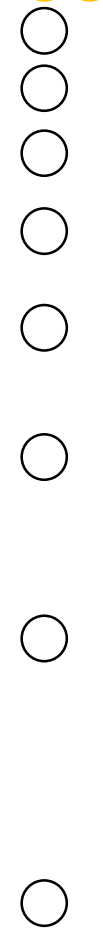


REINIS LAZDA
EMOCIONĀLI DROŠAS
DARBA VIDES VEIDOŠANA



2020. gada 8. oktobris



DEFINĪCIJA

Nav īstas vienprātības par precīzu definīciju un tās praktisku pielietošanu.

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

**C190 – Arsenio
Fernandez
piedāvājums**

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.

**Kā mēs redzējām
pētījumos – bosings
patiesībā ir populārākais
mobinga paveids!**

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:

IZPAUSMES

Pazemošana

Ignorēšana

Nopelnu samazināšana

Kaunināšana un vainošana

Atbildības samazināšana

Paaugstinātas prasības

Nebeidzama kritika

Informācijas nesniegšana

...

UPURA PERSONĪBA

Izteikta dusmu reakcija un trauksmainība¹

Negatīvas emocijas²

Zemāki labvēlīguma (draudzīguma) rādītāji³

Augstāks intelekts⁴

Augstāks apzinīgums⁵

**Riska
faktori,
nevis upura
vainošana!**

¹Vie, 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.

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

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

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

⁵Lind, 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 personībām¹
- Nedrošība darbā²
- Zema darba autonomija³
- Augsta darba slodze³
- Garlaikotība⁴
- Vadības stils
- Negodīga darba vide

¹Bowling, 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.

²De 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

³Baillien, 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

⁴Bruursema, 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 līderi¹

Vadītāji, kuri paši pārkāpj noteikumus²

Mazāk godīgi un atbalstoši³

Neprognozējama sodu politika⁴

Tirānisks vai liberāls vadības stils⁴

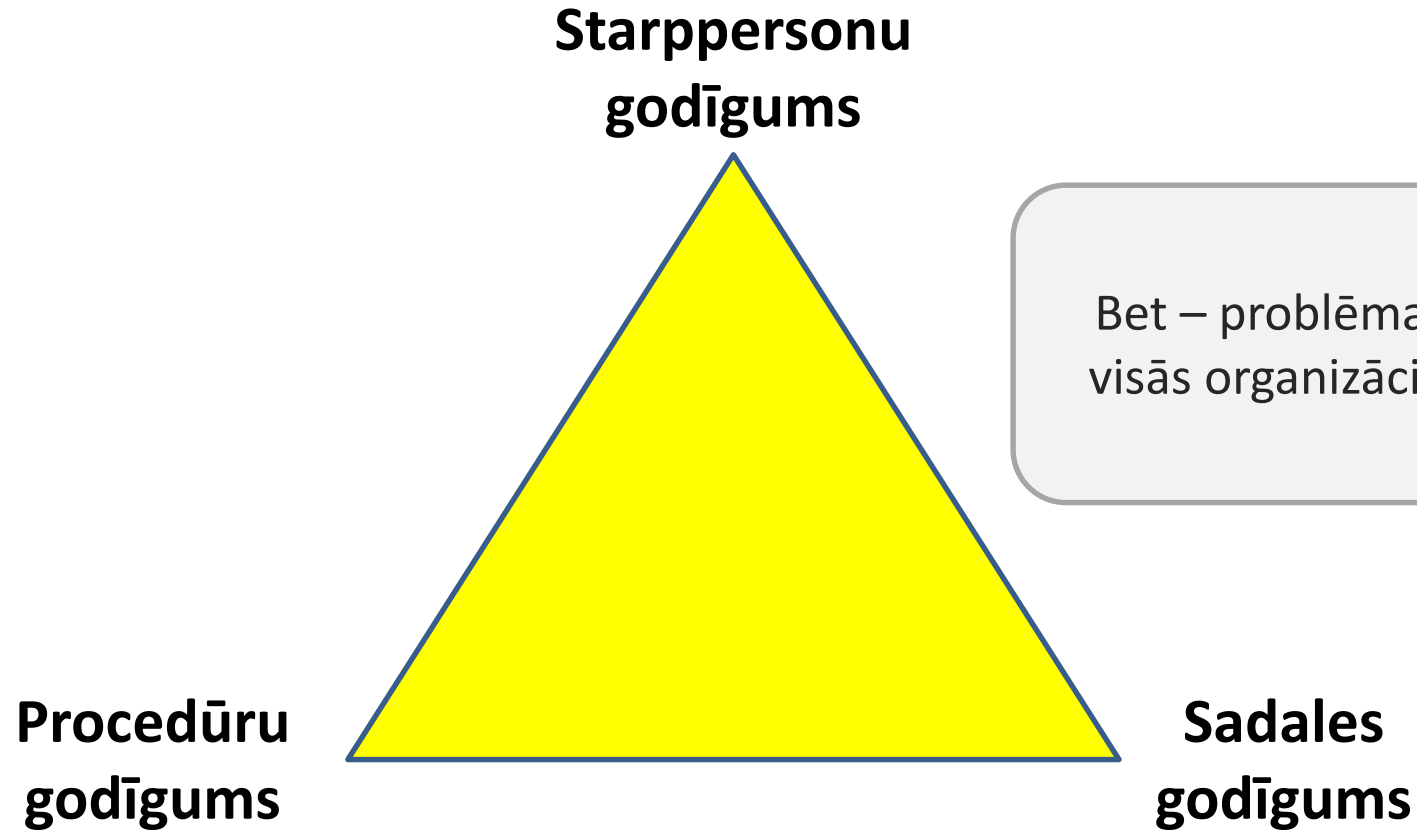
¹Hepworth, W., & Towler, A. (2004). The effects of individual differences and charismatic leadership on workplace aggression. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 176–185.

