

MOBINGO KONCEPTO SEMANTINĖS IŠVESTINĖS

Jolita Vveinhardt

Šiaulių kolegija, Aušros al. 40, Šiauliai, Lietuva
Vytauto Didžiojo universitetas, Daukanto g. 28, Kaunas, Lietuva
El. p. jolitaw@gmail.com

Anotacija

Straipsnyje siekiama išgryninti mobingo koncepto semantiką. Analizuojamas mobingo terminas, sudarant reiškinių apibrėžimo raktinių žodžių žemėlapi. Akcentuojamas diskriminacinis mobingo darbuotojų santykiuose aspektas. Aptariamas mobingo terminas, jo vartoseną Lietuvoje ir pateikiama patikslinta mobingo sąvoka.

Raktiniai žodžiai: semantinės išvestinės, mobingo konceptas, mobingo raktinių žodžių žemėlapis.

Įvadas

Labai dažnai analizuojant mobingo reiškinį pasigendama ryškesnių akcentų, orientuotų į diskriminacinę reiškinio prigimtį, nors šiuose procesuose galima aptikti daug bendro. Mobingas pabrėžia nelygybę ir priešišką elgseną organizacijoje, tačiau jo įtaką pajaučia ir aukos aplinka, ir visuomenė. Pastaraisiais dešimtmečiais intensyvėjanti konkurencija kelia vis didesnę tarpasmeninių, grupės ir asmenų konfliktų, neformaliosios, neetiškos komunikacijos pavojų, kuris tuo akualesnis, juo didesnė įvairovė – tautinė, socialinių grupių, kultūrinė, požiūrių, vertybių ir kt., juo intensyvesnė konkurencija. Ištekliai nėra neišsenkantys, veikimo erdvė globalėja, o naujosios technologijos ne tik kelia didesnius kvalifikacijos reikalavimus, bet ir mažina darbo vietų skaičių. Organizacijų žmogiškieji ištekliai nėra vienalyčiai, į organizacijas žmonės ateina su savo vertybėmis, prietarais, stereotipais, pagaliau – „atsinešdami“ savo supratimą apie tikslų siekimo metodus, tarpasmeninius santykius, solidarumą. Visa tai tampa didesnio ar mažesnio masto įtampos laukų tarp organizacijos darbuotojų prielaidomis ir skatina intensyviau telkti dėmesį į organizacijos klimata, kurį gali pažeisti disfunkciški darbuotojų santykiai. Todėl organizacijų vadovai vis daugiau dėmesio skiria psichologinėms, socialinėms darbo sąlygoms kurti, efektyviai smurto, priekabiavimo, mobingo prevencijai užtikrinti. Kiekvienas, patyręs mobingą, yra patyręs ir diskriminaciją, bet ne kiekvienas, patyręs diskriminaciją, yra patyręs mobingą. Be to, aptariamo reiškinio apibrėžimai varijuoja ne tik Lietuvoje, bet ir užsienio mokslininkų darbuose. Todėl kyla poreikis patikslinti mobingo sampratą, reiškinį traktuojant kaip diskriminaciją darbuotojų santykiuose.

Tyrimo objektas. Mobingo konceptas.

Tyrimo tikslas. Išgryninti mobingo koncepto semantiką.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti mobingo terminą, sudarant mobingo apibrėžimo raktinių žodžių žemėlapi.
2. Patikslinti mobingo apibrėžimą, reiškinį traktuojant kaip diskriminaciją darbuotojų santykiuose.

Tyrimo metodai. Sisteminė užsienio ir Lietuvos mokslinės literatūros analizė, loginė, lyginamoji analizė, apibendrinimo, chronologijos metodai.

Mobingo darbo aplinkoje samprata

Lietuvos akademinė visuomenė dažnai kelia lietuviškos terminijos problemą. Pažymima, kad mokslininko pareiga – kurti lietuvišką terminiją. Ši problema aktuali ir aptariant mobingo reiškinį, kuris pastaruoju metu Lietuvoje sulaukia vis didesnio dėmesio. Problemos aktualumą ir įvairialypiškumą pabrėžia ir tai, kad reiškinio, įvardijamo kaip mobingas, apibrėžimai varijuoja ir užsienio tyrinėjimuose, kuriais naudojamos kaip pagrindu.

Mobingo terminas kildinamas iš anglų kalbos žodžio *mob*, kuris reiškia *gaują, šutvę* (Lorenz, 1966), nors pirminė šio žodžio *mobile vulgus* reikšmė, išvertus iš lotynų kalbos, reiškia neorganizuotą maištaujančią minią, padugnes, socialinę grupuotę, kuri elgiasi impulsyviai ir naikinančiai (Meyers Grosses Taschenlexikon, 1992).

1958 metais austrų mokslininkas K. Z. Lorenz mobingo terminą vartojo stebėdamas gyvūnų elgesį. Mobingu jis vadino tokią situaciją, kai būrys žąsų atakuodavo ir išvydavo iš būrio juos užpuolusią lapę. Be to, pastebėta, kad susivieniję gyvūnai iš gaujos išvaro kurį nors savo narį. Vėliau šį terminą pavartojo P. Heinemann, kuris 1960 metais sugretino agresyvių gyvūnų elgesį su žiauriu vaikų elgesiu kitų vaikų atžvilgiu. Šie tyrinėjimai tęsiasi iki šiol ir yra svarbūs tuo, kad buvę vaikai socialinio elgesio įpročius perkelia į tarpusavio santykius darbo organizacijose (Heinemann, 1972). Tyrimų duomenimis, Lietuvoje apie trisdešimt procentų vaikų patiria patyčias.

