

Mobingo paplitimas įmonių socialinę atsakomybę įgyvendinančiose ir siekiančiose įgyvendinti organizacijose

Įvadas

Tyrimo aktualumas. Mobingas yra organizacinė – vadybinė problema, kurios metu darbuotojas patiria psichologinį smurtą, siekiant jį psichologiškai „palaužti“ ir/arba pašalinti iš organizacijos. Mobingas dar kitaip vadinamas psichologiniu teroru ir pasireiškia įvairaus pobūdžio veiksmais, organizacijoje veikdamas kaip destruktivi jėga, griaudamas darnią, pozityvią aplinką ir keisdamas ją į slogią bei streso kupiną atmosferą. Laiku nesiimant veiksmų, mobingas gali tapti savita organizacijos kultūros dalimi, jo poveikis – ilgalaikiu, ir nepaisant to, kad vienas spaudimo neatlaikęs asmuo palieka organizaciją, atsiranda kitas asmuo, kuriam ir vėl taikomi tie patys puolimo veiksmai. Organizacijose, kuriose neskiriama pakankamai dėmesio mobingo prevencijai, kur kas didesnė darbuotojų kaita, dažniau skundžiamasi psichosomatiniais negalavimais, mažėja darbo našumas, prastėja darbo kokybė, lėčiau kyla darbuotojų kvalifikacijos lygis (Eičinas, 2005; Vveinhardt, 2011). Darbuotojas, patiriantis mobingą, susiduria su įvairiomis sveikatos problemomis, jaučia nuolatinį stresą ir nuovargį, nebegali kokybiškai atlikti savo darbo, pradeda abejoti savimi ir savo kompetencija, prastėja jo asmeninio gyvenimo kokybė, kai kuriais atvejais patiriama ir materialinė žala. Po išėjimo iš darbo auką, dar ilgai kamuoja psichologinės problemos, taip pat retais atvejais pasitaiko ir savižudybių (Pompili, 2008; Sloan ir kt., 2011). Organizacijos, kurios puoselėja socialinę atsakomybę yra laikomos pavyzdžiu kitoms organizacijoms, dėl savo tikslų tobulėti ir gerinti padėti ne tik organizacijos viduje, bet ir už organizacijos ribų. Šiose organizacijose vyrauja motyvuojanti, pozityvi aplinka, tačiau net ir čia neapsieinama be įvairių mobingo raiškos formų (Vveinhardt, 2009). Organizacijose, kuriose plėtojama socialinė atsakomybė, didelis dėmesys skiriamas pačiam darbuotojui. Investuojama į geresnes darbo sąlygas, bei aplinką, rūpinamasi įvairiapusiu ugdymu, fizine, bei psichologine sveikata, taip pat siekiama užkirsti kelią destruktiviems darbuotojų tarpusavio santykiams. Socialiai atsakingų įmonių viduje, dėl kurių gerų darbo sąlygų ir teigiamo požiūrio į darbuotoją, mobingas turėtų būti ženkliai retesnis reiškinys, todėl šio **tyrimo problema** keliama klausimu - kokie mobingo veiksniai labiausiai paplitę Lietuvos organizacijose ir kaip ĮSA padeda užtikrinti jų prevenciją?

Tyrimo tikslas: nustatyti mobingo paplitimą įmonių socialinę atsakomybę įgyvendinančiose ir siekiančiose įgyvendinti Lietuvos organizacijose.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa.

Tyrimo metodologija

Klausimyną sudaro dvi pagrindinės dalys: (I) Mobingas, kaip psichosocialinis stresorius (toliau – MPS) ir (II) Įmonių socialinė atsakomybė (toliau – ĮSA). Kiekviena dalis yra suskirstyta į kategorijas, o jos į subkategorijas. Kiekvieną subkategoriją sudaro atitinkamas teiginių skaičius. MPS apima veiksnius, susijusius su darbuotojų tarpusavio santykiais; veiksnius, susijusius su užduočių pobūdžiu ir darbo vertinimu; veiksnius, susijusius su darbo organizavimu ir vadovavimu; veiksnius, susijusius su darbo aplinka ir sąlygomis. ĮSA dalis apima socialiai atsakingos organizacijos elgsenos ir socialiai atsakingo darbuotojo elgsenos kategorijas. Taigi, klausimyną sudaro 6 kategorijos ir 20 subkategorijų. Klausimynas parengtas remiantis Vveinhardt ir Andriukaitienės (2015,

2016, 2017) atlikto tyrimo metodika. Klausimyno psichometrinės charakteristikos tikrinamos apskaičiuojant paaiškintos sklaidos procentą, Cronbach alpha koeficientą ir matuojant faktorinius svorius bei vieneto visumos koreliaciją trimis lygiais: minimali, maksimali ir vidurkis (1 lentelė).

