



ŠIAULIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS
VISUOMENĖS SVEIKATOS BIURAS

MOBINGAS DARBE: **Šiaulių rajono x įstaigos atvejis**



Kuršėnai, 2020

Psichologinis smurtas (emocinė prievarta) – nuolat besikartojantis elgesys prieš vieną ar kelis asmenis, juo siekiama paveikti asmens fizinę, protinę, dvasinę, moralinę ar socialinę gerovę. Mokslinėje literatūroje psichologinio smurto apibrėžimas taip pat yra ne vienas ir daugelis jų vartojami kaip sinonimai. Viena priekabiavimo, užgauliojimo, smurto darbe rūšių yra apibrėžiama mobingo/bulingo (mobbing/bullying) terminu.

Mobingas (angl. *Mobbing*) – puolimas, pasireiškiantis tarp bendradarbių, dažniausiai tarp vienodos pareigybes turinčių darbuotojų; varginantis, ujančias, įžeidus, užgaulus tam tikro vieno asmens socialinis išskyrimas.

Mobingas – tai poveikio priemonių visuma, kuriomis siekiama pažeminti, sumenkinti ar išstumti iš organizacijos tam tikrą asmenį. Mobingo paplitimas pasaulyje svyruoja nuo 11 proc. iki 18 proc.

Mobingo auka darbe gali būti pažeidžiama per profesinę sritį (viešą pažeminimą, nuomonės menkinimą, kaltinimus dėl pastangų stygiaus, beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimą, nušalinimą nuo sričių, už kurias darbuotojas buvo atsakingas, pernelyg didelį darbo krūvio skyrimą, darbo kontroliavimą ir nerealius terminus), asmeninę reputaciją (užgaulias pastabas, plūdimąsi, užgauliojimą, bauginimą, menkinimą, užuominas dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių aspektų, apkalbas), izoliaciją (psichologinį ir socialinį išskyrimą, galimybių apribojimą, nuomonės ignoravimą, priešiškas reakcijas, darbui reikalingos informacijos nusiėpimą).

Smurto atakas darbuotojų santykiuose patiriantys asmenys jaučiasi socialiai izoliuoti, prislėgti, pasigenda palaikymo ir tolerancijos, jaučia nuolatinę grėsmę. Tai daro įtaką organizacijos klimatui, nes daugėja pravaikštų, krinta darbuotojų motyvacija bei darbo našumas, prarandami gabūs darbuotojai, blogėja darbo santykiai. Žeminimas, priekabiavimas, bauginimas, grasinimai yra psichologinio smurto raiškos formos. Šis reiškinys atsiliepia fizinei, psichinei ir socialinei darbuotojų sveikatai.

Tyrimo objektas – mobingas, kaip diskriminacija, darbuotojų santykiuose.

Tyrimo tikslas – išsiaiškinti mobingo paplitimą tarp Šiaulių rajono x įstaigos darbuotojų.

Tyrimo metodas – atsitiktinė anketinė apklausa.

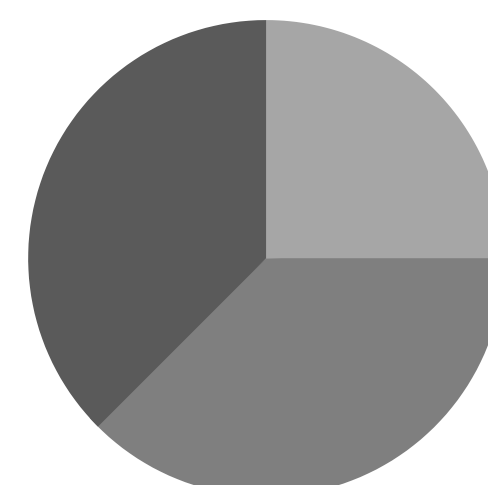
Šis mobingo Šiaulių rajono x įstaigoje paplitimo tyrimas buvo bandomasis.

Įstaigos, kurioje vyko tyrimas, pavadinimas neatskleidžiamas dėl asmens duomenų saugos.

Tyrime dalyvavo ir anonimiškai anketas užpildė 16 Šiaulių rajono x įstaigos darbuotojų, iš jų 15 moterų ir 1 vyras.

