürülməsi, saxlanması, emalı, göndərilməsi, lazım olduqda yenidən əldə olunması və istifadə edilməsi kompüterlərin hesabına baş verdi. Sadə əməliyyatdan tutmuş mürəkkəb əməliyyatlara qədər bütün problemlər sürətli şəkildə həll oluna bilirdi.

Müasir dövrdə əksər sahələr kompüterlərdən ibarət çevrə vasitəsilə əhatə olunmuş vəziyyətdədir. Cəmiyyətin inkişafını təyin edən ən mühüm faktor İKT sahəsindəki mühüm irəliləyişlərdir. Makro və mikro səviyyədə İKT-nin əhəmiyyətinin getdikcə artması bizlərə məlum olan əksər anlayışların yenidən nəzərdən keçirilməsini tələb edib və etməkdə davam edir. Hal hazırda sənaye

cəmiyyətdən informasiya cəmiyyətinə doğru sürətli bir keçid yaşanılır. Bu keçidin əsasında müasir texnologiyaların inkişafı və çox sürətlə yayılması ilə ölkələrin bu texnologiyalara adaptasiya olmaq cəhdləri dayanmışdır.

İnformasiya cəmiyyətinə yönəlmiş ən əhəmiyyətli tendensiya, işçi qüvvəsinin əksəriyyətinin kənd təsərrüfatından (ilkin sektordan) və istehsalatdan (ikincil sektordan) xidmətə (üçüncü sektor), əsasən “informasiya işi” nin böyüməsi ilə keçməsi idi. Proqramçılar və proqram mühəndislərindən tutmuş müəllim və tədqiqatçılara qədər informasiyaların yaradılması, ötürülməsi və emalı ilə bağlı geniş iş yerlərinin daxil olacağı müəyyən edilmişdir. Digər bir tendensiya biliklərin artan əhəmiyyəti və onun sosial və iqtisadi qurumların rəhbərliyi üçün kodlaşdırılması olmuşdur.

Sənaye cəmiyyətdən informasiya cəmiyyətinə keçid 21-ci əsrin 2-ci yarısında baş vermiş texnoloji inqilabların təsiri nəticəsində həyata keçmişdir. Son dövrdəki mədəni və sosial dəyişikliklərin məhsulu olaraq müasir cəmiyyətimiz "informasiya cəmiyyəti" olaraq adlandırılır. İnformasiya cəmiyyəti cərəyanlarının üçüncü dəsti güc dəyişmələrini, xüsusən məlumat, bilik, informasiya sistemləri, simulyasiya və əlaqəli analitik üsullarla işləməyi başa düşən və bilən peşəkar və idarəetmə sinifini təşkil edən bir bilik elitesinin nüfuzunu əhatə edir. Bu tezis verdiyi iş, texnologiya və gücdəki dəyişikliklər hamısı çətinləşdi. Bununla belə, informasiya cəmiyyətinin təsəvvürləri, cəmiyyətin kompüterə və əlaqəli İKT-lə bağlı olan sosial və iqtisadi dəyişikliklərə dair anlayışlarını getdikcə daha da artırır. Dövlət və korporativ siyasət və akademik qurumlar və jurnallar yeni bir strateji bir qaynaq olaraq informasiya anlayışı üzərində qurulmuşdur. Bununla birlikdə, bu fokus xüsusən də diqqəti informasiya sektoruna və iqtisadiyyatın digər hissələrindən uzaqlaşdırması ilə siyasət və praktikanı səhv sala bilər. Ümumiyyətlə, informasiyanın iqtisadiyyatın əsas mərkəzi mənbəyi kimi müəyyənləşdirilməsi də geniş sual altına alındı. Məsələn, informasiyanın çox dəyişkən bir valyutası var: həmişə istənilmir və qiymətləndirilmir. Bir mənbə olaraq, informasiya bir günlük qəzet vəziyyətində olduğu kimi dəyərini

itirə bilər və ya ədəbi klassikdə olduğu kimi təkrar istifadə edildikdən sonra dəyərini saxlaya bilər. Lakin, məsələn, "qeyri-müəyyənliyi azaldacaq" bir şey kimi çox geniş şəkildə müəyyənləşdirilsə, informasiya demək olar ki, mənasız hala düşən kimi görünür. Bundan əlavə, məlumat qeyri-müəyyənliyi azaltmaq əvəzinə yarada bilər. Məsələn, bir mövzu haqqında daha çox məlumatlı olanlar, daha az məlumatlı olanlara nisbətən onun xüsusiyyətləri haqqında çox az əmin olurlar. Virtual cəmiyyət və ya kibermədəniyyət kimi "informasiya cəmiyyəti"nin populyar konsepsiyaları İKT inqilabının sosial əhəmiyyətini özündə cəmləşdirir. Bu anlayışlar İKT-nin cəmiyyət üçün artan mərkəzliliyini vurğulasa da, sosial dəyişikliklərdə kompüterlərin və əlaqəli İKT-lərin rolu barədə fikir bildirmə bilmirlər. Üstəlik, sözün əsl mənasında qəbul edildiyi təqdirdə, informasiya cəmiyyətinin bir çox üstünlük anlayışları yanlışdır. İnformasiyanın əhəmiyyəti ilə bağlı yeni bir şey olmadıqda, informasiyanın yeni iqtisadi və sosial bir mənbə olduğunu təklif edirlər.

İnformasiya texnologiyalarına malik cəmiyyətlər dünyada ən vacib və inkişaf etmiş cəmiyyətlər hesab olunur. İKT-nin ölkəmizdə istifadəsinə daim diqqət yetirildiyi təqdirəlayiqdir. Son illərdə respublikamızda İKT sahəsində önəmli addımlar atılmışdır. Dövlətimiz İKT sektorunu əsas prioritetlərindən elan edərək onun ölkəmizin ən dinamik inkişaf edən sahələrindən biri olduğunu bildirdi. İnternetin yaranması ilə cəmiyyətin həyatına müsbət təsir göstərməsi ictimai narahatlığa səbəb oldu. Əxlaqdan danışanda problemlərin nə olduğu aydın olur. Böyük bir güc olan gənclik öyrənməyə daha çox meyilli və xarici təsirlərə daha çox həssas olan cəmiyyətimizin bir hissəsidir. İndi bütün dövlətlər və cəmiyyətlər gəncliyin gücündən daha çox istifadə etməyə çalışırlar. Əlbəttə ki, dövlətə və dövlətçiliyə xidmət baxımından problemə yaxınlaşsaq, gəncliyin potensialından və enerjisindən istifadə üçün real ehtiyacın olduğunu görürük və bu daim öyrənməyə və yeniliyə meyilli olan gənclər üçün təbii bir haldır. Yaşlı insanlar bununla fəxr edir, valideynlər öz övladlarının müvəffəqiyyətlərindən məmnundurlar. Bəzi hallarda gənclərin həyatındakı yeniliklər müsbət olmayan nəticələrə, özlərini, ailələrini və bütövlükdə

cəmiyyətimizi narahat edən problemlərə yol aça bilər. Əlbəttə ki, hər yenilik uğurlu ola və ya olmaya da bilər. Bu, son illər xüsusən gənclər arasında baş verən yenilik olan internetdir.

İndi həyatımızı, cəmiyyətimizi internet olmadan təsəvvür etmək mümkün deyil. Təcrübələr də təsdiqləyir ki, İnternetin geniş yayılması ölkənin ümumi inkişafına öz töhfəsini verir və bu texnologiyalar bir çox problemlərin həllində mühüm üsullardan biri hesab olunur. Gənclər tərəfindən bir çox mövzulara toxunmaq üçün internetdən istifadə olunur və hətta bəzi ailələr internetdə görüşdükdən sonra yaradılır. İnternetdən istifadə etməyin müsbət cəhətləri olduğu kimi, mənfi cəhətləri də var. Gənclər də bəzən onların əhvalına mənfi təsirlər göstərən veb saytlara giriş edirlər və bu hələ həyatda özünü tapmamış, təsdiqləməmiş bir gəncin gələcəyinin səhv istiqamətlənməsinə səbəb olur. Bütün bunlar hal hazırda böyük bir narahatlıq doğurur və mütləq bu cür problemlərin qarşısı alınmalıdır. İnternetin yaratdığı bu kimi problemlərin qarşısı alınmalıdır. İnternet əvvəlcə ABŞ Müdafiə Nazirliyi tərəfindən hökumətin nüvə hücumundan sonra hərəkət etməsinə imkan verən bir sistem olaraq hazırlanmışdır. Əvvəlcə internetə yalnız dövlət məmurları və ya vəzifəli şəxslər qoşula bilirdilər, amma indi demək olar ki, hər kəs bu xidmətdən istifadə edə bilər: istifadəçilər ünsiyyət qura, məqalələr oxuya, araşdırma apara, söhbət otaqlarında və ya bülleten lövhələrində, eləcə də kolleclərdə başqaları ilə görüşə bilərlər.

2.3. İnformasiya bərabərsizliyi və onu aradan qaldırmaq yolları

İndiki mərhələdə "İnformasiya bərabərsizliyi" əhalinin müxtəlif təbəqələrinin informasiya və kommunikasiya texnologiyalarına çıxış imkanlarının genişləndirilməsi, yəni dövlətin vətəndaşlara təqdim etməsi məcburi olan sosial xidmətlər toplusuna daxil olması ilə həll edilə bilən sosial problem olaraq görülür. "İnformasiya bərabərsizliyi", əvvəla, "rəqəmsal bərabərsizlik" kimi başa düşülməlidir. "Rəqəmsal bölünmə" nin bir çox tərifləri var. İnformasiya Cəmiyyətinin İnkişafı İnstitutunun elmi heyəti, fikrimcə, bu konsepsiyanın ən dəqiq tərifini verir: "rəqəmsal

bərabərsizlik" "ən yeni İKT-nin istifadəsinin fərqli imkanlarından irəli gələn yeni sosial fərqləndirmə növü" deməkdir. İnformasiya bərabərsizliyi dövlət səviyyəsində tənzimlənməyən, beynəlxalq birlik səviyyəsində informasiya proseslərinin inkişafı üçün əhalinin, ölkələrin və bölgələrin təhsil və İKT sahəsindəki mütərəqqi proseslərdən iqtisadi və texnoloji geriləməsinin nəticəsidir. İnformasiya bərabərsizliyi insan fəaliyyətinin, iqtisadi və siyasi münasibətlərin, hökumətin ənənəvi sahələrinin inkişafındakı ziddiyyətlərdən qaynaqlanan bir sosial hadisədir; əhalinin həyat səviyyəsinin artması, təhsil və mədəniyyət, vətəndaş cəmiyyəti institutlarının vəziyyəti, medianın inkişaf dərəcəsi. İnformasiya bərabərsizliyi yeni texnologiyaların fərdin həyatına nə dərəcədə fəal şəkildə daxil olması barədə insan hüquq və azadlıqlarının vəziyyətindən asılıdır. Bu termin bir çox dövlətlər, o cümlədən, iqtisadi cəhətdən inkişaf etmiş dövlətlər üçün xarakterikdir, çünki onlarda İnternetə daxil olanlar və olmayanlar arasındakı boşluq vətəndaşlar arasındakı sosial boşluğu xeyli genişləndirir, informasiya bərabərsizliyi beynəlxalq aləmdə güc tarazlığını dəyişdirir, çünki bu, yeni bir informasiya mədəniyyətinə sahib olan dövlətlərin bir cəmiyyətinin formalaşmasına, bu dövlətlərin yeni bir dünya qurmasına kömək edir. İnformasiya bərabərsizliyi yalnız "ikinci dərəcəli" dövlətlər üçün deyil, həm də sabitliyə və barışa nail olmaq, öz təhlükəsizliyini möhkəmləndirmək üçün yeni bir informasiya sistemi olan ölkələr üçün də problem yaradır. İnformasiya texnologiyaları dövlətlərin texnologiyadan asılılığını yaradır və onları terror hücumlarına və xarici təsirlərə qarşı həssas edir. Bununla yanaşı, rəqəmsal boşluq, informasiya və kommunikasiya texnologiyalarının müxtəlif inkişaf səviyyələri olan dövlətlər arasında əməkdaşlıq üçün bir sahə rolunu oynayır. İnkişaf etmiş siyasət və hüquq institutları olan iqtisadi cəhətdən güclü ölkələr informasiya sahəsində məhdud üstünlüklərə malikdir, eyni zamanda yeni texnologiyaların inkişafına qədəm qoyan kiçik və hətta geriye gedən dövlətlər bunun sayəsində lider mövqeləri tutmağa, iqtisadiyyatlarının inkişafına təkan verməyə və vətəndaşların rifah halını artırmağa müvəffəq oldular. İnformasiya bərabərsizliyini aradan qaldıran Hindistan inkişaf etməkdə olan ölkələr arasında

birincilərdəndir. Hindistan dünyanın ən böyük proqram istehsalçısıdır və proqram ixracı indi milli gəlirin əsas maddələrindən biridir. Buna ilk növbədə yerli mütəxəssislərin hazırlanması və təhsili, əmək, məşğulluq və ən əsası yerli IT sənayesinin inkişafı və dəstəklənməsi üçün şərait yaradılması kömək etdi. Müasir Hindistan güclü bir sənaye bazası, böyük elmi və texniki potensialı olan, yüksək dərəcədə dünya səviyyəsinə uyğun bir ölkədir. Ümumiyyətlə, informasiya bərabərsizliyini aradan qaldırmaq üçün beynəlxalq inkişaf dörd istiqamətdə aparılır:

1. Elektron hökumətin yaradılması.

İKT şəbəkələri dövlət xidmətlərinin keyfiyyətini yaxşılaşdırır, hökumətin quruluşu və fəaliyyəti və əsas ictimai xidmətlər barədə məlumatların yayılmasını daha səmərəli edir. Vətəndaşların dövlət orqanlarının fəaliyyəti haqqında məlumat əldə etmək imkanlarını genişləndirməsi, dövlət və bələdiyyə xidmətlərinin göstərilməsinin səmərəliliyini artırması və əhaliyə xidmət üçün vahid standartların tətbiqi ilə dövlət və cəmiyyət arasında münasibətlərin keyfiyyəti yaxşılaşdırılır.