Pirmasis mobingo sąvoką santykiams darbo vietoje apibūdinti pradėjo vartoti profesorius H. Leymann. Pradedant H. Leymann, mobingo reiškinį tyrinėjo nemažai mokslininkų (Leymann, 1990; Björkqvist, Österman ir kt., 1994; Zuschlag, 1994; Neuberger, 1994; Diergarten, 1994; Knorz, Zapf, 1995; Niedl, 1995; Einarsen, Skogstad, 1996; Vartia-Väänänen, 1996; Quine, 1999, ir kt.). Mobingas buvo tyrinėjamas įvairiais aspektais: H. Leymann (1990) jį aptarė kaip psichologinį terorą darbe, K. Björkqvist, K. Österman ir kt. (1994) – kaip agresiją tarp universiteto darbuotojų ir paslėptą skirtingų lyčių agresiją, B. Zuschlag, (1994) – kaip priekabes ir tyčiojimąsi, O. Neuberger (1994) mobingą analizavo kaip „blogą žaidimą“ organizacijoje, M. Vartia-Väänänen (1996) analizavo mobingo ir organizacijos klimato santykį ir t.t. Dažnai *mobingo* sąvoka prilyginama *bulingo* sąvokai, tik bulingo (*bullying* – *lietuvių k.* prievartauti, (i)bauginti silpnesni, ieškoti priekabių) terminas labiau paplitęs Didžiojoje Britanijoje, o mobingas – vokiškai kalbančiose ir Skandinavijos šalyse. Kai kuriuose šaltiniuose aptinkama ir kitokių aiškinimų: mobingas vadinamas horizontaliuoju (tarp bendradarbių), bulingas – vertikaliuoju (vadovas–pavaldinys) priekabiavimu, arba puolimo „vienas prieš vieną“, o mobingas – grupės puolimą, nukreiptą prieš vieną auką.

Mobingo darbo vietoje terminai ir apibrėžimai pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė

Mobingo darbo vietoje terminų ir apibrėžimų chronologinė eiga

Metai	Autorius	Terminas	Apibrėžimas
1976	Brodsky	Varginimas; priekabiavimas, įžeidinėjimai	Daugkartinės ir nepalaujamos, pastovios vieno asmens pastangos erzinti, kankinti, palaužti, varginti, (su)gniuždyti, (su)erzinti arba sukelti neigiamą reakciją. Tai elgesys, kuris nuolat provokuoja įtampą, baugina, gąsdina arba kaip nors kitaip vargina kitus žmones.
1987	Thylefors	Darymas atpirkimo ožiu	Vienas ar daugiau asmenų tam tikrą laiką yra veikiami daugkartinėms, neigiamoms veiksmams, atliekamoms vieno ar daugiau individų.
1990	Leymann	Puolimas ir / arba psichologinis teroratas	Psichologinis teroratas arba puolimas darbiniam gyvenime apima priešišką, nedraugišką ir neetišką bendravimą, kurį sistemingai vienas arba keletas individų nukreipia prieš vieną individą. Dėl tokio puolimo darbuotojas yra įstumiamas į bejėgišką ir negalinčio apsiginti padėtį, kurioje yra laikomas nuolatinėmis puolimo veiklomis. Tokie veiksmai vyksta labai dažnai (statistinis apibrėžimas: mažiausiai kartą per savaitę) ir ilgą laiką (statistinis apibrėžimas: mažiausiai šešis mėnesius).
1991	Wilson	Trauma darbo vietoje	Faktinis darbuotojo esminės savasties skaidymas, kylantis iš darbdavio arba vadovo suvokto arba tikro tęstinio ir tyčinio piktavališko elgesio.
1994	Björkqvist, Österman, Hjelt-Back	Priekabiavimas darbe	Daugkartinės veiklos siekiant suteikti psichinio (kartais ir fizinio) skausmo ir nukreiptos į vieną arba daugiau individų, kurie dėl vienos ar kitos priežasties negali apsiginti.
1996	Einarsen, Skogstad	Bulingas	Prievartavimas, (už)ujimas, (i)bauginimas, priekabių ieškojimas yra problema kai kuriose darbo vietose ir kai kuriems darbuotojams. Kad tam tikras elgesys būtų priskirtas prie prievartinio, ujančio, bauginančio, priekabiaujančio, tai turi kartotis daug kartų per tam tikrą laiką, o asmuo, su kuriuo konfrontuojama, turi turėti tam tikrą problemų apsigindamas(a). Nelaikoma prievartavimu, (už)ujimu, (i)bauginimu, priekabių ieškojimu, jei dvi apytikriai vienodo „pajėgumo“ šalys konfliktuoja tarpusavyje arba incidentas yra vienkartinis.
1994	Keashly, Trott, MacLean	Užgaulus elgesys ir / arba emocinis priekabiavimas	Priešiškas, nedraugiškas verbalinis ir neverbalinis elgesys, kuris nėra susijęs su lytiniu arba rasiniu turiniu, kurį vienas ar daugiau asmenų nukreipia prieš kitą asmenį siekdami jį palaužti, jam pakenkti, kad užsitikrintų paklusnumą kitiems, priklausomybę nuo kitų.
1998	Keashly		
1998	O'Moore, Segine, McGuire, Smith	Bulingas	Prievartavimas, (už)ujimas, (i)bauginimas, priekabių ieškojimas yra destruktivus elgesys. Tai yra pasikartojanti, daugkartinė vieno individo arba grupės individų verbalinė, psichologinė ir fizinė agresija, nukreipta prieš kitus. Atskiri agresyvaus elgesio incidentai, nors ir netoleruoti, neturėtų būti apibūdinami kaip prievartavimas, (už)ujimas, (i)bauginimas, priekabių ieškojimas. Tik netinkamas agresyvus elgesys, kuris yra sistemingas ir kuriuo yra mėgaujama, yra laikomas prievartavimu, (už)ujimu, (i)bauginimu, priekabių ieškojimu.

