



REINIS LAZDA

# JAUNĀKĀS ATZIŅAS PAR MOBINGU: TĀ CĒLOŅI, IZPAUSMES UN INTERVENĒ



2019. gada 20. novembris

# NOSAUKUMS

Mobings

Bulijings/bullings

Ņirgāšanās

Bosings skolā

Savstarpējā vardarbība

Terors

Mobbing at work

*(Ziemeļeiropā u.c. Eiropā)*

Bullying at work

*(angliski runājošās zemes)*

Harassment

# DEFINĪCIJA

Nav īstas vienprātības par precīzu definīciju un tās praktisku pielietojšanu.

- Epizodes vismaz 1 reizi nedēļā?
- Ilgst vismaz 6 mēnešus?

Kopīgais: fiziska vai verbāla sistemātiska vardarbība pret personu, kas jūtas neaizsargāta un nespēj pilnvērtīgi aizstāvēties

# BOSINGS

Bosings: Latvijā lietots salīdzinoši bieži, citur pasaulē – specifiskos gadījumos

– Bullying by supervisor u.tml.

## Mobinga jēdziens [ labot šo sadaļu | labot pirmkodu ]

Pastāv divi psiholoģiskā terora veidi:

- Mobings (no angļu *mobbing*, *to mob* 'nomākt, uzbrukt') ir psiholoģiskā terora veids, kad viens vai vairāki darbabiedri sistemātiski naidīgā un neētiskā veidā vēršas pret kādu savu kolēģi.
- Bosings (no angļu *bashing*, *to bash* 'uzbrukt, nolamāt') darba devēja vadības īstenots psiholoģiskais terors.

Mobinga iedalījums:



# MOBINGA CĒLOŅI

# UZBRUCĒJA PERSONĪBA

Narcisisms<sup>1</sup>

Izteikta dusmu reakcija<sup>2</sup>

Atriebīgums<sup>3</sup>

Trauksmainība<sup>4</sup>

Pieredze upura lomā<sup>5</sup>

Pazemināts pašvērtējums<sup>6</sup>

Tomēr saistība ir samērā viduvēja

Daļa pazīmju pārklājas ar upuriem

Pārliecības trūkums par savu vietu organizācijā<sup>7</sup>

<sup>1</sup>Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 126–134

<sup>2</sup>Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 228–238.

<sup>3</sup>Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2001). Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology*, 86, 547–559.

<sup>4</sup>Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration–aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915–931.

<sup>5</sup>Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2009). Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work & Stress*, 23, 349–358

<sup>6</sup>Ferris, D. L., Rosen, C. C., Johnson, R. E., Brown, D. J., Risavy, S., & Heller, D. (2011). Approach or avoidance (or both?): Integrating core self-evaluations within an approach/avoidance framework. *Personnel Psychology*, 64, 137–161.

<sup>7</sup>Ferris, D. L., Spence, J. R., Brown, D. J., & Heller, D. (2012). Interpersonal injustice and workplace deviance: The role of esteem threat. *Journal of Management*, 38, 1788–1811.

# NOTEIKŠANA

- Kā atlasēs situācijā novērtēt atriebīgumu vai dusmas?
- Risks, ka tiks atlasīti arī potenciālie upuri...

# UPURA PERSONĪBA

Izteikta dusmu reakcija un trauksmainība<sup>1</sup>

Negatīvas emocijas<sup>2</sup>

Zemāki labvēlīguma (draudzīguma) rādītāji<sup>3</sup>

Augstāks intelekts<sup>4</sup>

Augstāks apzinīgums<sup>5</sup>

**Riska faktori, nevis upura vainošana!**

<sup>1</sup>Vie, T. L., Glasø, L., & Einarsen, S. (2010). Does trait anger, trait anxiety, or organization-al position moderate the relationship between exposure to negative acts and self-labelling as a victim of workplace bullying? *Nordic Psychology*, 62, 67–79.

<sup>2</sup>Tepper, B. J., Duffy, M. K., Henle, C. A., & Lambert, L. S. (2006). Procedural injustice, victim precipitation, and abusive supervision. *Personnel Psychology*, 59, 101–123

<sup>3</sup>Milam, A. C., Spitzmueller, C., & Penney, L. M. (2009). Investigating individual differences among targets of workplace incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 58–69..