²Mitchell, 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

³Hauge, 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

⁴Hoel, 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



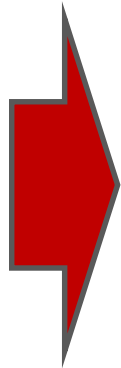
ORGANIZĀCIJAS KULTŪRA

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

PAZĪSTI SAVUS DARBINIEKUS

Atvērtība dažādiem viedokļiem, dažādām perspektīvām

Kas ir pieļaujams un kas nav?

- Individuālu darbinieku robežas var būtiski atšķirties
- Ierasta rīcība vai neērtības radīšana...



TURĒT ROKU UZ KULTŪRAS

Anonīmas aptaujas (kritērijs: darbinieki uzticas)

Ilgtermiņa projekts: rezultāti pēc 2-3 gadiem

Programma:

1. Datu ievākšana
2. Reālu, aktuālāko problēmu identificēšana
3. Iepazīstināšana ar izpētes rezultātiem un rīcības plānu
4. Nepārprotami rīcības plāna rezultāti

Augšupvērstās komunikācijas veicināšana

Veselīgu konfliktu veicināšana

DARBINIEKU PSIHOLOĢISKĀ NOTURĪBA

Vēršanās pēc palīdzības

Savu emociju atpazīšana

Attieksmes maiņa pret notiekošo

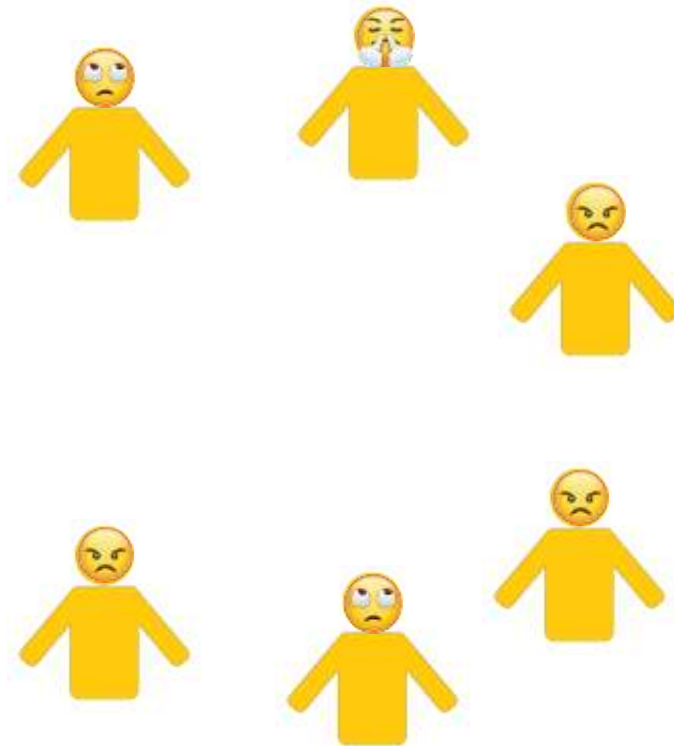
- t.i. neuztvert kritiku personiski, nevainot sevi u.tml.

+

Rīcība, redzot netaisnīgu rīcību pret citiem

SITUĀCIJAS ANALĪZE

Pie mums tā nebija!



SITUĀCIJAS ANALĪZE



PROBLĒMAS

Ja mobings ir nepārprotams, tad tas ir acīmredzams un viegli var tikt atklāts.

- Vairums gadījumu ir uz robežas, grūti definējami un no malas grūti novērtējami
- Tādēļ upuri un novērotāji par to bieži neziņo, lai neizskatītos pēc muļķiem

Kā panākt, lai ziņotāji justos droši ziņot arī par neskaidrām varmācības formām?



PALDIES!

REINIS LAZDA

+371 29 44 62 99

reinis.lazda@createst.lv

www.createst.lv