Mobingo darbo vietoje terminų ir apibrėžimų chronologinė eiga

Metai	Autorius	Terminas	Apibrėžimas
2000	Hoel, Cooper	Bulingas	Situacija, kai vienas ar keletas individų nuolatos, primygtinai, atkakliai tam tikrą laiką turi kęsti neigiamus vieno ar keleto asmenų veiksmus, tokioje situacijoje, kai asmuo, kurio atžvilgiu vyksta prievartavimas, uжимas, bauginimas, priekabių ieškojimas, negali apsiginti nuo tokių veiksmų. Prievartavimas, (už)ujimas, (i)bauginimas, priekabių ieškojimas kaip vienkartiniai incidentai bulingu nelaikomi.
1999	Zapf	Mobingas	Puolimas darbe reiškia varginantį, ująntį, įžeidų, užgaulų tam tikro asmens socialinį išskyrimą arba paskyrimą jam / jai įžeidžiančių, užgaulių darbo užduočių, kurių metu asmuo lieka pažemintoje padėtyje.
2000	Wolff	Mobingas	Kai darbuotojas užsipuolamas maždaug kartą per savaitę, kai susiburiama prieš jį kartą per mėnesį ir „plauamos smegenys“.
2001	Salin	Bulingas	Pasikartojantys, daugkartiniai, nepaliaujami, pastovūs, nuolatiniai veiksmai, nukreipti prieš vieną ar keletą individų, ir kurie sukuria priešišką, nedraugišką darbo aplinką. Esant prievartavimui, uжимui, bauginimui, priekabių ieškojimui, asmuo prieš kurį nukreipiami šie veiksmai, negali apsiginti, todėl tai nėra konfliktas tarp lygių jėgų šalių.
2002	Davenport, Schwartz, Elliot	Mobingas	Mobingo sindromas – tai piktavališkas mėginimas išguiti asmenį iš darbo vietos naudojant nepateisinamus kaltinimus, pažeminimą, priekabiavimą, emocinį varginimą ir / arba terorą.
2005	Kolodej	Mobingas	Tai trauma, vidinis persilaužimas arba gilus šokas, turintis stiprias psichines pasekmes, pradedant susikonzentravimo problemomis ir baigiant depresija arba mintimis apie savižudybę.
	Vasiljevas, Pučėtaitė	Mobingas	Tai vadovo piktnaudžiavimo galia, darbuotojų dalykinių funkcijų nesuvokimo išdava.
2006	Vasiljevienė	Mobingas	Psichologijoje ir organizacijų etikoje vartojamas žodis nenormaliems santykiams kolektyve apibūdinti. Ši sąvoka aprašo konflikto plėtojimą darbe; tai situacija, kai žmogus yra nuolat puldinėjamas savo viršininkų ar kolegų, siekiant priversti jį išeiti iš darbo arba pažeminti jo statusą; psichologinis teroras, spaudimas darbe; besikartojantis, žmogų varginantis ar net palaužiantis specifinių veiksmų procesas (intrigų, konfliktų, neteisingų kaltinimų ir neefektyvaus darbo atmosfera – organizacijų patologijos išraiška).
2007	Makarova	Mobingas	Moralinis bendradarbio persekiojimas darbo vietoje, kitaip tariant psichologinis teroras, nuodai arba „diedovščina“.
2008	Bultena	Mobingas	Mobingas pasireiškia labiau privačiame nei viešajame sektoriuje, priekabiautojai būna kolegos, o taikinytis ne darbininkiškos profesijos atstovas. Mobingas kyla dėl pavydo ir įtarimų, priekabiavimo veiksmai kompleksiniai ir užmaskuoti. Mobingo tikslas išvaryti auką iš organizacijos.

Šaltinis: Vartia-Väänänen, M. (2003). Workplace bullying – a study on the work environment, well-being and health. *Dissertation*, University of Helsinki, Sweden.

*Papildytas šio darbo autorės.

2 lentelė

Nauji terminai ir apibrėžimai

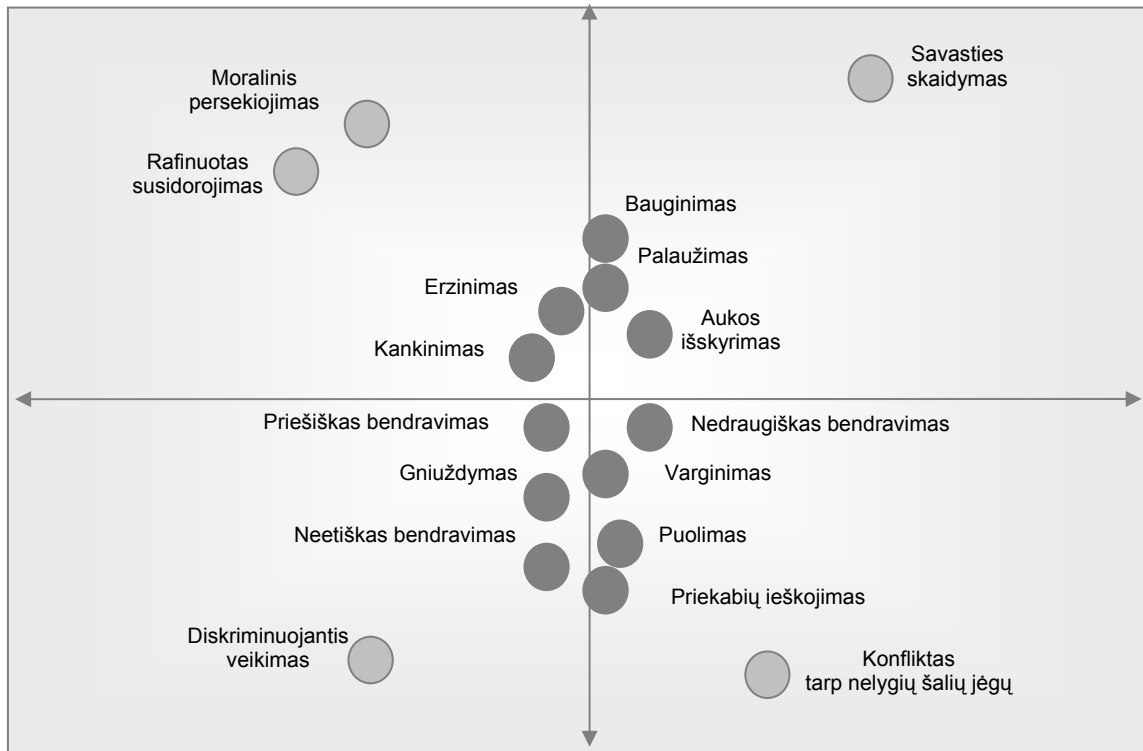
Metai	Autorius	Terminas	Apibrėžimas
2008	Žukauskas, Vveinhardt	Mobingas	Dažniausiai atsiskleidžia psichologiniu smurtu, aukos išskyrimu iš grupės, nelygiavertišku traktavimu, blogesniu nei su kitais elgesiu, reiškinys, kurio vienintelis tikslas – atsikratyti aukos.
2009	Vveinhardt	Mobingas	Rafinuotas išsilavinusių žmonių susidorojimo su konkurentais reiškinys.
2010	Vveinhardt	Mobingas kaip diskriminacija darbuotojų santykiuose	Aukos išskyrimas, poveikio priemonių, kuriomis siekiama pažeminti, išstumti iš organizacijos taikymas, mobingas yra diskriminuojantis veikimas – organizacijos narių ir organizacijos ribose.