<sup>4</sup>Kim, E., & Glomb, T. M. (2010). Get smarty pants: Cognitive ability, personality, and vic-timization. *Journal of Applied Psychology*, 95, 889–901.

<sup>5</sup>Lind, K., Glasø, L., Pallesen, S., & Einarsen, S. (2009). Personality profiles among tar-gets and nontargets of workplace bullying. *European Psychologist*, 14, 231–237



# VEICINOŠĀ VIDE

Svarīgāka par iesaistītajām personībām<sup>1</sup>

Nedrošība darbā<sup>2</sup>

Zema darba autonomija<sup>3</sup>

Augsta darba slodze<sup>3</sup>

Garlaikotība<sup>4</sup>

Vadības stils

Negodīga darba vide

<sup>1</sup>Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91, 998–1012.

<sup>2</sup>De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23, 206–224

<sup>3</sup>Baillien, E., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's job demand control model for targets and perpetrators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 191–208

<sup>4</sup>Bruursema, K., Kessler, S. R., & Spector, P. E. (2011). Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behavior. *Work & Stress*, 25, 93–107.

# VADĪBAS STILS

Mazāk harizmātiski līderi<sup>1</sup>

Vadītāji, kuri paši pārkāpj noteikumus<sup>2</sup>

Mazāk godīgi un atbalstoši<sup>3</sup>

Neprognozējama sodu politika<sup>4</sup>

Tirānisks vai liberāls vadības stils<sup>4</sup>

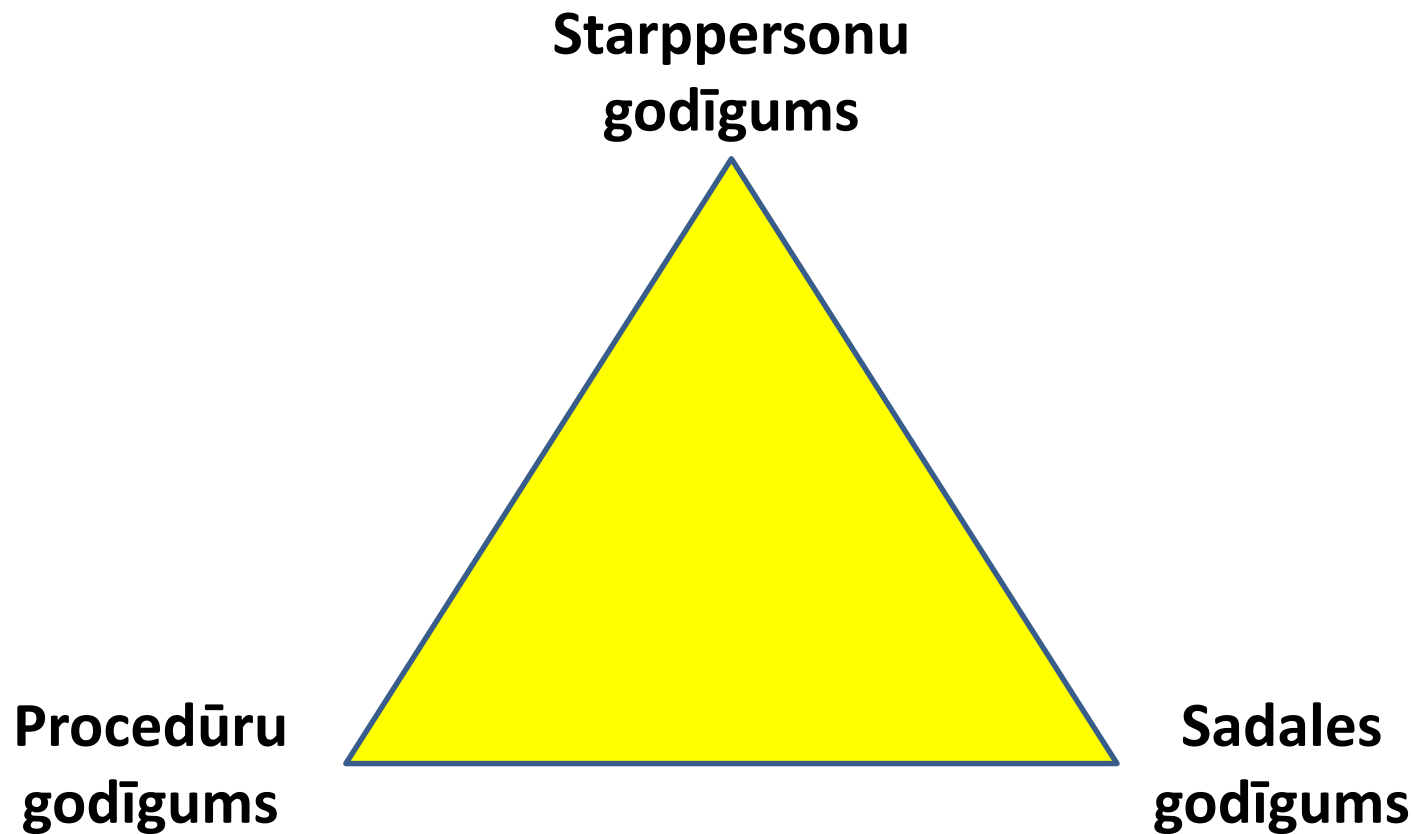
<sup>1</sup>Hepworth, W., & Towler, A. (2004). The effects of individual differences and charismatic leadership on workplace aggression. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 176–185.