Tyrime daugiausiai dalyvavo asmenys 51-60 m. ir daugiau nei 60 m. amžiaus respondentai.

Daugiau nei 60 m.
37.5%



41-50 m.
25%

Didžioji tyrime dalyvavusių respondentų dalis teigia, kad mobingas jų darbovietėje nepasireiškia niekada.

51-60 m.
37.5%

6,25 proc. apklaustųjų teigia, kad kartą per mėnesį patiria mobingą. Jie mobingą patiria iš tiesioginio savo darbo vadovo, iš viršesnių pareigų bendradarbio, iš savo lygio bendradarbio. Taip pat kartą per mėnesį patiria patyčias, susijusias su darbu.

<i>Mobingo pasireiškimas</i>	Niekada	Kartais	Kartą per mėn.
Savo darbe patiriu mobingą (patyčias, priekabiavimą, psichologinius, fizinius gąsdinimus ir kita)	62,5%	31,25%	6,25%
Mobingą patiriu iš tiesioginio savo darbo vadovo	68,75%	25%	6,25%
Patiriu su darbu susijusias patyčias	68,75%	25%	6,25%
Mobingą patiriu iš jaunesnių savo bendradarbių	100%		
Mobingą labiau patiriu iš daugiau už mane su specialybe susijusios darbo patirties turinčių bendradarbių	87,5%	12,5%	
Mobingą patiriu iš viršesnių pareigų bendradarbio	75%	18,75%	6,25%
Mobingą patiriu iš savo lygio pareigų bendradarbio	81,25%	12,50%	6,25%
Patiriu įvairias atsitiktines patyčias	87,5%	12,5%	
Mobingą patiriu iš vyresnių savo bendradarbių	87,5%	12,5%	

Daugiau nei pusė respondentų teigia, kad jų darbovietėje nepasireiškia mobingo požymiai.

Tačiau net 12,5 proc. respondentų teigia, kad kasdien yra abejojama dėl jų sprendimų. 6,25 proc. respondentų mano, kad kasdien tiesioginis vadovas riboja galimybę reikšti nuomonę; ant jų kasdien yra šaukiama ir garsiai žeminama; kai jie kalba, juos nuolat pertraukia; jų darbas kasdien kritikuojamas bei vertinamas nesąžiningai; iš jų kasdien šaipomasi.

<i>Mobingo požymiai bendravime</i>	Niekada	Kartais	Kartą per sav.	Kasdien
Tiesioginis vadovas riboja mano galimybę išreikšti savo nuomonę darbe	62,5%	31,25%		6,25%
Ant manęs šaukiama ir garsiai žeminama	75%	18,75%		6,25%
Kai aš kalbu, mane nuolat pertraukia	68,75%	25%		6,25%
Mano asmeninis gyvenimas nuolat kritikuojamas	93,75%	6,25%		
Mano darbas nuolat kritikuojamas	56,25%	31,25%	6,25%	6,25%
Bendradarbiai apkalba mane man už nugaros	62,5%	37,5%		
Iš manęs tyčiojamasi	87,5%	12,5%		
Šaipomasi iš mano eisenos, gestų ir kalbos	87,5%	6,25%		6,25%
Mano darbas įvertinamas nesąžiningai	56,25%	37,5%		6,25%
Nuolat abejojama dėl mano sprendimų	50%	37,5%		12,5%
Nuolat girdžiu įžeidžiančias frazes, pastabas ir t.t	81,25%	18,75%		

Dauguma respondentų teigia, kad savo darbovietėje nesusiduria su problemomis, susijusiomis su darbinėmis užduotimis. Tačiau 6,25 proc. respondentų mano, kad kasdien jie yra verčiami atlikti užduotis, kurios žemina jų savivertę.

<i>Užduotys</i>	Niekada	Kartais	Kasdien
Aš neturiu galimybės ką nors atlikti darbe savarankiškai	81,25%	18,75%	
Man paskirtos užduotys viršija mano įgaliojimus	62,5%	37,5%	
Aš priverstas atlikti užduotis, kurios žemina mano savivertę	81,25%	12,5%	6,25%
Gaunu užduotis, kurios viršija mano kompetenciją, siekiant mane "sudirbti"	87,5%	12,5%	

Šiek tiek daugiau nei pusė respondentų teigia, kad kartais jaučia psichologinę įtampą savo darbovietėje. 37,5 proc. apklaustųjų mano, kad darbas jiems nekelia pasitenkinimo.