Šaltinis: sudaryta autorės.

Kartais mobingo terminu vadinamas *vadovo priekabiavimas prie pavaldinių* (Vasiljevas, Pučėtaitė, 2005; Vasiljevienė, 2006 ir kt.) arba *negatyvūs, priešiški darbuotojų santykiai*, vadinami bulingu (pvz., Gruževskis, Okunevičiūtė-Neverauskienė ir kt., 2004; Malinauskienė, 2004 ir kt.). Taigi, reiškinio įvardijimas užsienio literatūroje skiriasi priklausomai nuo ilgainiui susiformavusių tradicijų ir įvairių šalių autorių, kuriais remiamasi. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvoje nėra aptariamam mobingo reiškiniiui įvardyti skirto savo termino. Pavyzdžiui, sveikatos apsaugos bei socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymuose žodis *bauginimas* vartojamas kaip mobingo atitikmuo, J. Sąlygos, R. Malakauskienės ir kt. (2008) tyrimuose aptinkamas *psichologinio teroro* terminas, B. Pajarskienė (2008) mobingą įvardija kaip *psichologinį smurtą*, M. Barkauskaitė ir L. Žadeikaitė (2006) – kaip *destruktyvaus elgesio reiškinį* ir t. t. Tačiau minėti apibūdinimai – ganėtinai daugiaprasmiai ir neatskleidžia reiškinio specifikos. Šiame straipsnyje remiamasi Ch. Kolodej (2005) susistemintu mobingo apibendrinimu: mobingas gali būti tiek vertikalusis, tiek horizontalusis; taip pat vadovaujamosi K. Niedl (1995) skirstymu: mobingas populiariausias tarp vienodas pareigas atliekančių darbuotojų; antroji pagal populiarumą mobingo rūšis – vadovas prieš pavaldinį (*bossing*, liet. k. *mėgstantis įsakinėti, nurodinėti*); trečioji – pavaldinių patyčios prieš vadovę moterį (*staffing*, liet. k. *lazda*). Diskriminuojantys (mobinguojantys) santykiai gali pasireikšti tiek horizontaliuoju (santykiuose tarp vienodo rango darbuotojų), tiek vertikaliuoju (tarp vadovo ir pavaldinio) lygmeniu. Puolimas gali būti mišrus, kai jame dalyvauja ir vadovas, ir pavaldinys (pavaldiniai), ir atvirktinis, kai pavaldiniai susimoko prieš vadovą. Išanalizavus užsienio autorių tyrimų rezultatus ir atlikus šio fenomeno tyrimus Lietuvos organizacijų pavyzdžiu, pasitvirtina prielaida, kad mobingas populiariausias tarp vienodas pareigas einančių darbuotojų ir pakankamai populiarus, kai vadovas bando „išėsti“ savo pavaldinį. Pastarasis atvejis paprastai itin sėkmingai baigiasi puolėjui, nes ne kiekvienas darbuotojas ryžtasi kovoti su vadovu. Mobingas įvardijamas kaip ilgalaikis, kryptingas spaudimas, bauginimas naudojant psichologines (kartais ir fizines) poveikio priemones. Mobingo charakteristikas apibrėžia tokie kriterijai, kaip psichologinis spaudimas, grupės dalyvavimas, ilgalaikis, kryptingas veiksmas.

Dauguma tyrėjų pabrėžia, kad, norint užfiksuoti ir pripažinti tokius neigiamus reiškinius, kaip priekabiavimo atvejai, reikia, kad jie kartotųsi (Einarsen, Skogstad, 1996; Vartia-Väänänen, 1996; Hoel, Cooper, 2003; Salin, 2005 ir kt.). H. Leymann (1990) mobingu apibūdina negatyvų elgesį, kuris trunka ne mažiau kaip pusę metų ir kartojasi ne rečiau kaip kartą per savaitę. Smurtas darbovietėje prieš suaugusiuosius apima situacijas, kai darbuotojai nuolat patiria besikartojančius neleistinus veiksmus, kurie gali būti įbauginantys, tyčiniai ir niekinantys, be to, ilgalaikiai (Einarsen, Raknes, 1997; Rayner, Hoel, 1997; Tracy, Lutgen-Sandvik ir kt., 2006). Pagal D. Zapf (2002), mobingas yra socialinių stresorių poaibis. Mobingas – tai procesas, išryškinantis organizacijos santykių disfunkciškumą, kurio metu aukai sukeliama psichologinė trauma (Einarsen, Hoel ir kt., 2003; Hartig, Frosch 2006, ir kt.). Mobingas yra sistemingas psichosocialinis asmens kankinimas, socialinis konfliktas, vykstantis socialiniuose rėmuose – darbo aplinkoje. Su mobingo sąvoka ypač siejama tai, kas laikoma bendraisiais socialiniais streso šaltiniais (Zapf, 2002; Litzcke, Schuh, 2005 ir kt.). Reiškinys, kuris įvardijamas kaip mobingas, gali būti charakterizuojamas įvairiai. Pagrindinis šia sąvoka įvardijamo reiškinio kriterijus yra sistemingas negatyvus elgesys, nukreiptas prieš vieną asmenį. Diskriminuojamas (mobinguojamas) asmuo jaučiasi pralaimėjęs ir negali sulaukti jokios pagalbos, kuri padėtų nutraukti mobingo procesą (Zapf, Kuhl, 2000). Mobingo procese dažnai dalyvauja daugiau kaip vienas asmuo, nepriklausomai nuo jo užimamos padėties organizacijoje. Mobingo egzistavimas organizacijoje reiškia, kad kiekvienas darbo vietoje gali tapti mobingo auka, patiriančia kolegų, vadovų ir pavaldinių priekabes, varginimą, kamavimą, įžeidinėjimus, atskyrimą, arba sulaukti apdairiai pateiktų „nesveikų“ darbo užduočių, kurių tikslas – sumenkinti profesinę kompetenciją ir žėisti aukos savivertę, orumą bei pasitikėjimą savimi (Leymann, 1990; Zapf, Osterwalder, 1998; Zapf, Kuhl, 2000 ir kt.).