<sup>2</sup>Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1159–1168

<sup>3</sup>Hauge, L. J., Einarsen, S., Knardahl, S., Lau, B., Notelaers, G., & Skogstad, A. (2011). Leadership and role stressors as departmental level predictors of workplace bullying. *International Journal of Stress Management*, 18, 305–323

<sup>4</sup>Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C. L., & Einarsen, S. (2010). Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying. *British Journal of Management*, 21, 453–468.

# NEGODĪGA DARBA VIDE





# INTERVENTENCE

# INTERVENČES VEIDI



# ORGANIZĀCIJAS KULTŪRA

Lomu neskaidrība un konflikts

Augstas prasības

Vadības stila nepilnības

Uztvertā netaisnība

Skaidrāks lomu sadalījums

?

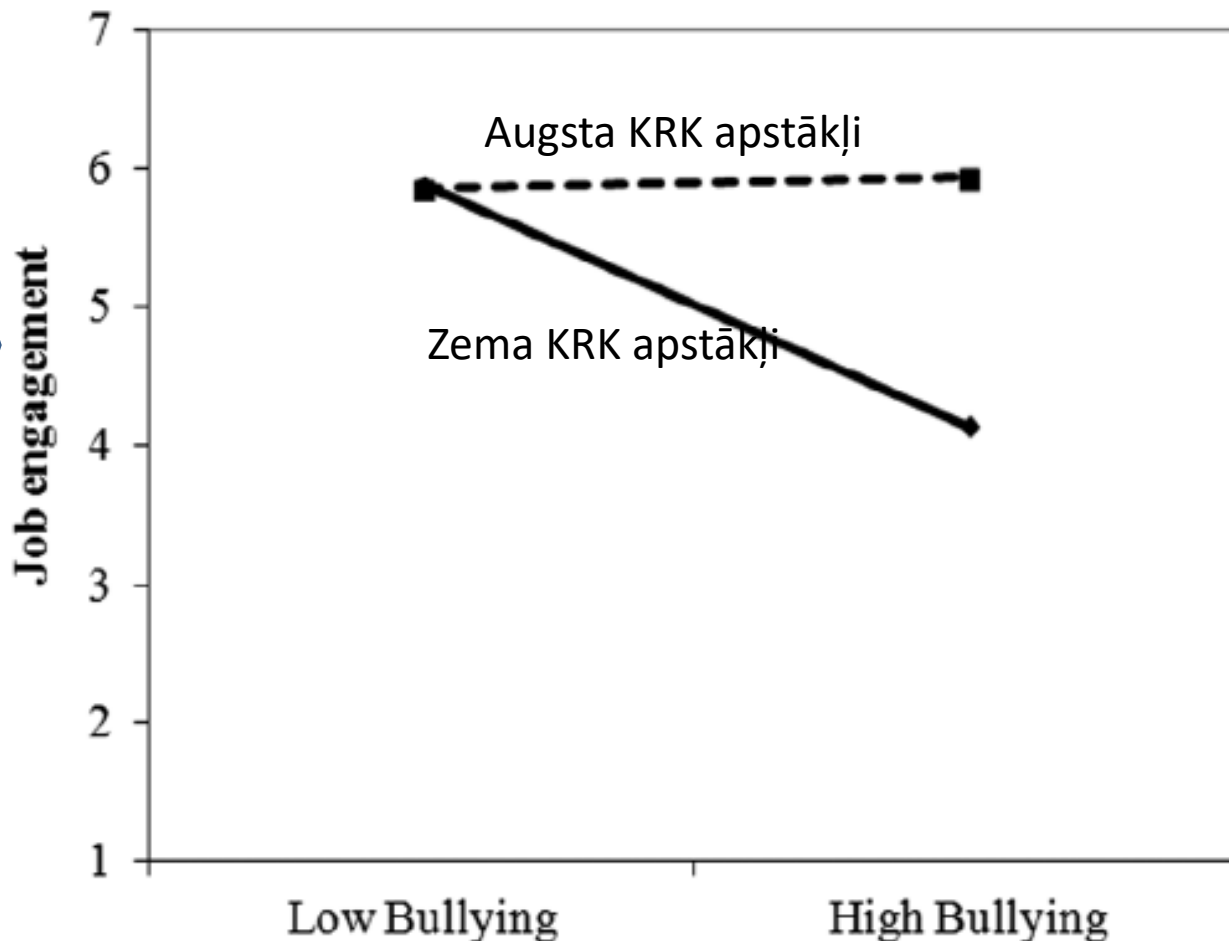
Apmācīt vadītājus pielietot atbalstošas vadības metodes