2. Elektron biznesin təşviqi.

Bütün sahələrdə fəaliyyət göstərən məhsullar məhsuldarlığı və gəlirliliyi artırır, bazarları genişləndirə bilər, istehsal xərclərini azalda bilər və kütləvi xarakterinə görə ehtiyatları, xüsusilə kiçik və orta sahibkarlığı daha effektiv şəkildə idarə edə bilər. İstehlakçı baxımından informasiya və kommunikasiya texnologiyaları məşğulluq siyasəti, insanların rifah halının yaxşılaşdırılması və həyat keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması sahəsində böyük fayda gətirə bilər.

3. Elektron təhsilin inkişafı.

Daha da irəliləyiş üçün, hər bir insanın fərdi inkişafı üçün, təhsilə və biliyə, dünya informasiya mənbələrinə sərbəst giriş tələb olunur. İnformasiya və kommunikasiya texnologiyaları bütün bölgələrdəki qruplar üçün misli görünməmiş təhsil imkanları açır.

4. Elektron sağlamlığın tətbiqi.

Bir çox ölkədə tibb müəssisələrində, ixtisaslı kadrlarda və səhiyyə sahələrində maliyyə mənbələri çatışmazlığı var. İnformasiya və kommunikasiya texnologiyalarının istifadəsi, hətta kənd yerlərində, yoxsul ölkələrin ucqar və əlçatmaz yerlərində də beynəlxalq standartlara uyğun olaraq səhiyyə xidmətlərini əlçatan edəcəkdir.

İnformasiya bərabərsizliyi təkcə kommersiya mülahizələrinə əsaslanan məlumatların təşkili nəticəsində deyil, həm də daxiletmə və kənarlaşdırma mexanizmləridir. Onlayn manipulyasiya və cəza veb saytları və onların sahiblərini axtarış nəticələrindən üstün tutan və ya istisna edən fərqli axtarış motorları mexanizmlərinə aiddir. Şəbəkədən kənarlaşdırma cəzası, yəni nəticələrin siyahısından çıxarılması veb sayt sahibləri yerli qanunu pozduqda və ya axtarış mexanizmini sındırmağa və manipulyasiya etməyə çalışdıqda baş verir. Müxtəlif ölkələrdə qanunlar fərqləndiyindən Google insan hüquqları və ya müəllif hüquqları pozuntuları ilə bağlı məsələlər üzrə məsləhət verə biləcək beynəlxalq hüquqşünaslar qrupundan istifadə edir. Cəza yerli olaraq tətbiq edilir; beləliklə, məsələn, Harvard Universitetindəki Berkman Mərkəzinin bir hesabatına görə, Google Fransa və Google Almaniya antisemitizm, nasist tərəfdarı olan və ya ağ aliliyi ilə əlaqəli saytları istisna edir. Bu cür veb saytlar Google Fransa və Google Almaniyanın axtarış nəticələrində siyahıda olmasa da, hələ də ana domen www.google.com-dur və Google-un digər beynəlxalq domenlərində siyahıdadır, bu da milli qanunlar deməkdir.

Eynilə, bəzi ölkələr, xüsusən Çin və İran Google və Yahoo-da nəticələrə təsir göstərən anti-hökumət məzmunu üçün inkişaf etmiş və geniş senzura mexanizmlərindən istifadə edirlər. Onlayn qanunlar və onların tətbiqi həmişə aydın olmur və əsasən qlobal suverenliyə deyil, yerli bir məsələyə tabedir. Bununla birlikdə, internetin qlobal miqyasda olması və milli sərhədləri aşma qabiliyyəti qlobal normaların (məsələn, bir səlahiyyətli təşkilat tərəfindən domen adlarının verilməsi) və

getdikcə transmilli sosial və texnoloji standartların (məsələn, söz azadlığı, informasiyaların qorunması) ortaya çıxmasına səbəb olmuşdur.

Onlayn cinayətlər hələ də milli qanunlara tabe olsa da, internetin yeni dinamikası kiber cinayətlərin yeni formalarını ortaya çıxartdı. Google-da səhifə sıralamasının əsas prinsiplərini bilən bəzi veb sayt sahibləri axtarış nəticələrində ilk olaraq görünmək üçün süni vasitələrlə veb saytlarına keçid sayını artırmağa çalışırlar. Walker (2002) veb bağlantıların onlayn populyarlığı və dəyərini qiymətləndirmək üçün ortaqlıq birliyə çevrildiyini təklif edir və buna görə də bir çoxları digər veb saytları ilə əlaqə mübadiləsi edərək axtarış nəticələrini manipulyasiya etməyə və veb sayt dəyərlərini artırmağa çalışırlar. Veb sayt sahibləri bağlantı ferması sahibindən bağlantılar əldə edə və bununla da Google ilə sıralanmalarını artırmağa çalışırlar. Bu ticarəti "bağlantılar üçün qara bazar" adlandırırlar. Axtarış nəticələrinin siyasi tonları ilə digər manipulyasiyalar da həyata keçirilir. Uzun illərdir ki, "acınacaqlı uğursuzluq" və "uğursuzluq" sualları üçün bir Google axtarışında Corc W. Buşun şəxsi veb səhifəsi geri qaytarıldı. Eynilə, Google'ın "yalançı" sorğusu üçün Toni Blairin şəxsi veb səhifəsi qaytarıldı. Bu manipulyasiya mümkündür, çünki Google saytın nə qədər tez-tez bağlandığını və hansı sözlərlə ("ləvbər mətni" kimi də tanınır) sayır. Beləliklə, məlumatlı istifadəçilər və veb-saytlar və forumlar vasitəsilə onlayn məzmun istehsal edənlər "Google bomba" kimi tanınan bir fenomen olan axtarış nəticələrini idarə etmək üçün bir araya gələ bilirlər. Empirik testlər bir Google bomba effektinin çox sayda veb sayta ehtiyacı olmadığını, çox az sayda xüsusi onlayn istifadəçiyə ehtiyac duyduğunu göstərir.

Google-ı bombalamaq, yəni bəzi sözləri müəyyən saytlara qəsdən bağlamaqla axtarış nəticələrini manipulyasiya üsulu, 2006-cı il ABŞ seçkiləri ərəfəsində geniş istifadə edilmişdir. Çox sayda Respublikaçı namizəd Google'un bombardman kampaniyasının hədəfinə çevrildi, buna görə adları Google üzərindən axtarmaq üst axtarış nəticələrində mənfi təşviqat və tənqidlərə səbəb oldu. Yenə də siyasətçilər və siyasi partiyalar veb saytlarını müəyyən açar sözlərlə əlaqələndirərək axtarış

motorlarının optimallaşdırılmasına sərmayə qoyaraq axtarış motorlarından istifadə edirlər. Google AdWords-dan istifadə edərək siyasətçilər ya partiyalarını təbliğ edə bilər, ya da rəqiblərinə qarşı mübarizə apara bilər ki, rəqiblərinin axtarışı mənfi reklamlara səbəb olsun. Vise and Malseed (2005), bəzi mövzuların AdWords'a daxil edilməsi və ya çıxarılması ilə bağlı qərarların şəffaf olmadığını və çox vaxt Google'ın qurucuları olan Page və Brin'in şəxsi fikirlərini əks etdirdiyini söylədi. Siyasi reklamlara gəldikdə, sistem tez-tez şəxsən hücum edən və ya siyasi namizədlərə böhtan atan reklamları rədd edir, ancaq bir namizədin siyasi görüşlərini təhrif edən və inkar edən düşmən reklamları qəbul edə bilər. Həm avtomatik, həm də mexaniki mexanizmləri özündə cəmləşdirən reklamların daxil edilməsi və xaric edilməsi ilə bağlı bir çox qərar Google-da daxili olaraq idarə olunur və bu ictimaiyyət üçün şəffaf deyildir. Bu cür təcrübələr istifadəçiləri müəyyən məlumatlara və məhsullara məruz qoyur, digərlərinə girişi inkar edir. AdWords'ın dominant bir reklam onlayn kanalı olaraq artan populyarlığı, sonrakı araşdırmalarda araşdırmağa dəyər olan çox böyük iqtisadi, siyasi və mədəni təsirlərə malikdir.

Axtarış nəticələrinin yönləndirilməsi hələ heç bir ölkədə qanunsuz deyil, Google öz sahifə sıralaması sisteminin bütövlüyünə mane olmaq üçün belə cəhdlərdən xəbərdardır. Beləliklə, bir keçid təsərrüfatı veb saytını aşkar etdikdən sonra onu və müştərilərini axtarış nəticələrindən tamamilə kənarlaşdırır. Başqa sözlə, milli səviyyədə “fahişəliyi” əlaqələndirmək üçün cəza yoxdur, bununla yanaşı, öz qaydaları və cəza mexanizmləri ilə ortaya çıxan onlayn tənzimləmə sistemi mövcuddur. Kapitalist dünya sistemimiz sayəsində bu mexanizmlər tamamilə axtarış motorları tərəfindən inkişaf etdirilə və tətbiq edilə bilər. Keçmişdə Google müxtəlif şirkətlər tərəfindən veb saytlarını silmək və ya kənarlaşdırmaq üçün “qeyri-demokratik” olduqları üçün məhkəməyə verilsə də, ABŞ Məhkəməsi Google-ın öz xidmətlərində onlayn məlumat təşkil etmək hüququnun lehinə qərar verərək bu cür iddiaları ardıcıl olaraq rədd etdi.

Axtarış nəticələrini yönləndirməyə çalışmaqla yanaşı, hakerlər və kiber cinayətkarlar axtarış sistemlərindən gəlirləri yönləndirmək üçün "klik saxtakarlığı" olaraq bilinən bir üsul hazırlamışlar. Əvvəllər müzakirə edildiyi kimi, başına vurma prinsipinə əsaslanaraq, axtarış motorları kiminsə sponsorluq bağlantısını tıkladığı zaman pul qazanır və AdSense tətbiqi ilə Google veb sayt sahiblərinə reklamları özləri vasitəsilə yaymaq imkanı verir.

Nəticə etibarı ilə, bir şəxs və ya avtomatlaşdırılmış bir skript, qanunsuz gəlir əldə etmək və ya rəqiblərə zərər vermək məqsədilə reklamlara tıklamağın qanuni hərəkətini təqlid edərsə, klik fırıldaqçılığı baş verə bilər. Klik fırıldaqçılığı bəzi yurisdiksiyalarda cinayət sayılır və buna görə müvafiq milli orqanlar tərəfindən cinayət məsuliyyətinə cəlb edilmişdir. Klik fırıldaqçılıq fenomeni axtarış motorları və onların biznes modeli üçün əsl problem yaradır. Klik fırıldaqçılığının reklam gəlirlərinə hər il 3.8 milyard dollar ziyan vurduğu təxmin edilir. Google konkret işlərlə məşğul olmaq, ümumiyyətlə klik saxtakarlığını məhdudlaşdırmaq üçün xüsusi bir şöbə yaradıb. Yenə də Google klik fırıldaqçılığından böyük qazanc əldə edir, təsirlənmiş müştərilərini dərhal kompensasiya etmir və tez-tez iddialarına dair sübut təqdim etmələrini tələb edir.

1970-ci illərdə informasiya cəmiyyətinin iqtisadi inkişafın yeni bir mərhələsi kimi müzakirəsi ilə çox fərqli və davamlı bir perspektiv təqdim edildi. İnformasiya cəmiyyəti nəzəriyyəçiləri başqalarının müəyyən etdiyi bir çox şəxsi təhlükə, məsələn, şəxsi məxfilik və informasiya bərabərsizliyi barədə məlumat verirlər, lakin daha çox diqqəti texnologiya və İKT-nin iqtisadiyyatda və cəmiyyətdəki roluna yönəldiblər.