1 lentelė

Klausimyno psichometrinės charakteristikos

Kategorijos ir subkategorijos	Teiginių skaičius	Paaiškinta sklaida, proc.	Cronbacho alpha koefi- cientas	Faktorinis svoris (L)			Vieneto visumos koreliacija (r/itt)		
				Vid.	Min.	Maks.	Vid.	Min.	Maks.
Veiksniai, susiję su darbuotojų tarpusavio santykiais									
Darbuotojų komunikavimas	7	58,90	0,88	0,77	0,71	0,84	0,52	0,36	0,73
Darbuotojų izoliavimas	6	73,14	0,93	0,85	0,78	0,90	0,68	0,56	0,88
Darbuotojų reputacija	6	69,56	0,91	0,83	0,74	0,87	0,63	0,51	0,80
Darbuotojų demografiniai skirtumai	7	52,09	0,83	0,72	0,57	0,83	0,43	0,29	0,70
Darbuotojų pažiūros	3	65,75	0,72	0,81	0,77	0,85	0,49	0,41	0,55
Darbuotojų patiriama žala	5	69,75	0,88	0,83	0,81	0,86	0,62	0,54	0,70
Darbuotojų savijauta	14	62,33	0,95	0,79	0,69	0,89	0,59	0,41	0,83
Darbuotojų ketinimai	5	79,22	0,93	0,89	0,84	0,94	0,74	0,62	0,87
Veiksniai, susiję su užduočių pobūdžiu ir darbo vertinimu									
Užduočių pobūdis	7	52,28	0,84	0,72	0,57	0,82	0,44	0,19	0,65
Darbo vertinimas	5	78,62	0,93	0,89	0,87	0,90	0,73	0,66	0,80
Veiksniai, susiję su darbo organizavimu ir vadovavimu									
Darbo organizavimas	5	62,31	0,85	0,79	0,74	0,82	0,53	0,45	0,73
Vadovavimas darbui	5	72,49	0,90	0,85	0,81	0,89	0,66	0,51	0,78
Veiksniai, susiję su darbo aplinka ir sąlygomis									
Darbo aplinka	5	61,72	0,84	0,79	0,72	0,83	0,52	0,45	0,63
Darbo sąlygos	5	57,93	0,81	0,76	0,64	0,84	0,47	0,34	0,68
Socialiai atsakingos organizacijos elgsena									
Paslaugos ir jų kokybė	6	68,21	0,91	0,83	0,79	0,85	0,62	0,52	0,70
Vartotojų informavimas, sveikata ir saugumas	5	67,09	0,88	0,82	0,78	0,85	0,59	0,49	0,66
Atsakomybė aplinkosaugoje	7	69,80	0,93	0,83	0,69	0,88	0,64	0,43	0,79
Atsakomybė santykiuose su visuo- mene	6	67,36	0,90	0,82	0,79	0,85	0,61	0,48	0,80
Atsakomybė santykiuose su darbuo- tojais	7	68,65	0,92	0,83	0,80	0,86	0,63	0,54	0,73
Socialiai atsakingo darbuotojo elgsena									
Darbuotojų atsakomybė prieš var- totojus	4	75,48	0,89	0,87	0,77	0,92	0,67	0,52	0,80

Pastaba: Vid. – vidurkis; Min. – minimali reikšmė; Maks. – maksimali reikšmė.