Iekšējā kārtība: taisnīgums konfliktu risināšanā un lēmumu pieņemšanā

# KONFLIKTU RISINĀŠANAS KLIMATS

CLIMATE FOR CONFLICT MANAGEMENT (CCM)

Ja darbiniekiem ir pārliecība par efektīvu konfliktu risināšanu, tad mobings neatstāj iespaidu uz darba motivāciju (iesaisti darbā)





# CREW PROGRAMMA

Aktivitātes organizācijā: diskusijas, lomu spēles, iknedēļas pārrunas, regulāra aptauja

## Veterans Health Administration Civility Scale

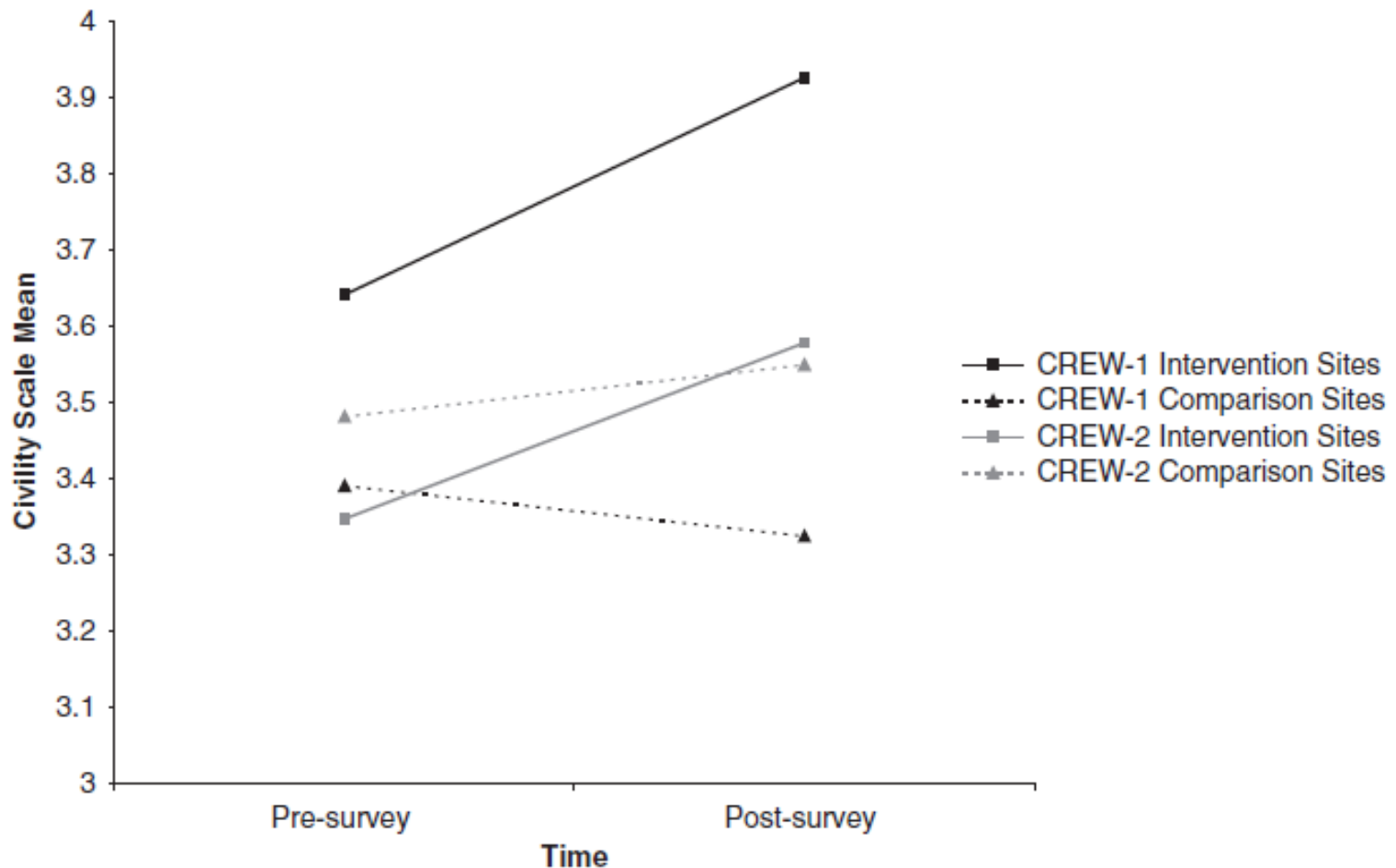
---

- Q1 (Respect): People treat each other with respect in my work group.
- Q2 (Cooperation): A spirit of cooperation and teamwork exists in my work group.
- Q3 (Conflict Resolution): Disputes or conflicts are resolved fairly in my work group.
- Q4 (Coworker Personal Interest): The people I work with take a personal interest in me.
- Q5 (Coworker Reliability): The people I work with can be relied on when I need help.
- Q6 (Antidiscrimination): This organization does not tolerate discrimination.
- Q7 (Value Differences): Differences among individuals are respected and valued in my work group.