İnformasiyaya çıxışın formalaşmasında İKT-nin rolunu "informasiya siyasəti" adlandırmaq olar. Bu, məlumatların necə yaradıldığı, yayıldığı və istehlak edildiyi barədə danışıqlarda istehsalçıların, distribyutorların və istifadəçilərin iştirak etdiyi sosial proseslərin öyrənilməsinə yönəldilmiş bir tədqiqat gündəliyi üçün mübahisə edən Garnham (1999) üçün də narahatlıq doğurur.

Lakin, yuxarıda izah edildiyi kimi, informasiya daha geniş ümumi giriş siyasəti olaraq baxıla bilən şeylərin yalnız bir elementidir. İKT insanlara, xidmətlərə və digər İKT-lərə çıxış imkanlarını da formalaşdırır. Buna görə də, tele girişi formalaşdıran seçimləri və onları məhdudlaşdıran və asanlaşdıran amilləri daxil etmək üçün informasiya siyasətini geniş şəkildə müəyyənləşdirmək çox vacibdir.

İnformasiya cəmiyyəti və onun bölmələri daim texnoloji standartlar və informasiya siyasətindəki inkişaflarla formalaşır. Yeni texnoloji standartlar getdikcə insanlara onlayn məlumatları paylaşmağa və axtarış motorları vasitəsilə asanlıqla əldə etməyə imkan verir. İnformasiya siyasəti fərdlər, təşkilatlar və hökumətlər arasındakı sərhədləri müəyyənləşdirir, onlara ünsiyyət hüququ və paylaşılacaq məlumatın dərəcəsini tənzimləmək üçün müəyyən qabiliyyət verir. Əvvəllər göstəriləndiyi kimi, bir sıra beynəlxalq təşkilatlar informasiya siyasətini inkişaf etdirmək və rəqəmsal giriş boşluğunu azaltmaq, yerli mədəniyyət və irsi qorumaq və yerli hakimiyyətlərə, şəhərlərə və hökumətlərə dəstək verir. Beynəlxalq Telekommunikasiya İttifaqı və YUNESKO informasiya bərabərsizliyini beynəlxalq səviyyədə həll etməyə çalışsa da, Birləşmiş Şəhərlər və Yerli Hökumətlər hər bir vətəndaş üçün bilik və məlumat hüquqlarını təşviq etmək məqsədi ilə dövlət daxilindəki informasiya bərabərsizliyinə də diqqət yetirirlər. Birləşmiş Millətlər Təşkilatı və Avropa Birliyindən başqa, rəqəmsal bəzi aspektləri həll etmək üçün qurulmuş Bridges.org, Rəqəmsal Bölünmə Şəbəkəsi, Rəqəmsal Fərsət Təşəbbüsü və sair kimi müxtəlif milli və beynəlxalq, hökumət və qeyri-hökumət təşkilatları var. “Bir Uşaq üçün Bir Noutbuk” (OLPC - One Laptop per Child), Linux əsaslı 100 dollarlıq noutbuk istehsal edərək informasiya bərabərsizliyini aradan qaldırmaq üçün hazırlanmış bir layihədir. Google və MIT Media Lab, 2005-ci ilin noyabrında Məlumat Cəmiyyəti üzrə Dünya Sammitində işçi prototip təqdim edən bu layihədə iştirak edən təşkilatlar və sponsorlar arasında idi.

İnformasiya və texnoloji bərabərsizliklərin aradan qaldırılması üçün bəzi beynəlxalq təşəbbüslər uğurla nəticələnə də, ticarət azadlığını təşviq edən və siyasətə, cəmiyyətə və mədəniyyətə təsirlərini genişləndirən artan qlobal kapitalist

qüvvələri ilə müqayisədə hələ də kiçik miqyaslıdılar. Ticarət azadlığı informasiya bərabərliyi üçün ciddi problem yaradır, artan informasiya bərabərsizliyini aradan qaldırmaq üçün hökumətlər və korporasiyalar diqqəti texnoloji inkişafdan sosial inkişafa, o cümlədən, dəyişən qlobal iqtisadi strukturlar və sənaye təcrübələrinə yönəltməlidirlər və s. kimi fikirlər iddia edilmişdir. Fərqli əməliyyatlara və sosial ənənələrə əsaslanaraq üç fərqli modeli göstərək: Silikon Vadisi modeli, Sinqapur modeli və Fin modeli. Silikon Vadisi modeli, zənginlərin zənginləşdiyi və sosial bölgülərin getdikcə dərinləşdiyi kapitalist prinsiplərinə əsaslanan möhkəm bir elm, tədqiqat və texnologiya istehsalına yönəlmişdir. Sinqapur modeli (Çin və Hindistanda da fəaliyyət göstərir) vergilərin azaldılması və bölgəyə transmilli korporasiyalar və investisiyaların cəlb edilməsinə yönəlmişdir. Nəhayət, Fin modeli (Avropa ənənəsinin nümayəndəsi kimi) informasiya cəmiyyətinin (yəni, elm, texnologiya və innovasiya istehsalını təşviq edən) və rifah cəmiyyətinin (yəni bərabər imkanlar, azadlıq və inklüziv siyasət) birləşməsini vurğulayır.

ABŞ və Asiya modelləri iqtisadi və texnoloji inkişafa səbəb oldu, lakin sosial və informasiya bərabərsizliyinin artması kimi çatışmazlıqları da qaçılmaz oldu. Bunun əksinə olaraq, sosial və informasiya bərabərliyini hədəf alan Avropa modeli ümumiyyətlə durğunluqdan əziyyət çəkir. İnsanlar hər halda sosial müavinətlərini aldıkları bir rifah mühitində rəqabət aparmaq və yaratmaq üçün daha az həvəslənə bilirlər.

Yəqin ki, informasiya cəmiyyəti üçün ən böyük aktual problemlərdən biri informasiya azadlığını (istehsal və istehlak) və əmlak hüquqları, şəxsi məxfilik və kollektiv təhlükəsizlik arasındakı müxtəlif maraq ziddiyyətlərini həll etməklə balanslı şəkildə təşkil etməkdir. Yaxşı bir qlobal informasiya siyasəti istifadəçilərin məxfiliyini qorumağı bacarmalı və eyni zamanda onları müəyyən dərəcədə təhlükəsizliklə təmin etməlidir. Orijinal əqli mülk istehsal edənlərin hüquqlarını qorumağa qadir olmalıdır, eyni zamanda onların hüquqlarından sui-istifadə etmələrini maneə törətməlidir, başqalarına yeniliyi inkişaf etdirmək üçün bu məlumatları

paylaşmalarına imkan verir. Bu çağırışın mürəkkəbliyinə baxmayaraq, ilk dəfə deyil ki, bəşəriyyət texniki yeniliyə cavab vermək üçün qaydaları tətbiq etməyə çağırılır. Bir sözlə, İKT-nin qlobal yayılması və xüsusilə populyar axtarış motorları bərabərliyi və şəffaflığı təşviq edən qlobal informasiya siyasətinin qəbul edilməsini tələb edir.

Bu o demək deyil ki, informasiya asimetriyası və bərabərsizlik problemi gələcəkdə tamamilə həll oluna bilər. Şəbəkədə daha yaxşı strateji mövqeyə sahib olanlar, daha güclü xüsusiyyətlər (maliyyə qaynaqları, təhsil, dil və informasiya bacarıqları) daim öz maraqlarını təmin etmək üçün şəbəkəni və onun rolunu yenidən konfiqurasiya edəcəklər. Axtarış motorlarının artan məlumatları özəlləşdirmək və müəyyən istifadəçilərə səlahiyyət vermək yalnız nəzarətini sərtləşdirir və informasiya cəmiyyəti içərisində informasiya bərabərsizliyini artırır, təlif nümunələrdə göstərildiyi kimi qlobal informasiya agentliklərinin və qaçılmaz kommersiya qərəzlərinin inkişafını və böyüməsini dəstəkləyir. Məzmun aspektindən əlavə, əvvəllər bacarıqlı və yaradıcı istifadəçilərin müxtəlif informasiya istifadəsi və informasiyaları idarə etmək imkanlarına sahib olması təklif edilmişdir. Buna görə daha çox onlayn məlumat istifadə edən ölkələrin də internetdən faydalanmaq üçün daha geniş imkanlara sahib ola bilməsi təklif olunur. Fərqli olaraq bildirilənlər internetin potensialı haqqında daha yaxşı bir anlayış nümayiş etdirir və iqtisadiyyat, siyasət, təhsil, cəmiyyət, biznes və əyləncə kimi müxtəlif sahələrdə onlayn informasiyalara sahibdirlər. Bu görüş son araşdırmalar tərəfindən dəstəkləndi. Bonfadelli (2002) qeyd etdi ki, müxtəlif onlayn informasiyalar təcrübəli istifadəçilərə güc verə bilər və bununla da informasiya bərabərsizliyini artırma bilər. Eynilə, Robinson (2003) müxtəlif informasiyaların, xüsusən iş yerlərinin axtarışı, səhiyyə, təhsil və digər iqtisadi və siyasətlə əlaqəli informasiyaların daha yaxşı təhsillə əlaqəli olduğunu və daha yaxşı informasiya bacarıqlarını göstərdiyini ortaya qoydu.

Buna görə informasiya müxtəlifliyinin aspekti axtarış sorğularının öyrənilməsində tətbiq oluna bilər. Məsələn, 2004-cü ilin yanvar ayında Hollandiyada ən populyar axtarış sorğularından yeddisi incəsənət və əyləncə ilə əlaqəli, ikisi

idmanla, biri isə cəmiyyətlə əlaqəli idi. 2004-cü ilin yanvarında Hollandiyada populyar axtarışların nisbətən homojen olduğu və əsasən əyləncələrə cəmləşdiyi aydındır. Bundan fərqli olaraq, eyni ayda İtaliyada sənət və əyləncə ilə əlaqəli yalnız dörd axtarış sorğusu var. Bu, 2004-cü ilin yanvar ayında İtaliyada populyar axtarış sorğularının Hollandiyadakı sorğulardan daha fərqli olduğunu göstərir. Yenə də istifadəçilərin informasiyaları necə istifadə etdiyini axtarış sorğularından nəticə çıxarmaq mümkün deyil. Bununla yanaşı, yuxarıda göstəriləndi kimi, müxtəlif axtarış mövzuları onlayn informasiyaların müxtəlif tətbiqlərini daha yaxşı başa düşməyi təklif edir və daha çox informasiya savadlılığı və bacarıqları ilə əlaqəli olduğu aşkar edilmişdir.

1990-cı illərdə tədqiqatçılar və siyasətçilər informasiya və kommunikasiya texnologiyalarından (İKT) istifadə edən insanların fərqliliyinin “rəqəmsal bölünmənin” mövcudluğunu göstərərək müzakirə etməyə başladılar. Rəqəmsal bölünmə anlayışı sosial və informasiya bərabərsizliyinin müqayisəli nöqteyi-nəzərindən irəli gəlir və İKT-nin istifadəsi ilə əlaqəli üstünlüklərin, qeyri-giriş və istifadədə mənfi nəticələrin olması fikrindən asılıdır. Əvvəlcə "rəqəmsal bölünmə" termini əsasən kompüterlərə çatışmazlıqlara istinad edirdi. İnternet cəmiyyətdə geniş əlçatan olduqda və ilkin hesablama vasitəsi olmaya başlayanda, bu müddət İnternetə çatışmazlıqları əhatə etmək üçün dəyişdi. İnformasiya bərabərsizliyini internetə çıxış baxımından müəyyənləşdirmək indi ən populyar bir konvensiyadır. Bununla yanaşı, mobil telefon və rəqəmsal televiziya kimi digər rəqəmsal avadanlıqların bəzi rəqəmsal bölgü termini istifadəçiləri tərəfindən istisna edilmir.

Rəqəmsal bölünmə termini, ehtimal ki, aydınlaşdırmadan daha çox qarışıqlığa səbəb oldu. Gunkel (2003) görə, ifadə etdiyi kəskin dixotomiyada dərin bir mənə kəsb edən bir termdir. Van Dijk (2005) bu metaforanın bir sıra tələlərinə qarşı xəbərdarlıq etmişdir. Birinci metafora iki aydın şəkildə bölünmüş qruplar arasında yalnız bir boşluq təklif edir. Əslində bölgü daha çox bir tərəfdən kompüter və İnternetdən gündəlik tapşırıqlar üçün istifadə edilənlər, digər tərəfdən isə onlardan

istifadə etməyən insanlar üçün bir spektrə bənzəyir. İkincisi boşluğu körpüləşdirməyin çox çətin olduğunu göstərir. Üçüncüsü bir anlaşılmazlıq, bölünməyə daxil olanlar və xaric olanlar arasında olan mütləq bərabərsizliklər barədə təəssürat ola bilər.