1-ame paveiksle pateiktas mobingo raktinių žodžių žemėlapis, sudarytas remiantis mobingo darbo vietoje terminų ir apibrėžimų chronologine eiga nuo 1976 iki 2009 metų. Žemėlapyje išskirti ir ties centru išdėstyti dažniausiai apibrėžimuose atsikartojantys reiškinio apibūdinimai. Kaip matyti itin populiarūs mobingo apibrėžimo raktiniai žodžiai: bauginimas, palaužimas, erzinimas, kankinimas, aukos išskyrimas, priešiškas, nedraugiškas bendravimas, gniuždymas, varginimas, puolimas, priekabių ieškojimas, neetiškas bendravimas. Rečiau minimi raktažodžiai apibūdinant mobingo reiškinį yra šie: diskriminuojantis veikimas, konfliktas tarp nelygių jėgų, rafinuotas susidorojimas, moralinis persekiojimas, savasties skaidymas.



1 pav. Mobingo raktinių žodžių žemėlapis
Šaltinis: sudaryta autorės.

Apibendrinant galima pažymėti tokius išryškėjusius reiškinio ypatumus: aukos išskyrimas, platus psichologinio (kartais fizinio) pobūdžio poveikio priemonių, kuriomis siekiama auką pažeminti, išstumti iš organizacijos, spektras. Mobingu įvardijami tie atvejai, kai puolimas yra intensyvus ir trunkantis sąlygiškai ilgą laiką (dažnumas – ne rečiau kaip kartą per savaitę, trukmė – ne mažesnė kaip 6 mėn.). Lietuvoje vartojami terminai reiškiniiui įvardyti nėra iki galo nusistovėję, o lietuviškos terminijos problema nėra iki galo išspręsta, kadangi vartojami terminai nepilnai atspindi reiškinio esmę. Pavyzdžiui, tiek *bauginimas*, tiek *psichologinis teroras*, *psichologinis sumrtas*, *destruktyvus elgesys* nėra tiksliai apibrėžti pagal laiko ir pasikartojimo dažnumo kriterijus.

Diskriminacinis mobingo darbuotojų tarpusavio santykiuose aspektas

Diskriminaciją, kaip negatyvų reiškinį, įprasta sieti su odos spalva, lytiškumu, socialine padėtimi ir vaidmenimis, sveikatos būkle, neigalumu ir daugeliu kitų asmens ar grupės ypatybių. Diskriminaciją sąlygoja tokie veiksniai kaip kultūra bei subkultūros, visuomenėje gyvuojantys prietarai, stereotipai bei įsišakniję mitai, neigiamai traktuojantys mažumas. Diskriminacijos procesai persmelkia visą socialinę sistemą, pažeisdami tarpasmeninių santykių funkcionalumą, o analizuojant diskriminacijos ir mobingo procesus ryškėja ypatybės, kurios mobingą skatina analizuoti kaip sudėtinį, daugialypį reiškinį.

Bene labiausiai visuomenėje žinoma diskriminacijos reikšmė vartojama neigiamais, žmogiškąjį orumą žeminantiems asmenų socialiniams santykiams atspindėti. Paprastai kalbant apie diskriminaciją pridedamas pažyminy s „rasinė“, „tautinė“, lytinė ir pan. (Žukauskas, Vveinhardt, 2008). Diskriminacijos terminas bendrąja prasme apibrėžia išskirtinai neigiamą elgesį su tam tikros visuomenės dalies atstovais, išskirtais į grupę. Diskriminacija – tai teisių sumažinimas arba atėmimas tam tikrai grupei ar jai priklausantiems asmenims dėl kokių nors jiems būdingų požymių, neigiamas elgesys grupės ar jos narių atžvilgiu (Myers, 2008), t.y. veikla, kai iš vienos grupės narių atimamos galimybės, atviros kitiems (Giddens, 2005), skirtumų, nevienodų sąlygų asmenims sudarymas (Melamed, 1995; Lawthom, 2005; Myers, 2008 ir kt.), neteisingi, negatyvūs arba skriaudą grupės nariams darantys veiksmai, vien dėl to, kad jie priklauso tai grupei, veiksmai, kai elgiamasi su vienais blogiau nei su kitais (Mišeikis, Klimavičiūtė, 2005). Taigi išskiriami šie reiškinio komponentai: išskirtinumas iš dominuojančios grupės, nevienodas, neteisingas elgesys, skriaudos darymas išskirtinių ypatybių turėtojams, kurie įvardijami kaip *įvairovė*.

Įvairovė apibrėžiama kaip bet koks atributas, kurį žmonės naudoja tam, kad galėtų sau pasakyti: „Šis žmogus skiriasi nuo manęs“; kita vertus, ją apibūdina tokie veiksniai kaip rasė, lytis, amžius, vertybės, ir etninės normos. Nors nesama vieningos nuomonės, ką reiškia

terminas įvairovė, tačiau visi gana gerai sutaria dėl šios įvairovės komponentų (Verespej, 1979; Dessler, 2001). Pagal R. Lawthom (2005), įvairovę sudaro matomi ir nematomi skirtumai, apimantys tokius veiksnius kaip išsilavinimas, neįgalumas, asmenybė ir darbo stilius ir kt. Kaip pažymi Ch. Kolodej (2005), socialinės diskriminuojančios vertybės, normos taip pat gali įtakoti mobingo atsiradimą. Prietarai, stereotipai – taip pat susiję su vertybėmis, kurias atspindi ir daro įtaką jų formavimuisi. Be to, organizacijoje egzistuojančios nuostatos atspindi organizacijos kultūrą, o tai be kita ko leidžia prognozuoti klimato būklės pokyčius, nustatyti darbuotojų elgsenos motyvus, darbuotojų tarpusavio santykius.