Kaip matyti iš 1 lentelėje pateiktų rezultatų, nustatytos aukštos ir itin aukštos klausimyno psichometrinės charakteristikos, kas patvirtino jo patikimumą ir šios imties atveju, taigi pagrįstai galima teigti, kad klausimynas yra validus, o nustatytos psichometrinės charakteristikos atliepia Vveinhardt ir Andriukaitienės įvairių imčių atveju gautus klausimyno patikros rezultatus, t.y. N=152 (žemiausia Cronbach alpha koeficiento reikšmė buvo 0,68, aukščiausia – 0,93), N=301 (žemiausia 0,77, aukščiausia 0,95), N=1512 (žemiausia 0,81, aukščiausia 0,95) (Vveinhardt, Andriukaitienė, 2015, 2016; Vveinhardt ir kt., 2017).

Tyrimo rezultatai

Tyrimo dalyvavo 301 respondentas, 52,2 proc. tyrimo dalyvių atstovavo privatųjį sektorių, 47,8 proc. viešąjį. 31,9 proc. visų apklaustųjų nurodė, kad dirba įmonių socialinę atsakomybę deklaruojančiose organizacijose, 15 proc. – siekiančiose tokiomis tapti. Akcentuotina, kad teiginiai, diagnozuojantys mobingo reiškinį, buvo koduoti neigiamai, o ĮSA atvirkščiai, t.y. teigiamai. Todėl lentelėse rausva spalva žymimi atsakymai rodo respondentų pritarimą neigiamais aspektas, o žalsva spalva rodo pritarimą pozityviems aspektams.

2 lentelė

Mobingo veiksniai, socialiai atsakingos organizacijos ir socialiai atsakingo darbuotojo elgsena sektoriaus atžvilgiu

Subkategorijos	Viešas sektorius			Privatus sektorius		
	N	A	P	N	A	P
Darbuotojų komunikavimas	78,4	9,8	11,8	85,9	4,6	9,5
Darbuotojų izoliavimas	81	10	9	83,6	7,2	9,2
Darbuotojų reputacija	65,5	17,9	16,6	73,1	12,4	14,5
Darbuotojų demografiniai skirtumai	90,5	4,8	4,7	91,1	3,9	5
Darbuotojų pažiuos	83,8	10,4	5,8	85,4	8,7	5,9
Darbuotojų patiriama žala	77,3	10,9	11,8	85,1	6	8,9
Darbuotojų savijauta	55,4	16,3	28,3	68,2	11,2	20,6
Darbuotojų ketinimai	55,6	17,3	27,1	64,8	11	24,2
Užduočių pobūdis	66,3	15,5	18,2	72	9,9	18,1
Darbo vertinimas	61,8	17	21,2	68,5	13	18,5
Darbo organizavimas	33,1	24	42,9	28,2	14,5	57,3
Vadovavimas darbui	27,2	24,9	47,9	21,1	16,3	62,6
Darbo aplinka	24	19,7	56,3	18,2	12,3	69,5
Darbo sąlygos	39	22,4	38,6	33,5	13,4	53,1
Paslaugos ir jų kokybė	15,3	24,1	60,6	18,1	15,3	66,6
Vartotojų informavimas, sveikata ir saugumas	17,1	28,9	54	19,9	16,7	63,4
Atsakomybė aplinkosaugoje	39,2	27,6	33,2	37,5	22,3	40,2
Atsakomybė santykiuose su visuomene	29,6	29,2	41,2	29,8	24,7	45,5
Atsakomybė santykiuose su darbuotojais	31,2	34,7	34,1	26,5	22,8	50,7
Darbuotojų atsakomybė prieš vartotojus	84,1	7,8	8,1	85,7	6,2	8,1

Pastaba: N – nepritariančiųjų procentas, A – abejojančiųjų/neapsisprendusiųjų procentas, P – pritariančiųjų procentas.

2 lentelėje pateikti tyrimo rezultatai, pagal subkategorijas ir respondentų šiame tyrime atstovaujamą sektorių. Šios imties atveju, viešajame sektoriuje fiksuojamas dažnesnis mobingo veiksmų pasireiškimas, nei privačiame sektoriuje, tačiau abiejuose sektoriuose mobingas yra plačiai paplitęs reiškinys. Analizuojant socialiai atsakingos įmonės elgseną, pozityvesni rezultatai stebimi privačiame sektoriuje, tačiau ir čia įmonių socialinės atsakomybės principai nėra pakankamai išplėtoti ir didžiausias dėmesys skiriamas ne visuomenės ir aplinkos apsaugos problemų sprendimui, o siekiui užtikrinti teikiamų paslaugų ir produktų kokybę. Todėl darytina prielaida, kad privačiame sektoriuje įmonių socialinės atsakomybės principams įgyvendinti, šios imties atveju, skiriamas didesnis dėmesys, todėl mobingo atvejų užfiksuota mažiau, tačiau abiejuose sektoriuose reikalingas tikslingesnis ir platesnis socialiai atsakingos įmonės principų taikymas.