Əslində, rəqəmsal texnologiyaya çıxışın ən çox bərabərsizliyi nisbətən daha çoxdur. Son yanlış fikir bölünmənin statik bir vəziyyətdə olması təklifi ola bilər, əslində müşahidə olunan boşluqlar daim dəyişir. Diqqəti çəkən vacib nəzəri fərq sosial bərabərsizliyin fərdi və nisbi anlayışları arasındadır. İlk konsepsiya sözdə metodoloji fərdilikdən ayrılır. İnformasiya və kommunikasiya texnologiyalarına diferensial giriş fərdlər və onların xüsusiyyətləri ilə əlaqədardır: ən vacib olanları - gəlir və təhsil səviyyəsi, məşğulluq, yaş, cins və etnik mənsubiyyət. Bu fərdi respondentlərin xüsusiyyətlərini ölçən sorğu tədqiqatlarında adi bir yanaşmadır. Bir neçə fərdi xüsusiyyətlərin çoxşaxəli təhlillərini aparmaq və kollektivlərin xüsusiyyətlərini əldə etmək üçün onları birləşdirmək, əsas izahları tapmaq lazımdır. Qeyri-bərabərlik anlayışı bir əlaqəli və ya şəbəkə yanaşmasından istifadə edir. Burada əsas analiz vahidləri fərd deyil, fərdlərin mövqeləri və aralarındakı münasibətlərdir. Bərabərsizlik ilk növbədə fərdi xüsusiyyətlər deyil, insanların qrupları arasındakı kateqoriyalı fərqlərdir. Amerikalı sosioloq Charles Tilly (1999) tərəfindən irəli sürülən Davamlı Bərabərsizlik işin gediş nöqtəsidir. İnsanlar arasındakı bərabərsizliklər kişi-qadın, qara-ağ, vətəndaş-xarici və ya müsəlman-yəhudi kimi xüsusiyyətlərdəki fərqlərə daha çox uyğundur. Bu anlayışda İKT-dən istifadədə gender bərabərsizliyi, məsələn, kişilər və qadınların (texniki maraq az olan qadınlar və s.) ehtimal olunan xüsusiyyətləri ilə izah olunmur. Bu konseptual problemlərə baxmayaraq, “rəqəmsal bölgü” termini əsrin əvvəlində elmi və siyasi icmalarda informasiya bərabərsizliyinin vacib məsələsinə diqqət çəkdi.

Rəqəmsal uçurum işçi qüvvəsi və innovasiya potensialını azaldır. İnformasiya və kommunikasiya texnologiyaları qlobal rəqabətdə dəstəklənməli olan iqtisadiyyatın böyümə sektoru hesab edildi. 2000 ilə 2004-cü illər arasında informasiya

bərabərsizliyinə dair elmi və siyasət konfransları çox populyar idi, lakin 2004 və 2005-ci illərdə bu məsələyə diqqət azalmağa başladı. Siyasi və siyasət hazırlayan cəbhələrdə bir çox müşahidəçi, xüsusən də zəngin, inkişaf etmiş ölkələrdə olanlar, sürətlə artan sakinlərinin əksəriyyətinin kompüter, İnternet və digər rəqəmsal texnologiyalardan istifadə etməklə problemin demək olar ki, həll olunduğu qənaətinə gəldilər.

Siyasət aparanların və ümumilikdə ictimaiyyətin ümumi fikri kompüterlərdə, İnternetdə və digər rəqəmsal medialarda çıxış edənlər və olmayanlar arasında fikir ayrılığının yaxınlaşmasıdır. Bəzi ölkələrdə ev təsərrüfatlarında İnternet bağlantısı nisbətləri 90% -ə çatmışdır. Kompüterlər, mobil telefoniya, rəqəmsal televizorlar və digər rəqəmsal media gündən-günə ucuzlaşır, mürəkkəb vəzifələri yerinə yetirmək imkanları artır. Bu media geniş miqyasda və gündəlik həyatın bütün sahələrində tətbiq olunur. Bir neçə tətbiqetmənin istifadəsi çox asan görünür ki, guya əsas savadlılıq onlardan istifadənin yeganə şərtidir. Ancaq eyni zamanda bir texnologiyaya fiziki giriş baxımından informasiya bərabərsizliyi müəyyənləşdirmək rəqəmsal bölünmə tədqiqatçıları tərəfindən səthi hesab olunur. Fiziki giriş yalnız müşahidə edilən informasiya üstünlüyünü izah edən ən vacib amil hesab edilmir. Diqqət bacarıq və istifadə bərabərsizliyi olan yeni ölçülərə keçir.

III FƏSİL. İKT MÜASİR CƏMİYYƏTDƏKİ BİR ŞƏXSİN ƏMƏK

DAVRANIŞINI TƏNZİMLƏYƏN SOSİOLOJİ AMİL KİMİ

3.1. Müasir cəmiyyətdə insan əməyinin tənzimlənməsinə informasiya-koqnitiv amillərin təsiri

XX əsrin əvvəllərindən bəri sənaye sivilizasiyası elm tərəfindən nəzərdə tutulmayan bir sıra problemlərlə üzləşdi: aqrar ölkələrdəki inqilablar, dünya müharibəsi, böyük depressiya, İkinci Dünya müharibəsinə səbəb olan yeni ideologiyaların yaranması və s. Sənayeləşmə dövrünün böhranı müxtəlif humanitar elmlərin nümayəndələrini fəal elmi araşdırmalara sövq edən mövcud Qərb cəmiyyətinə dair nəzəriyyələrə və görüşlərə yenidən baxılmasını tələb etdi. Tədqiqatın ümumi istiqaməti sənayenizmin potensialının tükənməsi ilə əlaqədar yaranan yeni bir cəmiyyət düşüncəsinin formalaşması idi. Böhranlar və inqilablar bütövlükdə sənaye dövrünün elmi üçün xarakterik idi. Onun mənşəyi yer kürəsinin biosferinin inkişaf şəraiti ilə bağlı məhdudluq ideyası ilə əlaqələndirilə bilər, texnosfera və elmi-texniki tərəqqi məhdudiyyətsiz hesab olunurdu. Sonuncu bəyanat böyük bir miqyasda çatan texnoloji mükəmməllik fikrini inkişaf etdirməyə imkan verdi. İnstitusionalist nəzəriyyələr cəmiyyətin təkamülünün nəzərdən keçirilməsinə texnoloji aspektləri daxil etməyə imkan verdi. Cəmiyyətin inkişafı ümumilikdə sosial istehsalın və xüsusən də texnologiyanın inkişafı ilə bağlı idi.

K.Clarkın "1960-cı ildə İqtisadiyyat" əsərində, həmçinin J.Furastierin "20-ci əsrin Böyük Ümidi" əsərində informasiya cəmiyyəti nəzəriyyəsinin ilk metodoloji əsasları formalaşdı: sosial istehsalın üç sektora bölünməsi. Bu, kənd təsərrüfatı (ilkin), sənaye-sənaye (ikinci dərəcəli) və xidmət sektorudur (üçüncü). Həm də, iqtisadi artım kontekstində üçüncü sektorun dominantlığının tezisi vacib metodoloji prinsip kimi təsdiq edilmişdir. Müəlliflər xidmət sektorunun dəyərinin artmasının iki aspektdə həyata keçirildiyi qənaətinə gəldilər: bu sektorun işçi qüvvəsinin tərkibində, eləcə də ÜDM-in strukturunda payının artmasında.

Sosial istehsalın təşkilinin texnoloji aspektlərinin sinif quruluşundan üstün olması prinsipi müasir dünyanın iqtisadi inkişafının konkret təhlilinə də şamil edilmişdir. Yeni nəzəriyyədə inkişaf etmiş ölkələrin formalaşdırdığı geridə qalmış ölkələrin universal inkişaf yolu mövcudluğunda ali və aşağı ölkələrin qruplarının meydana gəlməsi ilə bağlı fikirlər ortaya çıxmağa başladı. Təqdim olunan iki əsas müddəa XX əsrin 50-ci illərinin ortalarında informasiya cəmiyyəti nəzəriyyələrinin inkişafının lokomotivi olan cəmiyyətin vəziyyətinə müxtəlif baxış və yanaşmaların sintezi üçün əsas oldu. XX əsrin 60-cı illərində "post-sənaye" anlayışı texnologiyaya və onların sosial sahəyə təsirinə xüsusi diqqət yetirməklə populyarlaşdı. Bu dövrdə D. Bell post-sənaye cəmiyyətinin ilk formalaşdırılmış nəzəriyyəsini təklif etdi.

Sənayenizmin təməlləri üzərində qurulmuş informasiya cəmiyyəti nəzəriyyəsi dəyişikliklərin yeganə izahı ola bilməyən texnoloji dəyişiklikləri vurğuladı. Bununla birlikdə, informasiya cəmiyyətinin əksər nəzəriyyələri texnoloji tərəqqidən sosial dəyişikliyin əsas amili kimi istifadə edir. Beləliklə, Darendorffun fikrincə, kapitalistdən sonrakı cəmiyyət üçün sənaye müəssisələri arxa plana keçir, işçilər və sahibkarlar arasındakı sinif qarşıdurmaları öz əhəmiyyətini itirir. Münaqişələrin idarə olunmasının yeni normaları hazırlanır, bu da müəllifi sənaye və siyasi demokratiyanın inkişafı ilə əlaqələndirir. Yeni Qərb cəmiyyəti sinfi qarşıdurmanı aradan qaldırmaqla deyil, onu bir müəssisə və ya bir sənaye səviyyəsində lokallaşdırmaqla tənzimləməyə imkan verir. D.Bellin davamçısı olan G.Kahn öz konsepsiyasını hazırladı, ona görə müasir dünyada bolluq toplumu hesab edilən post-iqtisadi cəmiyyət formalaşdı. Bunun baş verməsi resurs çatışmazlığının aradan qaldırılması ilə əlaqədardır və əsas iş "2000-ci il" gələcəyi proqnozlaşdırmaq üçün ssenari təhlili ideyasını ortaya qoyur. Bu görüş ən global problemlərin ən qısa müddətdə aradan qaldırılmasını və yeni bir informasiya cəmiyyətinə keçməsinə nəzərdə tutduğundan ən optimal sayılır. Ancaq buna baxmayaraq müəllif qeyd edir ki, yeni cəmiyyətdə dəyərlər və görüşlər ziddiyyətinə əsaslanan yeni problemlər və yeni qarşıdurmalar meydana çıxacaq, onların həlli köhnələrindən daha çətin olacaq. İnformasiya cəmiyyətindəki ixtilafları

“Postindustriya cəmiyyəti” əsərində yeni cəmiyyətin proqramlaşdırıla biləcəyini qeyd edən A.Türen də nəzərdən keçirdi və inkişaf amili iqtisadi şərtlər deyil, sosial aspektlər olduğunu bildirdi. İnformasiya cəmiyyəti nəzəriyyələrinin inkişafında xüsusi diqqət E.Tofflerin dalğa anlayışıdır. Bu konsepsiyanın əsas müddəaları tarixi prosesin fenomenologiyasının bənzərsiz sxeminin təklif olunduğu "Üçüncü dalğa" əsərində təqdim edilmişdir. Adından göründüyü kimi, müəllif sivilizasiyanın inkişafı tarixində üç dalğanı ayırd etmək fikrini irəli sürür. Birinci dalğa 18-ci əsrə qədər davam edən aqrardır. İkinci dalğa, XX əsrin 50-ci illərinə qədər davam edən sənaye. Üçüncü dalğa - XX əsrin 50-ci illərində başlayan post-sənaye və ya super sənaye. Tofflerin metodologiyası qlobal sinxron fazalarda dünyanın təkamülünün nəzərdən keçirilməsinin mümkünlüyünü irəli sürən sosial proseslərin dalğalı frontal analizindən ibarət idi. Tədqiqatın əsas obyektı cəmiyyətin inkişafındakı informasiya-kommunikasiya və texniki-iqtisadi amillər olmuşdur.[1]