- Q8 (Supervisor Diversity Acceptance): Managers/Supervisors/Team leaders work well with employees of different backgrounds in my work group.



# CREW: REZULTĀTI

Mean Changes for the Intervention and Comparison Sites for CREW-1 and CREW-2



# DARBINIEKU PSIHOLOĢISKĀ NOTURĪBA

Vēršanās pēc palīdzības

Savu emociju atpazīšana

Attieksmes maiņa pret notiekošo

- t.i. neuztvert kritiku personiski, nevainot sevi u.tml.

# SEKU PĀRVARĒŠANA

## Reāla situācijas izmeklēšana un palīdzība

- Pretējā gadījumā palīdzības meklēšana mēdz pasliktināt situāciju
- VDI loma?

## Mediācija (ārējs speciālists vai (personāla) vadības pārstāvis)

- It sevišķi, ja mobings vēl nav nepārprotams
- Izaicinājums: nodrošināt izlīdzinātas varas pozīcijas

## Sodīšana

- Kā pierādīt, ka tas tiešām ir bijis mobings?

## Tieša palīdzība mobinga upurim

- Psiholoģiska, juridiska palīdzība
- Bet – vēlme pēc iespējas ātrāk aizmirst notikušo?



**PALDIES!**

**REINIS LAZDA**

+371 29 44 62 99

[reinis.lazda@createst.lv](mailto:reinis.lazda@createst.lv)

[www.createst.lv](http://www.createst.lv)