Mobingo kilmė organizacijoje siejama su aukos išskirtinumu, kuris implikuoja ir darbinės savybes, ir asmenines savybes. Diskriminacija darbuotojų santykiuose – tai konfliktų eskalavimas, priešiškas elgesys, fizinis ir psichologinis smurtas, teroras. Mobingas darbuotojų santykiuose atsiskleidžia kaip specifinis diskriminavimo būdas. Tai yra diskriminacija darbuotojų santykiuose, kuriai būdingi intensyvus ir ilgą laiką trunkantis puolimas, kuris sugniuždo auką. Požiūris į mobingą kaip diskriminaciją darbuotojų santykiuose praplečia reiškinio suvokimo ribas ir sudaro galimybes ieškoti bendrų diskriminuojančių santykių priežasčių. Mobingui būdingas diskriminuojančio pobūdžio išskyrimas, tačiau auka gali tapti tos pačios rasės, socialinio rango, lyties, fiziškai bei dvasiškai sveikas ir net perspektyvus darbuotojas, kurio praradimas organizacijai sukeltų žmogiškųjų ir ekonominių nuostolių, jau nekalbant apie organizacijos įvaizdį įvairiose bendruomenėse ir šiuolaikinei, socialiai atsakingai įmonei keliamus reikalavimus. Analizuojant mobingą, kaip diskriminaciją darbuotojų santykiuose, galima pastebėti tam tikras diskriminacijos mechanizmo transformacijas darbo aplinkoje. Transformacijos sąlygoja specifinį puoliančiojo ar puoliančiųjų grupės veikimo būdą, kurį galima įvardyti kaip rafinuotą, „inteligentišką“ susidorojimą su auka. Šis transformuotas mechanizmas meistriškai implikuoja visuomenės sąmonėje egzistuojančius stereotipus, mitus ir baimes. Pavyzdžiui, organizacijos veiklai svarbios informacijos apie klaidas, kylančias problemas vadovybei suteikimas, labai dažnai traktuojamas kaip skundimas, o „skundikas“ sulaukia priešiško elgesio ir visuotino pasmerkimo, atskiriamas nuo grupės. Daugybę prietarų ir stereotipų, neigiamai traktuojančių potencialią auką, galima aptikti organizacijose. Vis dar gajį nuostata, kad sąžiningai pareigas atliekantis, iniciatyvą rodantis bendradarbis siekia įsisteikti vadovybei, yra „karjeristas“ ar pan. Po tokiomis nuostatomis dažnai slepiasi neįsisauganti baimė dėl savo statuso organizacijoje praradimo. Be to, kaip pažymi D. G. Myers (2008) diskriminacija ne visuomet yra įsisauganti. Galima būtų daryti prielaidą, jog aukštesnis išsilavinimas pašalina minėtas priežastis, tačiau tyrimai rodo visai ką kita. Šio straipsnio autorės 2008-2009 metais atliktas mobingo tyrimas Lietuvoje (22 veiklos sferos viešajame ir privačiame sektoriuose) rodo, kad būtent intelektas bei išsimokslinimas leidžia prognozuoti didesnę diskriminuojančio pobūdžio aukos puolimo tikimybę. Žinoma, neatmestinos ir žemesnės kvalifikacijos specialistų puolimo galimybės, kadangi mobingo priežasčių spektras yra itin platus. Mobingą taikančio asmens, arba puolėjo, frustraciją sukeliantis mechanizmas apima gilius psichologinius, socialinius, kultūrinius aspektus ir ekonominį kontekstą.

Apibendrinant galima teigti, kad mobingas ir diskriminacija glaudžiai susiję ir lemia specifinį veikimo būdą – mobingą, kaip diskriminaciją darbuotojų santykiuose. Mobingą galima apibūdinti kaip specifinį diskriminavimą organizacijos darbuotojų santykiuose. Esminių disfunkciškų veiksmų komponentu tampa santykis su įvairovės komponentais – išskirtinių savybių (taip pat ir darbinių) turinčiu asmeniu ar asmenimis.

Išvados

1. Mobingo reiškinio tyrinėjimų raidos analizė rodo, jog daugelis autorių tyrimų orientuota į negatyvių santykių dinamiką, psichologinio poveikio mechanizmus, siekiant pažeisti aukos psichologinę pusiausvyrą, įbauginti ir sukelti psichologinį skausmą. Tyrinėjimų aspektu gausa rodo plačią reiškinio problematiką ir daugiareikšmiškumą. Mobingo veiksmų tikslas – pažeminti asmens statusą organizacijoje arba išstumti puolamąjį iš organizacijos. Esminė charakteristika tampa nelygus galios santykis, įtraukiantis grupę arba atspindintis nelygų konflikto dalyvių statusą. Kaip sinonimiškos sąvokos vartojami terminai (į)bauginimas, (už)ujimas, varginimas, engimas, psichologinis teroras, bulingas ir kt. Vis dėlto apibrėžiant mobingą aktuali lietuviškos terminijos problematika, kadangi nėra egzistuojančio ar sukurto lietuviško termino, kuriuo būtų galima kuo tiksliau nusakyti reiškinio turinį. Sudarytame mobingo raktinių žodžių žemėlapyje išryškinti populiariausi ir rečiau pasitaikantys mobingo apibūdinimui naudojami žodžiai.