İndiki cəmiyyət üçün xarakterik olan informasiya və kommunikasiya yenilikləri müasir dünyanı və insanın özünü əhəmiyyətli dərəcədə və keyfiyyətcə dəyişdirir. Coğrafi məkanların rolunun zəifləməsi və onlar tərəfindən qoyulan məhdudiyyətlər cəmiyyətin həyatında informasiya və kommunikasiya yeniliklərinin inkişafı və tətbiqi ilə əhəmiyyətli dərəcədə müəyyən edilir. Dünyanı vahid sistem kimi nəzərdən keçirməyin yeni yanaşmaları kommunikasiya sistemlərinin, rəqəmsal texnologiyaların vahid dünya rabitə sisteminə çevrilməsi ilə müəyyən edilir. Dünyanın böyüyən birliyini belə bir nəzəri dərk etmə nəticəsində qloballaşma anlayışı ortaya çıxdı. Üçüncü minilliyin astanasındakı informasiya inqilabı biliklərimizin sərhədlərini əhəmiyyətli dərəcədə genişləndirən və bəşəriyyətin sosial simasını dəyişdirən çox böyük bir yeni bir mərhələyə addım atdı. İnformasiya və kommunikasiya texnologiyalarının inkişafı sahəsindəki müasir nailiyyətlər “qlobal informasiya cəmiyyəti” vahid konsepsiyası ilə təsvir olunan insanların həyatında tamamilə yeni iqtisadi, sosial və mədəni əlaqələrin formalaşmasına kömək edir. Yaşadığımız müasir dünya həm ənənəvi, həm də sənaye dövrlərinə xas olan ictimai həyatın əvvəlki

formalarından tamamilə fərqlənir. Müasir nəslin həyatı boyu bütün ictimai zamanın gedişatını, tanış hərəkətləri, münasibətləri, bir sıra görüntü və hadisələri fərqli edən dəyişikliklər baş verdi. Bu dəyişikliklər varlığın fiziki məkanının təşkili və bir çox insanın davranışının antropoloji əsaslarına təsir göstərdi. İnformasiya cəmiyyətinin yeni bir ictimai təşkilat forması kimi meydana çıxması, istehsalın və bütövlükdə cəmiyyətin intellektual inkişafı ilə getdikcə daha çox əlaqəli olan yeni informasiya texnologiyalarının, yenilənmiş rabitə, iqtisadiyyatın innovativ sahələrinin və sosial münasibətlərin normativ dəyər tənzimlənməsinin, həyatın, işin və istirahətin yeni formalarının inkişafı və qurulmasının məntiqi nəticəsidir. Mütəxəssislər cəmiyyətin informasiyalaşdırılması və kompüterləşməsi, onun telekommunikasiya infrastrukturunun formalaşması ilə əlaqəli problemlərini fəal şəkildə öyrənirlər. Cəmiyyətin yeni şərtlərə uyğunlaşması, sosial quruluşun dinamikası, hərəkətilik, təbəqələşmə, istehsal və istehlak sistemlərinin dəyişdirilməsi, təşkilati islahatlar və təhsildə dəyişikliklər, şəxsiyyətin sosiallaşması və yenidən sosiallaşması sahəsindəki yeniliklər, sosial nəzarət və monitoring sistemindəki dəyişikliklər, mədəni hadisələrin transformasiyası məsələlərinə diqqət yönəldilmişdir. Əsasən qlobal məlumatlandırma prosesi bütün aşağı səviyyələrdə tənzimlənir və özünü təşkil edir: milli, regional, yerli. Cəmiyyətin informasiyalaşdırılmasının regional aspekti yerli məlumatlandırmanın daha geniş milli və qlobal meyarlara meylinə uyğun olaraq ifadə edilə bilər. Cəmiyyətin istehsal sahəsindəki texnoloji dəyişikliklərin intensiv prosesi insanların yeni həyat şəraitinə uyğunlaşması problemi ilə əlaqələndirilir. Bunlara misal olaraq: dünyagörüşünün və münasibətlərin dəyişməsi, məşğulluq, demokratiyanın və bərabərliyin inkişafı, müasir texnologiyaların artan mürəkkəbliyi və yüksək qiyməti, “kompüterləşdirilmiş” gənclərlə yaşlılar arasındakı fərq, texniki yeniliklərdə bacarıqsız və məlumatlı olmayan problemlər və s.

Cəmiyyətin məlumatlandırılması sosial inkişafın yeni istiqamətlərini təqdim edir, sosial zamanın gedişatını, intensivliyini, sıxlığını, xarakterini və quruluşunu dəyişdirir. Sosial varlığın antropoloji amili dəyişməsəydi bu miqyasda hər hansı bir

dəyişiklik mümkün olmazdı. Kompüter dövrünün insanı təkcə fərdi kompüterə sahib olmayan və informasiya cəmiyyətinin kommunikasiyalarından fəal istifadə edən, eyni zamanda öz fəaliyyətini, peşə funksionallığını bir dildə və kompüter texnologiyası ruhunda həyata keçirən mütəxəssisdir. Nəhayət, cəmiyyətin təşkilati potensialı özünün tərəqqisini kompakt və dinamik sosial quruluşa aparan bir yol quraraq konfigurasiyasını əsaslı şəkildə dəyişdirir.

İnformasiya fəaliyyətinin inkişafı və təkmilləşdirilməsi "informasiya böhranı" şəraitində elmi iş bölgüsünə və informasiya ehtiyatlarının itirilməsinin böyüməsinə olan ehtiyacına ictimai cavabdır, bu elmi və digər sosial kommunikasiyaların effektivliyini artırmaq üçün bir yoldur. Bu fəaliyyət cəmiyyətdə elmi məhsulların dövriyyəsi funksiyalarını yerinə yetirir, elmi nəticələrin elmin özündə, (inkişafdan istehsaladək) təhsildə və idarəetmədə sürətlənməsinə kömək edir. İnformasiya cəmiyyətinin texnoloji əsası yüksək texnologiyalardır. Onların hamısı yüksək kapital intensivliyi və bilik intensivliyi ilə xarakterizə olunur. Eyni zamanda, intellektual fəaliyyətin nəticələrinə sahib olmaq əsas rol oynayır. İnkişaf etmiş, intensiv texnoloji dəyişikliklər prosesi insanların təkcə informasiya məkanında gəzmək bacarığı ilə deyil, həm də peşəkar özünü dərk etməsi və səriştəsi, sosial tələbi və məşğulluğu ilə ifadə olunan həyatın yeni şərtlərinə uyğunlaşmasına təsir göstərir. Elitaların formalaşması və cəmiyyətin rabitə məkanının yaxşılaşması ilə texniki sistemlərin mürəkkəbliyinin və onların dəyərinin artması ilə xarakterizə olunan demokratiya və bərabərlik, xidmətlər (o cümlədən təhsil) bazarının fəaliyyət göstərməsi ilə əlaqəli vətəndaş cəmiyyətinin formalaşması problemidir.

İnformasiya texnologiyası təkcə cəmiyyətin məhsuldar qüvvələrinin deyil, həm də insanın özünün inkişaf səviyyəsini müəyyənləşdirir. Bir "məlumat verən şəxs", kompüterdə, o cümlədən, internetdə işləyən hər hansı bir şəxs deyil, kompüterə daxil olan bir şəxs, tam hüquqlu bir insan olaraq öz inkişafının zərərinə informasiya axınlarına xidmət etmək məcburiyyətində qaldığını təsəvvür etmir. İnformasiya cəmiyyəti sistemində olan bir insan dünya ilə və digər insanlarla əlaqələrini kompüter

vasitəsi ilə qurur. E.Fromm qeyd etdi ki, elmin və texnikanın özlərində olan uğurlar nə yaxşı, nə də pis deyil, hamısı onların tətbiqindən asılıdır. "Kompüterlər sistemi məhv etməyə başlayan və nəticədə öldürən xərçəngli bir şiş deyil, həyat yönümlü bir sosial sistemin funksional bir hissəsinə çevrilməlidir. Maşınlar və ya kompüterlər insanın ağına və iradəsinə qoyduğu məqsədlərə çatmaq üçün bir vasitə olmalıdır." Əslində, informasiyaların əldə edilməsi və mənimsənilməsi şəxsi inkişafın vacib vasitələridir. Kompüterlərdən istifadə edərək informasiyaların emalı və ötürülməsinin yeni üsulları insan ağıının böyük nailiyyətidir.

Sivilizasiyanın üstünlüklərini insan üçün daha əlçatan hala gətirən kompüter və telekommunikasiya texnologiyaları xəyali azadlıqlarını zərərsizləşdirir və getdikcə informasiya siyasi və mənəvi genişlənmə vasitəsinə çevrilir. İndiki mərhələdə qloballaşmanın ən vacib komponenti yeni informasiya texnologiyalarının, xüsusən elektron şəbəkənin inkişaf və istismarda istifadəsidir. Buna görə cəmiyyətin qloballaşması həm də informasiya texnologiyalarındakı dəyişikliklər səbəbindən inkişaf edən bir proses kimi qəbul edilməlidir. İnformasiya cəmiyyətinin fenomeni yeni informasiya və telekommunikasiya texnologiyalarının, yeni ehtiyacların və yeni həyat tərzinin yaranması ilə əlaqəli sivilizasiyanın yeni bir təkamül mərhələsinin obyektiv cərəyanını əks etdirir. Qloballaşma hər ölkəni və hər bir insanı yeni bir vəziyyətə qoyur. Qloballaşma şəraitində bir vətəndaş tarixi prosesin iştirakçısı olmağı dayandırır və ayrılmış müşahidəçiyə çevrilir, eyni zamanda, cəlb etmə xəyalları aşkar olduqda da iştirak illüziyası yaranır. İnsan onlarda özünü tanımır, enerjisini, istəklərini, maraqlarını "aça bilməz". Bu gün məkan və zamanın kiçildiyi və ölkələr arasındakı sərhədlərin yoxa çıxması səbəbindən insanlar həmişəkindən daha dərin, daha sıx və birbaşa əlaqələrə girirlər. Ancaq az adam düşünür ki, yeni "uzaq" əlaqə yaxın əlaqələrin zəifləməsi, dogma mühitdən kənarlaşma deməkdir. Qloballaşan qrupların milli mühitdən artması, dövlətin hesabsızlığı, global azlıq dünyasının qütbləşməsi və əksəriyyətin həyat dünyası bu günə qədər cavab verməyən bir problemdir. Ümumiyyətlə, müasir sivilizasiyanın üzleşdiyi problemlər informasiya

inkişaf yoluna keçidlə əlaqədardır. Azad olmaq üçün cəmiyyət hər şeydən əvvəl sərvət yaratmalıdır ki, fərdin sərbəst inkişaf edən ehtiyaclarına uyğun olaraq onları paylaya bilsin; qulların nəyin baş verdiyini və bunu dəyişdirmək üçün özləri nə edə biləcəyini anlamazdan əvvəl öyrənməsini, görməsini və düşünməsini təmin etməlidir. Sərbəst olmağa və hər şeyi olduğu kimi görməyə məcbur olmaq lazımdır, bəzən olmalı olduqları kimi axtarıqları "yaxşılıq yolunu" göstərməlidirlər.

E.Fromm'un kompüterləri diametrik olaraq əks istiqamətdə istifadə etmə ehtimalı haqqında düşünməsi xüsusilə aktualdır. Bir insana bənzər bir kompüterin fikri məşinlərin insanlaşmış və qeyri-insani istifadəsi arasında seçim üçün yaxşı bir nümunədir. Bir kompüter bir çox cəhətdən həyatın intensivləşməsinə xidmət edə bilər. Ancaq insanı və həyatı əvəzləyəcək fikir bu günkü patologiyanın ifadəsidir. Beləliklə, E. Fromm təhlükənin indi tam olaraq həyata keçirildiyini qeyd etdi.

Əmək 3-cü bir sosial kateqoriyadır. Fakt budur ki, fəaliyyət prosesində olan bir insan nəinki əmək davranışını dəyişir, əksinə, şüurlu bir məqsədə çatmaq üçün səy göstərir. Tanınmış bir nümunə, memar və arını müqayisə edən K.Marksın nümunəsidir. İnsan arıdan fərqli olaraq beynində təmsil etdiyi gələcək quruluş şəklində bir hədəfə sahibdir. Beləliklə, K.Marks əmək fəaliyyətini şüurlu məqsədyönlü fəaliyyət kimi xarakterizə etdi. Əmək fəaliyyətindəki hər şeyin son nəticəyə tabe olması əməyin motivasiyasının xüsusiyyətlərini verir, çünki insan fəaliyyətinin məqsədi özündə deyil, istehsal olunan məhsulda. Eyni zamanda, heç bir insan öz ehtiyaclarını ödəmək üçün lazım olan bütün əşyaları istehsal etmir. Bu o deməkdir ki, onun fəaliyyətinin motivi onun fəaliyyətinin məhsulu deyil. Əmək insan varlığının əsas şərtlərindən biridir. Bir insanın öz işinə münasibəti işlədiyi və iş motivasiyasında əks olunan obyektiv sosial şəraitdən asılıdır və burada insanların əmək məhsullarına deyil, digər insanlara münasibətləri də mövcuddur. İnformasiya və kommunikasiya texnologiyası həm psixoloji prinsipi, həm də sosial bir prinsipi özündə cəmləşdirir. Onun psixoloji məzmunu insan psixikasına təsirdə ifadə olunur, sosial isə psixikaya təsir göstərməyin əsas məqsədi - şəxsin davranışının, fəaliyyətinin

sosial əhəmiyyətində ifadə olunan nəticədir. İnformasiya inqilabı, onun ictimai praktikada təzahürlərinin innovativ xarakteri əməyin məzmununda fiziki və zehni komponentlərin nisbətinin dəyişməsinə, intellektual kapitalın formalaşmasına səbəb oldu ki, bu da potensialının artırılmasında informasiya və bilik əhəmiyyətinin artmasına səbəb oldu və nəticədə motivasiya vəziyyətini dəyişdi. "Asimmetrik məlumatlar" (D. Stiglitz) əsasında qurulmuş "informasiya iqtisadiyyatının" inkişafı, virtual informasiya texnologiyalarının, spekulyativ kapitalın sürətlə böyüməsinə səbəb oldu, bu da məhsuldar işçi qüvvəsini sənaye və kənd təsərrüfatında arxa plana keçirərək motivasiyaya səbəb oldu. İctimai-siyasi tranzit kontekstində insan zehnində və psixikasında motivasiya informasiya və rabitə amillərinin təsiri altında dəyişikliklərə məruz qalır: etimad və özgəninkiləşdirmə, tıxanma və müqavimət, qavrayış, təcrübə, infeksiya, təklif, inandırma və s.[9]

Bu vəziyyətdə informasiya və kommunikasiya vacibdir, çünki onların köməyi ilə həlledici "insanların şüuruna, psixikasına, davranışlarına və fəaliyyətlərinə təsir etmək", cəmiyyət üzvləri arasında müəyyən motivasiyalar yaratmaq mümkündür. Qeyd edək ki, istənilən qurumun yüksək kadr motivasiyası uğurun vacib şərtidir. Kollektiv fəaliyyətdə yüksək gəlir əldə etmək üçün işçilərin əhval-ruhiyyəsi olmadan, təşkilatın məqsədlərinə sadıq qalmadan, hər bir üzvün son nəticələrə marağı olmadan, komandanın qarşısında duran vəzifələrin icrasına şəxsi töhfə vermək istəyi olmadan təşkilatda uğur ola bilməz.