25 proc. apklaustųjų kartais mąsto išeiti iš darbo ir 12,5 proc. apklaustųjų kartais mąsto išeiti iš darbo dėl patiriamų patyčių.

<i>Mobingo rizikos vertinimas</i>	Niekada	Kartais	Kartą per mėn.	Kasdien
Dažnai jaučiu psichologinę įtampą	31,25%	56,25%	6,25%	6,25%
Stengiuosi išvengti darbo (imu nedarbingumą, vėluoju, išeinu anksčiau ir t.t)	93,75%	6,25%		
Mano darbas man teikia pasitenkinimą	37,5%	18,75%		43,75%
Jei būtų galimybė, keisčiau darbą (ieškau kito darbo)	81,25%		12,5%	6,25%
Mąstau išeiti iš darbo	75%	25%		
Mąstau išeiti iš darbo dėl patyčių	87,5%	12,5%		

Net 62,5 proc. apklaustųjų mano, jog jų darbovietėje niekada nesiimama veiksmų mobingo plitimui sustabdyti.

Taip pat 50 proc. respondentų mano, jog jų darbovietėje mobingas nėra viešinamas, kaip netoleruotinas pavyzdys.

Tik 12,5 proc. apklaustųjų mano, jog jų darbovietėje yra sukurta veiksminga vidinė komunikacijos sistema, kuri pabrėžia draugiškos aplinkos, kuri yra be priekabiavimo, svarbą.

<i>Prevenција</i>	Niekada	Kartais	Kasdien
Mano darbovietėje imamasi veiksmų tam, kad užkirsti kelią mobingui	62,5%	37,5%	
Mano darbovietėje sukurta veiksminga vidinė komunikacijos programa, kuri pabrėžia draugiškos darbo aplinkos, kuri yra be priekabiavimo, svarbą	37,5%	50%	12,5%
Mano darbovietėje mobingas visada paviešinamas, kaip netoleruotinas pavyzdys	50%	50%	
Esant mobingui man padeda šeima, draugai	37,5%	31,25%	31,25%

REKOMENDACIJOS:

- Siekiant užkirsti kelią mobingo pasireiškimui tarp įstaigos darbuotojų, svarbu visus įstaigos darbuotojus tinkamai informuoti, kaip atpažinti mobingą, kokios jo pasekmės bei valdymo būdai. Suteikti informaciją galima seminarų ar susirinkimų metu.
- Siūloma parengti informacinius bukletus, kuriuose būtų paaiškinamas mobingo reiškinys, pasekmės ir prevencinės priemonės.
- Svarbu stiprinti įstaigos kultūrą, kuri aiškiai pabrėžtų draugiškos darbo aplinkos svarbą.
- Nustatyti vertybes, skatinančias komandinį darbą ir nulinės tolerancijos politiką dėl patyčių.
- Įvertinus mobingo riziką ir išsiaiškinus pažeidžiamus asmenis bei smurtautojus, vykdyti vieną iš anksčiau siūlytų atitinkamų prevencijos priemonių, teikti pagalbą nukentėjusiam asmeniui ir drausminti smurtautojus.
- Rekomenduojama, jog įstaigoje dirbtų psichologas, teikiantis ir užtikrinantis anoniminę pagalbą visiems darbuotojams.
- Siūloma parengti psichologinės pagalbos, kurios gali prireikti nukentėjusiems asmenims, adresų ir telefonų sąrašą.
- Parengus prevencinių priemonių planą, reguliariai kartoti mobingo raiškos tyrimus tarp įstaigos darbuotojų, siekiant įvertinti situacijos pagerėjimą, kontroliuoti tolimesnę problemos eigą, tobulinti prevencines priemones.



Parengė Šiaulių rajono savivaldybės visuomenės sveikatos biuro visuomenės sveikatos specialistė, vykdanči visuomenės sveikatos stebėseną, Raminta Maciūnaitė