2. Pabrėžtina, kad diskriminavimas neribojamas kokiais nors kriterijais, o mobingu įvardijami tie atvejai, kai puolimas yra intensyvus ir trunkantis sąlygiškai ilgą laiką (dažnumo ir reguliarumo kriterijai). Mobingo veiksmus, kaip santykį su įvairove, charakterizuoja diskriminuojantis kontekstas. Reiškinį traktuojant kaip diskriminaciją darbuotojų santykiuose atsiskleidžia visas platus kultūrinis reiškinio priežasčių kontekstas. Mobingo kaip diskriminacijos

darbuotojų santykiuose veiksniai glūdi visuomenėje susiformavusiose nuostatose, o puolimas grindžiamas „teisingos“ elgsenos su įvairove suvokimu. Asmenybė ir jos raiškos būdus sąlygojanti kultūra yra sąlygos, nulemiančios darbuotojų santykių funkcionalumą. Mobingui kaip diskriminacijai darbuotojų santykiuose reikšmingos yra visuomenėje gyvuojančios nuostatos, prietariai, stereotipai, baimės, leidžiančios grupės akyse demonizuoti auką. Vis dėlto nuostatos nėra savaiminė priežastis, o pateisina ir palaiko puolančiojo ar puolančiųjų veiksmus. Išryškėjančios mobingo kaip diskriminacijos darbuotojų santykiuose charakteristikos suponuoja sąlygas anksčiau prognozuoti disfunkciškus santykius ir taikyti prevencijos mechanizmus. Bet kokio masto suvoktos ar nesuvoktos diskriminacijos raiška organizacijoje sudaro prielaidas mobingo konfliktui rasti.

Literatūra

1. Barkauskaitė M., Žadeikaitė L. (2006). *Santykiai kaip žmogaus ugdymo metodologinė paradigma*. *Pedagogika*, 83, 39–44.
2. Björkqvist K., Österman K., Hjelt–Bäck M. (1994). *Aggression among university employees*. *Aggressive Behavior*, 20, 173–184.
3. Brodsky C. (1976). *Harassed worker*. Lexington, MA: Health and Company.
4. Bultena C. D. (2008). *Bushwhacked at work: a comparative analysis of mobbing and bullying at work*. *Proceedings of ASBBS*, 15 (1), 652–666.
5. Davenport N., Schwartz R. D., Elliot G. P. (2002). *Mobbing – Emotional Abuse in American Workplace*. Iowa, USA: Civil Society Publishing.
6. Dessler G. (2001). *Personalo valdymo pagrindai*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
7. Diergarten E. (1994). *Mobbing – Wenn der Arbeitsalltag zum Alptraum wird*. Bund Verlag, Köln.
8. Einarsen S. E., Hoel H., Zapf D., Cooper C. L. (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace*. *International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis.
9. Einarsen S., Raknes B. (1997). *Harassment in the workplace and the victimisation of men*. *Violence and Victims*, 12, 247–263.
10. Einarsen S., Skogstad A. (1996). *Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations*. *European Journal of Work and Organizational Psychology: Mobbing and victimization at work*, London, 185–201.
11. Giddens, A. (2005). *Sociologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
12. Gruževskis B., Okunevičiūtė–Neverauskienė L., Pocius A. (2004). *Tyrimo „Nelegalaus darbo, teisės aktų, reglamentuojančių darbo santykius, pažeidimų, darbdavių atstovų grasinimų ar kitokio psichologinio pobūdžio įtakos darbuotojų darbo rezultatams bei saugai ir sveikatai“ ataskaita*. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
13. Hartig K., Frosch J. (2006). *Workplace Mobbing Syndrome: The Silent and Unseen Occupational Hazard*. *Our work... Our Lives: National Conference on Women and Industrial relations*. Queensland Working Women's service and Griffith Business School Griffith University, Brisbane, 12–14 July.
14. Heinemann P. P. (1972), cited in D. Olweus (1999), Norway. In P.K. Smith, Y. Morita, J. Junger–Tas, D. Olweus, R. Catalano, P. Slee (Eds.), *The nature of school bullying: A cross-national perspective*. London: Routledge, 28–48.
15. Hoel H., Cooper C. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. *Manchester School of Management*. University of Manchester Institute of Science and Technology, Manchester, available at: www.bullyinginstitute.org/res/umist (accessed 22 March 2006), 22.
16. Keashly L. (1998). *Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues*. *Journal of Emotional Abuse*, 1, 85–117.
17. Keashly L., Trott V., MacLean L. M. (1994). *Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation*. *Violence and Victims*, 9, 341–357.
18. Knorz C., Zapf D. (1995). *Mobbing: Eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz*. *Zeitschrift fuer Arbeits und Organisationspsychologie*, 1, 12–22.
19. Kolodej Ch. (2005). *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung*. Wien: Wuv.
20. Lawthom R. (2005). *Įvairovės valdymas: akistata su visais įmanomais sunkumais*. Darbo ir organizacinė psichologija. Kaunas: Poligrafija ir informatika, 369–388.
21. Leymann H. (1990). *Mobbing and Psychological Terror at workplaces*. *Violence and Victims*, 5 (2), 119–126.
22. Litzcke S. M., Schuh H. (2005). *Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz*. Berlin: Springer.