İctimaiyyətlə münasibətlər sistemindəki dəyişikliklər, jurnalistikanın bəzi funksiyalarının vurğulanması və digərlərinin təhqir edilməsi nəticəsində iş üçün motivasiya, iş insanlarına hörmət və cəmiyyətin mənəvi enerjisinin bərpası üçün dövlət informasiya siyasətinin düzəldici funksiyasının həyata keçirilməsində problem yaranır.

Son 20 ildə Avropa əmək bazarlarının inkişafı bacarıqlı texnoloji dəyişikliklər yolu ilə getdi. Yalnız aşağı bacarıq tələb edən iş və peşələrin sayı azaldı. Ancaq bunun yeni texnologiyaların tətbiqi və ya qloballaşma ilə əlaqəli olduğunu söyləmək

çətinidir. Avropada iş qütbləşmə meyillərini müəyyən edən bəzi töhfələr də var, lakin Avropa üçün dəlillər ABŞ-a nisbətən daha zəifdir. İnnovasiya gələcəkdə iş yerləri yaradacaq, lakin onlar texnologiya ilə məhv edilənlərdən fərqlənəcək və xüsusilə gündəlik işlərin az payı, yaradıcı və sosial bacarıq tələb edən işlərin yüksək payı ilə xarakterizə ediləcəkdir. Bura sağlamlıq, təhsil və sosial peşə daxildir. Gələcəyin çağırışı - məşğulluğun artmasına təkan vermək üçün yeniliyin artırılması ilə yanaşı, texnoloji dəyişikliklər nəticəsində artan bərabərsizliklə mübarizə aparmaqdır. Bacarıqlı və müntəzəm qərəzli texnoloji dəyişikliklər bərabərsizliyin artmasına səbəb olan iki mexanizmdir, çünki onlar işçi qüvvələrinin müəyyən qruplarına üstünlük verir və digər qrupların, xüsusən də yeniliyin düzəliş xərclərinin çox hissəsini özündə cəmləşdirən işsiz işçilərin iş qabiliyyətini azaldır. İş yerlərinin dəyişdirilməsi riski daha yüksəkdir və yalnız aşağı ixtisas tələb edən mövcud işlərin sayı azalır.

İdarəetmə və ibtidai peşələr arasında əmək haqqı arasındakı boşluq genişlənməmişdir ki, bu da Avropa iqtisadiyyatlarındakı bərabərsizliyə dair bacarıqlı qərəzli texnoloji dəyişikliyin oynadığı rolu göstərir.

Rəqəmsallaşma sosial yardım xidmətləri təhsil və təlim, iş integrasiyası da daxil olmaqla sosial iqtisadiyyatda və ya üçüncü sektorda məşğulluğa necə təsir edəcək? Sosial iqtisadiyyat lazımi bacarıqları olmayan və ya xüsusi ehtiyacları olduğu üçün iqtisadiyyatın digər sahələrində iş tapa bilməyən bir çox insanı işlə təmin edir. İbtidai peşələr üçün əmək bazarında artan təzyiq sosial iqtisadiyyatdakı iş yerlərini də gərginləşdirəcəkdir. Bununla yanaşı, sosial iqtisadiyyata səhiyyə, sosial iş, təhsil və digər sahələrdə İKT ilə əvəz edilməsi çətin olan çox sayda qeyri-adi tapşırıq daxildir. Bundan əlavə, yeni İKT sosial iqtisadiyyata yardımını daha səmərəli şəkildə təşkil etmək üçün yeni vasitələr də verə bilər.

Tədqiqat və inkişafın təşviqi (elmi-tədqiqat işləri) dövlət siyasətinin başqa bir istiqaməti olmalıdır. Elmi-tədqiqat işlərindən potensial gəlirlər cəmiyyət səviyyəsindən daha yüksəkdir, çünki digər təşkilatlar da yaradılan biliklərdən faydalana bilər. Bundan əlavə, Avropa internet infrastrukturunun yenilənməsinə

investisiya qoymalı və yeni texnologiyaların imkanlarının genişləndirilməsi üçün sahibkarlığı təşviq etməlidir. Platforma işi kimi yeni özünüməşğulluq növləri də yeni məşğulluq qaydalarını tələb edir. Siyasət bu məşğulluq növlərinin vəziyyətini nəzərdən keçirməli və zərurət yarandıqda sosial təhlükəsizlik qanunvericiliyini platforma işlərinə qədər genişləndirməlidir. Buraya sosial təminat fəaliyyətləri üçün platformaların sahiblərinə etibar etmək də daxildir. Tarixən yeni texnologiyaların yaratdığı məhsuldarlığın artması iş vaxtının azaldılmasına səbəb olmuş, bu da daha çox insanın işə cəlb olunmasına və ya avtomatlaşdırmanın əmək bazarındakı mənfi təsirlərini ləkələməyə imkan vermişdir. Rəqəmsallaşma daha da avtomatlaşdırmaya səbəb olduqda belə azalmalar da uyğun ola bilər. İş vaxtının azaldılması asanlıqla həyata keçirilə bilər və kiçik addımlarla edilə bilər.

Məşğulluğa dair İKT-nin mümkün təsirlərini müzakirə etməyə başlamazdan əvvəl, müəlliflərin rəqəmsallaşma və yeni İKT-lərin sosial və iqtisadi təsirləri haqqında danışarkən hansı xüsusi texnologiyaları nəzərə aldıklarını düşünmək faydalıdır. Əvvəlcədən, şübhəsiz ki, tam olmayan siyahıya, son STOA (Science and Technology Options Assessment) araşdırmasında da müzakirə olunan aşağıdakı texnologiyalar daxildir:

- Özünü idarə edən nəqliyyat vasitələri: fərdi avtomobillərdə, habelə sərnəşin və yük daşımalarında insan sürücülərinin dəstəklənməsi və / və ya dəyişdirilməsi.
- Əlavə istehsal (3D-çap): ardıcıl material təbəqələri əlavə etməklə üç ölçülü artefakt istehsalına imkan verən bir texnologiya. Kompüterdəki bir plan, obyektin son şəklini təyin edir.
- Alqoritmik qərar qəbul etmə (Big Data): geniş məlumat dəsti və ehtimallara əsaslanan alqoritmlər tərəfindən insan qərarının dəyişdirilməsi və / və ya dəstəklənməsi. Nümunələr arasında kredit reytingləri, planlaşdırma prosesləri, sənədlərin ümumiləşdirilməsi və s. var. Mütəxəssislər alqoritmik qərar qəbulunu bir sıra adi ofis peşələrini əvəz etmək üçün bir vasitə kimi qiymətləndirirlər.

- Sənaye və xidmət robotları: insanın müdaxiləsinə ehtiyac olmadan fiziki tapşırıqları yerinə yetirən maşınlar istehsalda, eyni zamanda xidmətlərdə və iş yerlərini dəyişdirən bir sıra əl işləri yerinə yetirə bilər.
- Bitcoin və blok zəncir texnologiyaları: əməliyyatları qeyd edən və mülkiyyət hüquqlarını təmin edən bir verilənlər bazası əsasında özəl sektor tərəfindən yaradılan elektron pullar. Bu texnologiya ənənəvi banklara meydan oxuyan bir sıra yeni müraciətçilər üçün əsas ola bilər.
- Rəqəmsal fabrika ('Industrie 4.0'): istehsal avadanlıqlarına quraşdırılmış şəbəkə bağlantısı istehsal məlumatları mübadilə etməyə, istehsal prosesinə daha yaxşı nəzarət etməyə və müştərilərlə daha çox inteqrasiya etməyə imkan verir.
- Ağıllı ev və Aktiv Köməkli Yaşama (AAL- Active Assisted Living): İKT əlillərə kömək və / və ya nəzarət edir. AAL ev avtomatlaşdırılması ilə yanaşı müxtəlif nəzarət texnologiyaları ilə əlaqədardır və məsələn, fəvqəladə vəziyyətlərdə qəribə qərarlar qəbul etməyi də əhatə edir.

Bütün bu texnologiyaların gələcək iş tələbinə dərin təsir göstərəcəyi gözlənilir, çünki onlar gündəlik fəaliyyətləri İKT-nin tətbiqi ilə əvəz edə bilər. Məsələn, mühasiblərin işi əvəz olunmaq təhlükəsi ilə üzləşə bilər, çünki bu gün texnologiyalar - daha da yaxın gələcəkdə hesab-fakturaları düzgün tanıda və mühasibat standartlarına uyğun olaraq qeyd edə biləcəklər. Bu, Avropada və Şimali Amerikada milyonlarla mühasibi işdən çıxara bilər. Son illərdə bir sıra müəlliflər rəqəmsallaşmanın məşğulluğa təsirini qiymətləndirməyə çalışdılar.

Buna misal olaraq, 2015-ci ilin sonuna qədər ölkəyə 90 minə yaxın qaçqının gəldiyi Avstriyadır. Peşəkar ictimai təşkilatlardan kənar könüllülərin cəlb edilməsi əsasən Facebook və Twitter kimi sosial şəbəkələrdən istifadə etməklə təşkil edilmişdir. Qeydiyyatdan alınan könüllülər dəstək üçün əsl tələbdən asılı olaraq bir günlük olaraq çağırıldı. Bu sistem "Freiwillige Soforthilfe" olaraq təsis edildi. Özlərini qeydiyyatdan keçirən insanlar bacarıqları lazım olduqda SMS və ya e-poçtla əlaqə saxlayırlar.

Akademiya, sənaye və həmkarlar ittifaqlarından olan ekspertlər heyəti STOA seminarında “İnformasiya texnologiyası əmək bazarını necə dəyişdirir?” mövzusunda müzakirə olunan mövzuları müzakirə etdi. Seminarın məqsədi dinləyicilərlə birlikdə hesabatın mövzularını və nəticələrini daha da müzakirə etmək idi. Seminar məruzələrin mövzularının aktuallığını təsdiqlədi və 11 oktyabr 2016-cı ildə Brüsseldə Avropa Parlamentində baş tutdu və seminara Georgi Pirinski başçılıq etdi. Avstriya Texnologiya İnstitutundan olan Susanne Giesecke seminarın moderatoru idi. Bernhard Dachs araşdırmanın nəticələrini ümumiləşdirdi. Keçmişdə yeniliyin ən azı uzunmüddətli perspektivdə işsizliyə cavab verdiyini vurğuladı. Ancaq bu gün bəzi müşahidəçilər inanırlar ki, yeniliyin əmək dostu xarakteri dəyişdi. Bundan əlavə, o, yeni texnologiyaların əvvəlki dövrlərdə əhalinin böyük hissəsinə istehlak malları, nəqliyyat və ya elektrik enerjisi əldə etdikləri kimi qeyri-bərabərliyin azalmasına töhfə verdiyinə əmin ola bilməyəcəyimizi qeyd etdi.

3.2. Müasir Azərbaycan cəmiyyətində əmək davranışının tənzimlənməsi prosesində İKT paradigmasının istifadəsinin perspektivləri

Rəqəmsallaşmanın təsiri İKT-nin şəffaflığın artırılmasında, antikorupsiya təbliğində, hökumətlərdə və dövlət orqanlarında qırmızı lentlərin azaldılmasında oynadığı rolda da özünü göstərir. Rəqəmsallaşmanın iş və işçilərə potensial mənfi təsirləri ilə bağlı bəzi narahatlıqlar mövcuddur. Belə effektlərdən biri də bir sıra peşələrin avtomatlaşdırılması ilə azaldılmasıdır.

