

Z ubiegłorocznych badań UCE Research i platformy ePsycholodzy.pl wynika, że 40 proc. pracowników zetknęło się z sytuacją o charakterze mobbingowym w poprzedzającym badanie półroczu. Choć to mniej niż odsetek osób wskazujących na brak takich form przemocy w miejscu pracy, to jednak wielu pracowników nie potrafi odróżnić, co można określić jako mobbing, a co nie. Problem w polskich firmach wciąż narasta i może mieć poważne konsekwencje. Tym bardziej że osoby mobbingujące często pozostają bezkarne.

– Konsekwencje nieświadomości zjawiska mobbingu w organizacji mogą być ogromne. Po pierwsze, one dotyczą przede wszystkim pracowników – to zwiększony poziom stresu, brak motywacji, wypalenie zawodowe, co się przekłada na morale i motywację u wszystkich pracowników w organizacji. Za tym idzie wypalenie zawodowe pracowników, zwiększona rotacja, odchodzenie z pracy, co jest szczególnie ryzykowne w dzisiejszych czasach, kiedy mówi się o zjawisku wielkiej rezygnacji. Na świecie podobno 80 proc. pracowników, specjalistów, ekspertów rozważa odejście z pracy, więc organizacji po prostu nie stać na utratę tak cennych zasobów ludzkich – mówi Natalia Gozdowska, ekspertka ds. rozwoju kompetencji menedżerskich Altkom Akademii.

Drugi aspekt to zaburzony wizerunek firmy jako pracodawcy i utrata zaufania wśród pracowników, potencjalnych kandydatów do pracy, ale także klientów i kontrahentów.

– Nie mówiąc oczywiście o zagrożeniach prawnych, takich bardzo twardych zagrożeniach, związanych z procesami sądowymi – mówi Natalia Gozdowska.

Badacze UCE Research i platformy ePsycholodzy zapytali ponad tysiąc Polaków, czy w poprzedzających ankietę sześciu miesiącach doświadczyli co najmniej jednej z 19 sytuacji, które miały charakter stricte mobbingowy. Respondenci mogli wskazać maksymalnie pięć zdarzeń. Analiza wykazała, że 40 proc. badanych odpowiedziało twierdząco na to pytanie. Jednocześnie 10 proc. nie potrafiło tego ocenić.

Wśród wskazywanych sytuacji najczęściej pojawiały się krzyki, przekleństwa i wyzwiska – 13 proc., przydzielanie pracownikom bezsensownych zadań – 12,1 proc., obmawianie i rozsiewanie plotek na ich temat – 12 proc., wydawanie sprzecznych poleceń – 9,3 proc., a także komentarze świadczące o zazdrości lub zawiści – 8,5 proc.

– Mobbing polega bardzo często na przemocy przede wszystkim słownej, niestety trudnej do udowodnienia. Mobbingu nie ściga się z urzędu, tylko trzeba go zgłosić, udowodnić, w odpowiedni sposób uargumentować, mieć świadków, więc bardzo rzadko jest zgłaszany. W 2021 roku zgłoszono do sądów rejonowych tylko 450 takich wniosków, więc pokazuje to ogromną przepaść pomiędzy tym, co pokazują badania, a tym, co zostało zgłoszone – mówi ekspertka ds. rozwoju kompetencji menedżerskich.

Co istotne, co trzeci badany przez UCE Research i platformę ePsycholodzy.pl wskazał, że nie zrobiłby nic, gdyby w swoim miejscu pracy doznał mobbingu, głównie w obawie przed zemstą mobbera. Respondenci wskazywali także, że nie zgłosiliby sprawy, żeby nie wyjść na donosiciela czy żeby uniknąć konfliktu z pracodawcą. 20 proc. nie wiedziałoby, jak się zachować w takiej sytuacji.

– Firmy powinny przede wszystkim uświadamiać pracownikom, czym jest mobbing, z czym się wiąże, jakie są jego przejawy, na co warto uważać. Warto szkolić pracowników z prawa pracy – niedługo wchodzi w życie duże zmiany w prawie pracy, które warto znać i warto wiedzieć, co się będzie zmieniało. Warto też być bardziej uważnym na pracowników, warto, żeby organizacja inwestowała w menedżerów

Mobbing w pracy – czy osoby go stosujące pozostają bezkarne?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: wtorek, 24, styczeń 2023 15:03

Alicja Cisowska

Odsłony: 349

i szkoliła ich z prawa pracy, ale też z nowych sposobów zarządzania, większej empatii i większej uważności na pracownika, reagowania w sytuacjach trudnych – podkreśla Natalia Gozdowska. – To nie jest tak, że mobbingują tylko menedżerowie. Mobbingować mogą także współpracownicy i inne osoby z organizacji.

Jak podkreśla, okres pandemii i pracy zdalnej wbrew pozorom bardzo sprzyjał niektórym mobbingowym sytuacjom.

– Lockdown, zamknięcie, zupełnie nowa sytuacja, praca w zespołach rozproszonych, praca zdalna – to wszystko spowodowało wzrost poziomu stresu wśród pracowników i menedżerów. Ciężko po prostu było tym zarządzić. Siłą rzeczy zwiększyła się agresja słowna, wykluczenie, nieodzywanie się do pracowników – to spowodowało zdecydowanie wzrost takich zagrożeń jak mobbing. Co więcej, ten mobbing, kiedy pracowaliśmy wszyscy zdalnie, nie był widoczny i przez to trudniej go było ujawnić i udowodnić – podsumowuje specjalistka.

Jak wynika z badań UCE Research i Syno Poland z początku 2022 roku, w czasie pandemii prawie jedna czwarta kobiet doświadczyła mobbingu w miejscu pracy. Problem ten dotyczy szczególnie pań z podstawowym lub gimnazjalnym wykształceniem, ale nie omija on również tych na wysokich stanowiskach.

Źródło: Newseria