23. Lorenz K. Z. (1966). *On Aggression*. San Diego: Harcourt Brace.
24. Malinauskienė V. (2004). *Bullying among teachers in Kaunas*. The Fourth international conference on bullying and harassment in the workplace. Norway, Bergen.
25. *Meyers Grosses Taschenlexikon* (1992). Mannheim, Leipzig, Wien, Zuerich: Tachenbuchverlag.
26. Melamed, T. (1995). *Barriers to women's career success: human capital, career choices, structural determinants, or simply sex discrimination*. Applied Psychology: an international Review, 44 (4), 295–313.
27. Mišeikis Ž., Klimavičiūtė R. (2005). *Romų diskriminacija užimtumo srityje*. Vilnius: Žmogaus teisių stebėjimo institutas.
28. Myers D. G. (2008). *Socialinė psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
29. Neuberger O. (1994). *Mobbing: Übel mitspielen in Organisationen*. München: Rainer Hampp Verlag.
30. Niedl K. (1995). *Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz. Eine Empirische Analyse zum Phaenomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten*. Personalwirtschaftliche Schriften, Muenchen, Mering: Rainer Hampp Verlag.
31. O'Moore M., Seigne E., McGuire L., Smith M. (1998). *Victims of bullying at work in Ireland*. The Journal of Occupational Health and Safety-Australia and New Zealand, 14 (6), 569-574.
32. Quine L. (1999). *Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey*. British Medical Journal, 228–232.
33. Rayner C., Hoel H. (1997). *A summary review of literature relating to workplace bullying*. Journal of Community and Applied Social Psychology, 7, 181–191.
34. Salin D. (2001). *Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 10, 425-441.
35. Salin D. (2005). *Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Gender differences and the Role of Organization Politics*. Pistes, 7 (3).
36. Sałyga J., Malakauskienė R., Jonutyte I. (2008). *Lietuvos jūrininkų patiriamo psichologinio teroro ir fizinės sveikatos ryšys*. Sveikatos mokslai, 2, 1613–1616.
37. Thylefors I. (1987). *Synda-bockar; om utstotning och mobbning i arbetslivet* (About expulsion and bullying in working life) Stockholm: Natur och Kultur.
38. Tracy S. J., Lutgen-Sandvik P., Alberts J. K. (2006). *Nightmares, Demons, and Slaves: Exploring the Painful Metaphors of Workplace Bullying*. Management Communication Quarterly, 20 (2), 148–185.
39. Vartia– Väänänen M. (1996). *The sources of bullying – psychological work: environment and organizational climate*. European Journal of Work and Organizational Psychology: Mobbing and victimization at work. London, 203–215.
40. Vartia– Väänänen M. (2003). *Workplace bullying – a study on the work environment, well-being and health*. Doctor of Psychology Dissertation. University of Helsinki, Sweden.
41. Vasiljevas A., Pučėtaitė R. (2005). *Socialinės įmonių atsakomybės ir efektyvaus žmogiškųjų išteklių valdymo įgyvendinimas dalykinės etikos priemonėmis*. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, 36, 193–212.
42. Vasiljevienė N. (2006). *Organizacijų etika: institucinės etikos vadybos sistemos*. Monografija. Vilnius: Vilniaus universitetas.
43. Verespej M. (1979). *OSHA Revamps its Inspection policines*. Industry Week.
44. Vveinhardt J. (2009). *Mobingo kaip diskriminacijos darbuotojų santykiuose diagnostavimas siekiant gerinti Lietuvos organizacijų klimata* (Daktaro disertacija, Vytauto Didžiojo universitetas).
45. Vveinhardt J. (2010). *Mobingas darbo vietoje*. Mokomoji priemonė. Šiauliai: Šiaulių kolegijos leidybos centras.
46. Wilson T. (1991). *U.S.: Business Suffer from Workplace Trauma*. Personnel Journal, July, 47–50.
47. Wolff I. (2000). *Biznio knyga nuo A iki Ž*. Vilnius: Mintis.
48. Zapf D. (1999). *Organizational Work group related and personal causes of mobbing/bullying at work*. International Journal of Manpower, 20 (2), 70–85.
49. Zapf D. (2002). *Emotion Work and Psychological Wellbeing. A Review of the Literature and some Conceptual Considerations*. Human Resource Management Review, 12 (2), 237–268.
50. Zapf D., Kuhl K. (2000). *Mobbing am Arbeitsplatz: Ursachen und Auswirkungen*. Fehlzeiten–Report 1999. Psychische Belastung Am Arbeitsplaz, B. Badura, M. Litsch, Ch. Vetter. Berlin: Springer.

51. Zapf D., Osterwalder P. (1998). *Organisational Causes of Workplace Harassment*. Department of Psychology, J. W. Goethe–University Frankfurt.
52. Zuschlag B. (1994). *Mobbing: Schikane am Arbeitsplatz*. Goettingen: Verlag fuer angewandte Psychologie.
53. Žukauskas P., Vveinhardt J. (2008). *Discrimination as a confusion of relations among the employees: the role of stereotypes and prejudices*. New trends in Management. International scientific conference. Alexander Dubcek University of Trencin, Faculty of social and economic relations, November 26th – 27th 2008, Trenčín, Slovak Republic, 790–799.
54. Макарова И. К. (2007). *Управление человеческими ресурсами*. Москва: Дело.

SEMANTIC DERIVATIVES OF THE CONCEPT OF MOBBING

The analysis of the development of studies concerning the phenomenon of mobbing indicate that studies conducted by many authors are directed at the dynamics of negative relationships and the mechanism of psychological conditioning aimed at destabilizing the victim's psychological balance, bullying, intimidating and inflicting emotional pain on him/her. The fact that there exists an abundance of research aspects on the subject, proves the deep complexity and ambiguity of the phenomenon. The aim of a mobbing action is to demote an employee in the organization or to induce the Target to leave the organization. The principle characteristic of mobbing is power disparity which involves a group or reflects unequal status of the conflict participants. As synonyms to mobbing the following terms are used: intimidation, maltreatment, harassment, persecution, psychological terror, bullying, etc. There is a question of defining the term *mobbing* in Lithuanian as there is no existing or coined term which would describe as accurately as possible the essence of the phenomenon. It is to be emphasized that discrimination is not limited by any criteria while mobbing is applied to those cases where abuse is intense and lasts a relatively long time (the criteria of duration and repetition). Mobbing activities in their relation to workforce diversity are characterized by a discriminative context. In treating the phenomenon as discrimination in employee relations, a wide cultural context of the causes of the phenomenon is revealed. The factors of mobbing as discrimination in workplace relations are deeply rooted in societal attitudes while abuse is based on understanding the "right" behaviour with workforce diversity. An individual and culture that preconditions his means of expression are those circumstances that determine the functionality of employee relations. Societal attitudes, prejudices, stereotypes and phobias, tolerating the victimization of an individual in the eyes of a group, influence discriminatory workplace mobbing. Even though such attitudes do not serve as victimization causes, they justify and support the actions of a bully or bullies. The growing evidence of workplace mobbing makes it possible to predict the appearance of dysfunctional relations and, consequently, apply preventive measures. The manifestation of any level of perceived or unperceived discrimination in an organization preconditions the appearance of a mobbing conflict.

Key words: semantic derivatives, concept of mobbing, mobbing keyword map.

**Įteikta: 2010 m. balandžio 15 d.
Priimta publikuoti: 2010 m. gegužės 14 d.**