Rəqəmsallaşma bəzi istehsal proseslərini, vəzifələri və peşələri köhnəlmiş hala gətirə bilər. Bu da bəzi tapşırıqların maşınlar tərəfindən insanların edə biləcəyindən daha sürətli yerinə yetirilməsinə imkan verir, buna görə insanlar və maşınlar arasındakı vəzifələrin bölgüsünü və işlərin məzmununu dəyişdirmək ehtimalı var. Bir neçə peşədə vəzifələrin rəqəmsallaşdırılması və daha kiçik komponentlərə bölünməsi, tapşırıqların global miqyasda bir sıra oyunçu və məkanlarda bölüşdürülməsinə imkan verir. Bir misal, banklarda müştəri xidmətləri. Rəqəmsallaşma və sonrakı

avtomatlaşdırma yeni istehsal prosesləri, yeni məhsullar və yeni bazarlar vasitəsilə yeni iş imkanları yarada bilər. Məsələn, Azərbaycanda mobil telefon tətbiqetmələrinin inkişafı kiçik və orta sahibkarlıq üçün yeni imkanlar yaratdı. Bu tətbiqlər yeni bir işə başlamaq xərclərini əhəmiyyətli dərəcədə azalda bilər və buna görə məhsul yeniliyini təşviq edə bilər. Bunlar iş yerlərinin açılması üçün müsbət təsirləri olan bürokratiya və inzibati xərclərin azaldılmasına kömək edə bilər. Bu yeni texnologiyalar yeni iş üsulları və yeni fəaliyyət növləri üçün imkanları da genişləndirə bilər. Onlar özünüməşğulluq imkanlarını, işçilərin muxtariyyətlərini artırmağa, qadınların, yaşlı işçilərin, ailə vəzifələri olan və əlil işçilərin əmək bazarında iştirakına maneələri azaltmağa kömək edə bilər. Həm vaxt, həm iş yeri baxımından yeni və daha çevik iş qaydaları işçilərə tapşırıqları bacarıq və üstünlüklərinə ən uyğun şəkildə yerinə yetirməyə imkan verə bilər. Qısa iş günləri, evdən iş, çevik iş və ənənəvi iş rejiminə digər düzəlişlər işçilərə iş həyatının daha yaxşı tarazlığını verə bilər. Hər zaman cəmiyyətdə əmək müqavilələrinin növlərinin inkişafı ilə bağlı, əmək haqqı və sosial müdafiəyə çıxış imkanları (pensiya hüquqları, tibbi sığorta, işsizlik müavinəti və uşaq baxımı) ilə bağlı narahatlıqlar ifadə edilmişdir.

Hökumətlər yeni müəssisələri və biznes modellərini dəstəkləmək, məşğulluq, məhsuldarlıq və ÜDM artımını artırmaq üçün bir vasitə olaraq daha da rəqəmsallaşma imkanını təmin etmək üçün infrastruktur, siyasət və maliyyələşdirməyə investisiya edirlər. Bəziləri hesab edirlər ki, qlobal dəyər zəncirləri Avropada yeni iş növləri yarada bilər, çünki dünyanın başqa yerlərində köçürülən aşağı ixtisaslı iş yerləri daha yüksək ixtisaslı və daha yaxşı pullu iş yerləri ilə əvəz olunur.

Müəssisələrdə İKT və onlara əsaslanan məlumat idarəetmə sistemlərinin tətbiqi nəticəsində mütəxəssislər deyirlər ki, onların arasında fəaliyyətin demək olar ki, bütün sahələrində irəliləyiş var.

- Nəqliyyat və satınalma xərclərinin azaldılması - orta hesabla 60%;
- İstehsal dövrünün azaldılması - 50%;
- Hazır məhsulların göndərilməsində gecikmələrin azaldılması - 45%;

- Anbarlarda qalıqların səviyyəsinin azaldılması - 40%;
- İnzibati idarəetmə xərclərinin 30% azaldılması;
- Əsas məhsullar üçün istehsal dövrünün azaldılması - 30%;
- Saxlama sahəsinin azalması - 25%;
- Yaşayış məntəqələrində vəsait dövriyyəsinin artması - 30%;
- Ehtiyatların dövriyyəsində artım - 65%;
- "Vaxtında" çatdırılma sayının artması - 80%

Sosial informasiyaologiya, iqtisadi psixologiya və sosial-kommunikativ psixozanaliz metodları iqtisadi, siyasi və informasiya gücünün açıq və qapalı məlumatlarının öz rolunu oynadığı işlərin şüurlu və şüursuz motivlərini aşkar etməyə imkan verir. Hər hansı bir cəmiyyətin təməl prinsipinin - sosial ədalət prinsipinin pozulması, cəmiyyətdə zəngin azlıqların və yoxsulların əksəriyyətinin gəlirlərindəki sivilizasiyalı bölünmə bioloji yaşamaq səviyyəsinə qədər işləmək motivasiyasını azaldır, yaradıcı peşələrin mənəvi vəziyyətini aşağı salır.

Son illərdə bu texnologiyalardan öz fəaliyyətlərində istifadə edən təşkilatların sayı artmaqdadır. Belə ki, 2005 - 2010-cu illər ərzində fərdi kompüterlərdən istifadə edən təşkilatların ümumi təşkilatda payı 94% təşkil etmişdir.

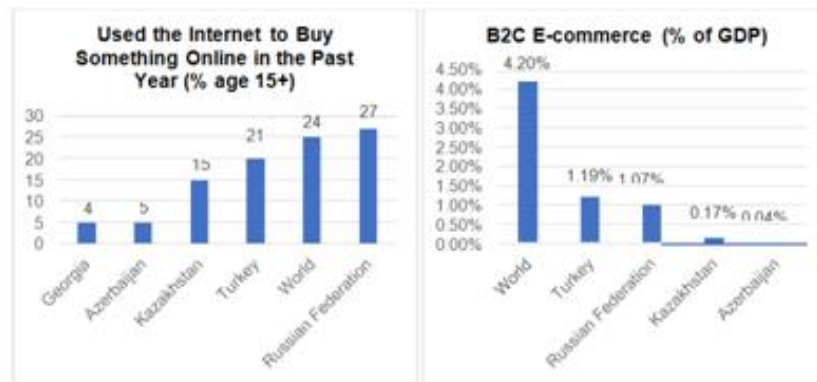
Azərbaycanın texnoloji startap layihələri elmi bazaları olan universitetlər tərəfindən əsasən sosial sahibkarlara kömək edirdi. Bəzi telekommunikasiya operatorları mobil tətbiqetmələri inkişaf etdirən sahibkarlara yönəlmiş start laboratoriyalarına sahibdirlər. Bundan əlavə, beynəlxalq təşkilatçılar (məsələn, Seedstars) və universitetlər (məsələn, Massaçusets Texnologiya İnstitutu) tərəfindən mentorluq təklif edən bir sıra startap tədbirləri də olmuşdur. Eyni zamanda, illik Azərbaycan Beynəlxalq Telekommunikasiya, Bakutel adı ilə tanınan İnnovasiya və Yüksək Texnologiyalar Sərgi və Konfransı, startaplara beynəlxalq auditoriyaya fikirlərini çatdırmağa imkan verir.[10] SAPSSI 2018-ci ilin Noyabr ayında "fab laboratoriyası", əməkdaşlıq sahəsi, inkubator, tədqiqat və inkişaf mərkəzi və texnoloji akademiyası olan "İnnoLand"-i irəli sürmüşdür. Hökumətin bir neçə təşəbbüsü Kiçik

və Orta Müəssisələrinin (KOM) İKT-yə daxil olmasına kömək etməyi hədəfləsə də, heç biri İKT sektorunda Kiçik və Orta Müəssisələrin inkişafına yönəlməyib. ASAN xidmət tərəfindən həyata keçirilən "Ailə Biznesinə Asan Dəstək" (ABAD) təşəbbüsü, kənd təsərrüfatı və əl sənətləri ilə məşğul olan KOM-ların inkubasiya sxemi ilə daha məhsuldar olmasına kömək edir. Eynilə, 2018-ci ilin iyun ayında fəaliyyətə başlayan yeni Kiçik və Orta Biznesin İnkişafı Agentliyi İKT sahəsində təlim və biznes-biznes portalı da daxil olmaqla bəzi rəqəmsal təşəbbüslər vasitəsi ilə KOM-lar üçün iş prosedurlarını asanlaşdırmaq məqsədi daşıyır. Hökumət, həmçinin vergi güzəştləri yolu ilə innovativ fəaliyyətlə məşğul olan startaplara dəstək olmağı hədəfləyir.[13]

Azərbaycanda yeni başlayan və KOM-ların üzləşdikləri digər bir problem kredit əldə etməkdir. Dünya Bankının 2013-cü ildə apardığı araşdırmaya görə maliyyə vəsaitlərinə əlaçatanlıq müəssisələr üçün ən böyük maneə kimi göstərilmişdir.[27] Azərbaycanda banklar yüksək risk kimi qəbul edilən müəssisələrə borc vermək istəmirlər. Rabitə və Yüksək Texnologiyalar Nazirliyi tərəfindən idarə olunan İnformasiya Texnologiyalarının İnkişafı Dövlət Fondu startaplara kapital verir. KOM-lar, böyümə mərhələsindən asılı olaraq maliyyələşdirmə həcmi və növü baxımından çox vaxt daha çevik maliyyələşdirmə seçimlərinə ehtiyac duyurlar. Qlobal miqyasda yüksək inkişafly startapların maliyyələşdirilməsi çox vaxt mələk yatırımları və vençur kapitalı hesabına olur, lakin bu maliyyələşdirmə növləri Azərbaycanda demək olar ki, mövcud deyil. Elektron ticarət ölkəmizdə çox da inkişaf etməyib. 2017-ci ildə əhalinin yalnız 5%-i onlayn bir şey satın alırdı ki, dünya ortalamasına görə 24% ilə müqayisədə çox aşağı bir göstəricidir. 2016-cı ildə pərakəndə elektron ticarət ÜDM-in (Ümumi Daxili Məhsul) yalnız 0.04%-ni təşkil etmişdi. 2016 ilə 2017 arasında təxminən 25,6 milyon manatdan (15 milyon dollar) 46 milyon manata (27 milyon dollar) artmasına baxmayaraq, bu göstəricilər dünya və qonşu ölkələrlə müqayisədə hələ də aşağı idi.[28]

Kredit və debet kartları da daxil olmaqla, ödənişlərin aşağı nüfuz etməsi səbəbindən yerli onlayn mağazaların çatışmazlığı, logistikanın inkişaf etməməsi, həm

alıcılar, həm də satıcılar tərəfindən inamsızlıq və rəqəmsal savadın aşağı olması səbəbindən Azərbaycan B2C (Business to Consumer) Elektron Ticarət İndeksi üzrə 144 ölkə arasında 68-ci yeri tutur.



Şəkil 4. Azərbaycanca Elektron Ticarət (2016)

Digər bir maneə beynəlxalq kredit kartı ödəmə şəbəkələri ilə əlaqəli yüksək əməliyyat haqqıdır. Problemi başa düşən Hökumət elektron ticarətin inkişafını 2018-2020-ci illərdə Rəqəmsal Ödənişlərin Genişləndirilməsinə dair Dövlət Proqramının prioritet istiqamətlərindən biri kimi daxil etdi.

Azərbaycanda dünyada olduğu kimi yeni informasiya texnologiyaları, cəmiyyət üzvləri arasında yeni ünsiyyət vasitələri sürətlə inkişaf edir, media və ünsiyyətin yeni metod və metodları tətbiq olunur. Bu şəraitdə insanların psixikasına, davranışlarına və fəaliyyətlərinə informasiya təsirinin əsas subyektlərindən biri olan medianın rolu dəfələrlə artır və bu səbəbdən medianın fəaliyyətinin paradiqmatik səviyyədə düzəldilməsi problemi, xüsusən də cəmiyyət və hakimiyyət ilə qarşılıqlı fəaliyyət sahəsində problem yaranır.

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

İnsanların həyatdakı əsas məqsədi xoşbəxtlik tapmaq və xoşbəxt olmaqdır. Xoşbəxt olmaq üçün insanlar fiziki və əqli cəhətdən sağlam olmalı, insanlarla yaxşı münasibət qurmalıdırlar. Bir insanın böyük ünsiyyət bacarığı varsa və insanlarla yaxşı münasibət qura bilsə, bu insan mütləq uğur qazanacaq, çünki müvəffəqiyyətin 90% - inin yaxşı münasibətlərlə əlaqəli olduğu sübut edilmişdir. Bu araşdırmanı başa düşən bir oxucu, mobbing kimi pis vəziyyətlərdən qaçınmaq üçün öz strategiyasını hazırlaya bilər, ətrafında nələrin baş verdiyini, necə davranacağını öyrənmə bilər.

Müxtəlif ölkələr tərəfindən tətbiq olunan halları, bəzi profilaktik tədbirləri və çatışmazlıqları müzakirə etdik və bu şəkildə dünyada baş verənlər və yanaşmalar barədə qısa məlumat verməyə çalışdıq.

Əlbəttə ki, ilk növbədə hər şeyin insandan, onun davranışından asılı olduğunu qeyd etmək lazımdır. Bu işi araşdırarkən aydın oldu ki, digər inkişaf etmiş ölkələrin də istifadə etdiyi strategiyaları tətbiq etməliyik. Belə strategiyalar Azərbaycanda bu gün kifayət qədər nəzərə alınmır və Azərbaycan bu sahədə özünü inkişaf etdirməlidir. Eyni zamanda, bütün bunlar göstərir ki, həmişə insan güclü olmalıdır, çünki zəifliklərə yer yoxdur.