3 lentelėje, tyrimo duomenys analizuojami pagal subkategorijas ir ĮSA statusą. Čia palyginimui įtraukus ir tos organizacijos, kurios nėra ĮSA ir šiame etape nesiekia šio statuso. Mobingo veiksniai daug dažniau fiksuojami organizacijose, kurios nėra ĮSA, tačiau net ir siekiančiose ir jau esančiose socialiai atsakingose organizacijose mobingo paplitimas yra didelis ir dažniausiai pasireiškia per tokius veiksmus, kaip puolimas nukreiptas į darbuotojų reputaciją ar siekis užkirsti kelią aukai pilnavertiškai bendrauti. Vertinant socialiai atsakingos įmonės elgseną, pastebima, kad visose organizacijose, nepriklausomai nuo jų ĮSA statuso daugiausia dėmesio skiriama teikiamoms paslaugoms ir produktams, bei jų kokybei užtikrinti. Todėl galima daryti prielaidą, kad įmonių socialinė atsakomybė, kaip prevencinė priemonė prieš mobingo atsiradimą organizacijoje veikia tik dalinai, o tai galėjo nulemti iškreiptas socialiai atsakingos įmonės principų taikymas, kuomet

didžiausias dėmesys skiriamas teikiams produktams/paslaugoms, tokiu būdų siekiant ne spręsti visuomenės problemas, o kurti teigiamą įmonės įvaizdį.

3 lentelė

Mobingo veiksniai, socialiai atsakingos organizacijos ir socialiai atsakingo darbuotojo elgsena ĮSA atžvilgiu

Subkategorijos	Nėra ĮSA			Siekia ĮSA			Yra ĮSA		
	N	A	P	N	A	P	N	A	P
Darbuotojų komunikavimas	70	12,5	17,5	88	6	6	88,1	4,2	7,7
Darbuotojų izoliavimas	74,5	11,6	13,9	87,9	7	5,1	85,6	7,1	7,3
Darbuotojų reputacija	55	19,5	25,5	74,1	15,2	10,7	77	12,5	10,5
Darbuotojų demografija	87,8	4,9	7,3	88,9	6,7	4,4	93,1	3,3	3,6
Darbuotojų pažiūros	72,9	14,6	12,5	91,1	6,7	2,2	89,8	7,3	2,9
Darbuotojų patiriama žala	70,7	10,7	18,6	80,5	11,1	8,4	88,1	6	5,9
Darbuotojų savijauta	42,4	19,4	38,2	69,3	11,1	19,6	71,9	10,8	17,3
Darbuotojų ketinimai	46,5	16,7	36,8	59,1	12,9	28	69,1	12,7	18,2
Užduočių pobūdis	55,8	17,7	26,5	69,2	12,3	18,5	77,4	9,5	13,1
Darbo vertinimas	47,1	20	32,9	69,3	13,8	16,9	75,2	12,2	12,6
Darbo organizavimas	43,1	20,1	36,8	28,5	16,8	54,7	23,7	19,1	57,2
Vadovavimas darbui	37,1	23,1	39,8	20,9	20	59,1	17	18,9	64,1
Darbo aplinka	30,8	18,1	51,1	13,3	17,3	69,4	17,3	13,9	68,8
Darbo sąlygos	50,4	19,2	30,4	33,3	14,3	52,4	28,4	17,7	53,9
Paslaugos ir jų kokybė	27,1	22,6	50,3	14,4	21,6	64	11,3	17,1	71,6
Vartotojų informavimas, sveikata ir saugumas	25,6	26,2	48,2	14,7	25,3	60	15,4	19,4	65,2
Atsakomybė aplinkosaugoje	66,3	21,5	12,2	34,9	28,3	36,8	22,6	25,7	51,7
Atsakomybė santykiuose su visuomene	58	26,2	15,8	21,1	36,7	42,2	15,1	24,5	60,4
Atsakomybė santykiuose su darbuotojais	48,8	31,1	20,1	20,9	34,9	44,2	19	25,1	55,9
Darbuotojų atsakomybė prieš vartotojus	80	7,6	12,4	82,2	8,9	8,9	88,6	6,1	5,3

Pastaba: N – nepritariančiųjų procentas, A – abejojančiųjų/neapsisprendusiųjų procentas, P – pritariančiųjų procentas.