Əvvəlcə "əgər mobbing sizə yönəlibsə, deməli sizin heç bir əlaqəniz yoxdur" kimi əsassız məsləhətlərə aldanmayın. Bəli, fenomen özü ən çox şirkət rəhbərliyinin problemləri ilə təhrik olunur. Bəs təcavüzkarlıq niyə məhz sizə yönəldildi? Əlbəttə ki, burada özünütərbiyə ilə məşğul olmağa ehtiyacınız yoxdur, ancaq vəziyyətin, ətraf mühitin və özünüzün müəyyən təhlili (bəlkə bir mütəxəssisin köməyi ilə) faydalı olacaqdır. Çünki iş yerlərini dəyişdirmək məcburiyyətində olsanız da, yeni yerdə sizə qarşı eyni aqressiyanı oyadacağınız məlum olmayacaqmı?

Sonra öz sahənizdə şərtsiz bir mütəxəssis olmağa çalışın, eyni zamanda dərhal iş vəzifələriniz, bu vəzifələri yerinə yetirmək barədə dəqiq bir təsəvvürə sahib olun. Əlbətdə ki, o zaman heç olmasa sizi peşə nöqsanlarında günahlandıra bilməyəcəklər.

Və daha bir şey: heç olmasa əvvəlcə yeni iş gələndə komanda ilə mümkün qədər nəzakətli və rəsmi şəkildə ünsiyyət qurun. Dərhal emosional vəziyyətinizi aşılamağa, daxili nümayişlərə qarışmağa və hədsiz dərəcədə diqqət cəlb etməyə çalışmayın.

Ən əsası - ümumiyyətlə işinizdə və xüsusən də ətrafınızda baş verənləri daim izləməyi dayandırmayın. Əlbəttə, gördüklərini düşün və alınan məlumatları təhlil et. Yəni məlum olur ki, zəkası olan bir insan, hətta bu zəkadan necə istifadə etməyi bilən də praktik olaraq mobbing qurbanı olma təhdidini vermir!

İnformasiya və kommunikasiya idarəetmə rolunu oynadığı zaman motivasiya və idarəetmənin orqanik şəkildə bir-biri ilə əlaqəli olduğu sübut edilmişdir. Bu əlaqənin informasiya cəmiyyətinin formalaşması kontekstində sosial informasiyaologiyanın innovativ nəzəriyyəsi baxımından öyrənilməsinin zəruriliyi iddia olunur. Bazar münasibətləri, informasiya iqtisadiyyatının inkişafı şəraitində bir insanın informasiya əks etdirici, idrak mahiyyətinin və onun sosial davranışının müvafiq motivasiyasının daha da araşdırılmasının əhəmiyyəti göstərilir.

Sosial sistemdə, siyasi hakimiyyət sistemində dəyişiklik, bazar iqtisadi münasibətlərinə keçid sistemini dəyişdirdi: “dövlət - media - vətəndaş cəmiyyəti” paradigmatik səviyyədə. Kütləvi informasiya vasitələrinin siyasiləşməsi ilə yanaşı, medianın “iqtisadiyyatlaşması” baş verdi.

Məhsuldar işə həvəsləndirmə, informasiya mübadiləsi yolu ilə insanın xarici dünya ilə, digər insanlarla ünsiyyəti əsasında bir insanın şüurunda və psixikasında formalaşdığı təsdiqlənir. İnformasiya məkanında medianın, cəmiyyətin psixikası və davranışının təyini, təqlid, təklif, inandırma və başqaları kimi ünsiyyət mexanizmlərinin uyğunlaşma dərəcəsindən asılıdır, bunun əsasında yeni informasiya texnologiyaları vasitəsilə şəxsin və cəmiyyətin motivasiya quruluşu inkişaf etdirilir.

Məhsuldar və köməkçi iş üçün motivasiyanın informasiya və kommunikasiya mexanizmlərinin məlumat və psixoloji təsirlərin vəhdətinin və qarşılıqlı asılılığının təzahür etdiyi çox səviyyəli və çoxvektorlu bir proses olduğu sübut edilmişdir. Post-

sənaye cəmiyyəti şəraitində, informasiya sahəsindəki işlər, insanın təməl bir elementinin xüsusiyyətlərini, məlumat qavrayışının duyğu və subsensor kanalları səviyyələrində, insan psixikasında şüurlu və şüursuzların qarşılıqlı əlaqələrində əldə edir. Bu aspektdə motivasiyanın informasiya determinizmi probleminin açıqlanması qanunidir.

Təklif olunur ki, bu halları tənzimləyən qanunlar Azərbaycan qanunvericiliyinə əlavə edilməlidir. Səlahiyyətlilərin diqqəti bu problemə yönəldilməlidir.

Uşaqlıqdan uşaqlara mobbing nədir və bunun insanlara necə təsir edə biləcəyi öyrədilməlidir. Yollarını seçməyi, düzgün davranmağı, bu cür vəziyyətlərin öhdəsindən gəlməyi və s. bilməlidirlər.

Hökumət təşkilatları xüsusi müəyyən psixoloji mühit tələb etməlidirlər və bu xüsusi müayinə, məsələn, psixoloji testlər, təşkilatlar və fərdi şəxslər üçün xüsusi ödənişlər və s. istifadə edilməklə yoxlanılmalıdır.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Козлова Валерия Александровна (2014), “Человек в экономических теориях информационного общества XX-XXI веков”, Федеральное Государственное Бюджетное Образовательное Учреждение Высшего Профессионального Образования «Российская Правовая Академия Министерства Юстиции Российской Федерации» Ростовский (Г. Ростов-На Дону) Юридический Институт (Филиал), Ростов-на-Дону, 266 стр.
2. Абилов А.В., Жуйкова Е.А. “Влияние экономики и образования на развитие инфоркоммуникаций в мире” // Информационное общество. 2011. Вып. 3.
3. Адлер Ю.П., Черных Е.А. “Знания и информация – не одно и тоже” // Информационное общество. 2006. №6.
4. Алексеева И.Ю. Аршинов В.И., Чеклецов В.В. “Технолюди” против “постлюдей”: НБИКС-революция и будущее человека // Вопросы философии. №3. 2013.
5. Баева Л.В. “Виртуальная сансара: трансформация модели реальности в условиях информационной культуры” // Информационное общество. 2012. Вып. 2.
6. Баева Л.В. “Этика и аксиология инновационной науки” // Информационное общество. 2011. Вып. 2.
7. Белл Д., Иноземцев В. “Эпоха разобщенности”, М.: Центр исследований постиндустриального общества, 2007.
8. Директива Европейского Совета о мерах, которые будут введены в целях улучшения здоровья и безопасности работников на работе (12 июня 1989 г.)
9. Ячкова, Валентина Юрьевна, “Изменение мотивации труда в условиях информационного общества”, 10.01.2010, 171 стр.
10. A. Kerimova. Bakutel. Bakutel Exhibition Is the Opportunity for Start-ups to Present Their Ideas and Projects, 11 December 2017

11. BusinessEurope, Ueapme, Ceep Un Eak (EUROCADRES/CEC) Pamatnolīgums par uzmākšanos un vardarbību darba vietā. 26.04.2007.
12. Ferrari E. Raising awareness on mobbing. An EU perspective. p.7-12.
13. Law on Amendment to Tax code from 30 November 2018
14. Lee, D., “Gendered workplace bullying in the restructured UK Civil Service”, Personnel Review 2002, Vol. 31, Iss. 2, p. 205–227.
15. Leymann, H., “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims”. 1990, Vol. 5, Iss. 2, p.119–126.
16. Mathisen, G.E., Ogaard, T., Einarsen, S., “Individual and situational antecedents of workplace victimisation”, International Journal of Manpower 2012, Vol. 33, Iss. 5, p. 539–555.
17. The ICT sector is defined in United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division. 2008
18. World Bank. A Sector Assessment: Accelerating Growth of High-Speed Internet Services in Azerbaijan. Washington, DC. 2014
19. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_070505/lang--%20en/index.htm.
20. <http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/altridoc/resolution200901b.htm>.
21. <https://aesma.edu.az/uploads/journal/6.pdf>
22. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6502424/>
23. <https://www.azercell.com/en/company/>
24. <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/>
25. <https://www.delta-telecom.net/>
26. <https://www.alexa.com/topsites/countries/AZ>
27. <http://www.enterprisesurveys.org/data/exploreeconomies/2013/azerbaijan>

28. <http://www.mincom.gov.az/en/view/news/354/the-current-stateand-prospects-for-development-of-electronic-commerce-in-azerbaijan-were-discussed>.
29. http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.htm.
30. <https://www.scribd.com/document/356270152/Theses-001-pdf>
31. http://www.sdf.gov.az/development/uploads/qrantlar_uzre_neshrler/eif_kitabrlar/kadr_potensial_azerb_modeli_c.ismayilov.pdf
32. <https://www.undp.org/content/dam/azerbaijan/docs/publications/sustainabledevelopment/HDtextbook/1.pdf>
33. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1105609.pdf>

РЕЗЮМЕ

В диссертации описывается моббинг, на кого направлена моббинг, почему, что должны делать жертвы моббинга, а также роль информационных и коммуникационных технологий в ее устранении. С этой целью последствия моббинга, его причины, поведение во время моббинга, методы борьбы с моббингом в мире, а также в Азербайджане, сектор информационных и коммуникационных технологий в нашей стране, влияние информационных технологий на рабочую среду людей, роль интернета в жизни и работе людей, были рассмотрены и отражены методы в целях предотвращения информационного неравенства. Мы обсуждали профилактические мероприятия и недостатки применяемые разными странами. Мы отметили, что стратегии, используемые странами мира, в Азербайджане не разработаны. Обосновано, что роль информационного фактора в регулировании трудового процесса возрастает в период, когда информация и знания играют решающую роль. В диссертации отмечается влияние услуг фиксированной телефонной сети, влияние информационных и коммуникационных технологий на мотивацию людей в рабочей среде, применение результатов в различных областях.

Научно-практическая проблема, рассматриваемая в данной теме, заключается в противоречии между практической реализацией функции государственной информационной политики для формирования мотивированной мотивации, основанной на объективной необходимости поощрения продуктивной работы как стратегического источника прогрессивного развития общества.

Цель состоит в том, чтобы устранить моббинг в управлении, изучить влияние информационных и коммуникационных процессов на формирование мотивации к работе, а также выявить тенденции в мотивационной структуре общества на основе социальной информации, теории журналистики и политической коммуникации.

Было показано, что мотивация и управление органически связаны, когда информация и коммуникация играют управленческую роль. Утверждается, что эти отношения необходимо изучать в контексте формирования информационного общества с точки зрения инновационной теории социальной информатики. В контексте рыночных отношений и развития информационной экономики показана важность дальнейшего изучения информационно-рефлексивной, познавательной природы человека и соответствующей мотивации его социального поведения.

Было показано, что развитие технологий не только облегчает нашу жизнь во многих областях, но также вызывает некоторые недостатки. Сегодня использование мобильных телефонов и интернета в качестве наиболее широко используемого средства связи также усиливает ненависть и угрозы в киберпространстве.

SUMMARY

The dissertation describes mobbing, against whom the mobbing is directed, why, what the victims of mobbing should do, and the role of Information and Communication Technologies in eliminating it. With this purpose the effects of mobbing, its causes, behaviors during mobbing, methods of combating mobbing in the world, as well as in Azerbaijan, the Information and Communication Technologies sector in our country, the impact of information technology on people's work environment, the role of the internet in people's lives and work, the methods used for preventing information inequality have been investigated and reflected. We discussed some of the preventive measures and shortcomings applied by different countries. We noted that the strategies used by countries around the world are not developed in Azerbaijan. It is substantiated that the role of information factor in the regulation of labor process increases in the period when information and knowledge play a decisive role. The dissertation notes fixed telephone network services, the impact of Information and Communication Technologies on people's motivation in work environment, application of results in various fields.

The scientific and practical problem discussed in the topic is the contradiction between the practical implementation of the function of state information policy to form a motivated motivation based on the objective need to encourage productive work as a strategic source for the progressive development of society.

The aim is to eliminate the mobbing in management, to study the impact of information and communication processes on the formation of motivation to work, and to identify trends in the motivational structure of society based on social information, journalism theory and political communication.

Motivation and management have been shown to be organically linked when information and communication play a management role. It is claimed that this relationship needs to be studied in the context of the formation of the information society in terms of innovative theory of social informationology. In the context of market relations and the development of the information economy, the importance of further research of the information-reflective, cognitive nature of a person and the relevant motivation of his social behavior is shown.

It has been shown that the development of technology not only makes our lives easier in many areas, but also causes some disadvantages. Today, the use of mobile phones and the Internet as the most widely used means of communication also increases the hatred and threats in cyberspace.