Išvados

Mobingas organizacijose yra plačiai paplitęs reiškinys ir pasireiškia per visus tirtus veiksniai. Labiausiai išplitusi šio fenomeno forma stebima per tokius veiksniai, kaip puolimas nukreiptas į darbuotojų reputaciją ir siekis užkirsti kelią aukai pilnavertiškai bendrauti. Nustatyta, kad pagal ĮSA statusą, įmonių socialinė atsakomybė, kaip prevencinė priemonė prieš mobingą veikia tik dalinai ir neužkerta kelio šio fenomeno atsiradimui organizacijoje. Šiuos rezultatus galimai nulėmė nepilnai išpildomas socialiai atsakingos įmonės principų taikymas, kuomet didžiausias dėmesys skiriamas produktams/paslaugoms ir jų kokybės užtikrinimui, siekiant kurti teigiamą įvaizdį, tačiau ne visuomet sprendžiant vidines, su darbuotojais susijusias, problemas.

Literatūra

1. Eičinas J., Vilkevičius, G. (2005). Smurto ir priekabiavimo darbe prevencija Lietuvos Respublikoje. Lietuvos žemės ūkio universitetas, p. 1-75.
2. Pompili, M. (2008). Suicide Risk and Exposure to Mobbing. *IOS Press*, p. 237-243.
3. Sloan L., Matyók T., Schmitz C., Lester Short G. (2011). A Story to Tell: Bullying and Mobbing in the Workplace // *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 1, No. 3, p. 87-97.
4. Sloan, L. M., Matyók, T., Schmitz, C. L., Lester Short, G. F. (2011). A Story to Tell: Bullying and Mobbing in the Workplace // *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 1, No. 3, p. 87-97

5. Vveinhardt, J. (2009). Mobingo kaip diskriminacijos darbuotojų santykiuose poveikis organizacijos klimatui // *Verslas: teorija ir praktika-Business: Theory and Practice*. No. 4, p. 285-297.
6. Vveinhardt, J. (2011). Mobingo pasekmių individui, organizacijai, sociumui daugialypiškumo modeliavimas ir įveikimo prielaidos // *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Vol. 2, No. 22, p. 15-24.
7. Vveinhardt, J., Andriukaitienė, R. (2015). Questionnaire verification of prevention of mobbing/bullying as a psychosocial stressor when implementing CSR // *Problems and Perspectives in Management*. Vol. 13, No. 2, p. 57-70
8. Vveinhardt, J., Andriukaitienė, R. (2016). Results of the Research on Prevention of Mobbing/Bullying as a Psychosocial Stressor when Implementing Corporate Social Responsibility // *Business and Management Research*. Vol. 5, No. 2, p. 42-57. doi: 10.5430/bmr.v5n2p42
9. Vveinhardt, J., Grancay, M., Andriukaitiene, R. (2017). Integrated actions for decrease and/or elimination of mobbing as a psychosocial stressor in the organisations accessing and implementing Corporate Social Responsibility // *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*. Vol. 28, No. 4, p. 432-445. doi: 10.5755/j01.ee.28.4.17911

Straipsnį recenzavo: prof. dr. Jolita Vveinhardt (VDU)

Rytis REGELSKIS

PREVALENCE OF MOBBING IN THE ORGANIZATIONS IMPLEMENTING AND SEEKING TO IMPLEMENT CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Summary

The aim of the research: to identify prevalence of mobbing in Lithuanian organizations implementing and seeking to implement corporate social responsibility. To achieve the objective, study data was collected by conducting a questionnaire survey. A total of 301 randomly selected respondents participated in the study. The results of the study are presented in statistical expression and interpreted in order to identify the most common factors of mobbing in organizations, assessing organizations in accordance to the corporate social responsibility status and the sector in which the organization operates.