
MOBINGS DARBA VIETĀ

MOBBING IN THE WORKPLACE

Maija Šteinberga, Bc.sc.soc., steinberga89@inbox.lv

Laima Barisa, Mg.sc.soc., Laima.Barisa@llu.lv

Abstract. Mobbing is a relevant problem nowadays and consequently a current research topic because every person has rights to work in a safe and friendly setting. Mobbing has been paid attention and discussed nowadays but has it been done enough? Mobbing can have negative consequences: emotionally, when a person receives morally abusive admonition, physically – when a person's health condition is in danger and mental type illnesses can turn up. Research goals: to find out how mobbing manifests itself in public and private sector work places, and how to fight with the consequences caused by mobbing. Research object: employees who have suffered from mobbing in public and private sector work places. Research subject: mobbing in public and private sector work places. The paper gives the characteristic and nature of mobbing as well as how it is dealt with in companies in Latvia and also in the private sector. Research consists of four parts; each part has subparts. The first part characterises work and work places from a sociological point of view; the difference between work places in public and private sectors has been described. The second part gives characteristics of mobbing: its nature and types, sociological theories which allow understanding the manifestations of mobbing as well as its causes and consequences in a work place. The third part gives insight how to deal with mobbing. The fourth part, which is the empirical part of the research, describes opinions of employees working in public and private sectors about mobbing in work places. This chapter includes three interviews with the representatives-experts from *Mobbingstop* to find out their experience in work with the victims of mobbing on everyday basis. Research contains 100 questionnaires filled in by employees – 50 from public or the State sector and 50 from the private sector. The final part contains conclusions obtained from the research data. Hypothesis has been set: horizontal mobbing is more typical in the private sector than in the public sector. Hypothesis was approved.

Key words: mobbing, a work place, public and private sectors.

Ievads

Darbs vienmēr ir bijis svarīgs cilvēku dzīvē. Tas pieminēts arī latviešu tautas ticējumos un latvju dainās un ir kā cilvēka pašizteiksmes līdzeklis. Katram cilvēkam darbs ir nepieciešams, lai varētu apmierināt savas vajadzības un iegūt arī peļņu. Darbs ir tikpat atšķirīgs kā darba darītājs, kuram ir savas intereses un prasmes kādā konkrētā jomā. Visizplatītākais ir algots darbs. Tā kā algoto strādājošo ir vairāk, tāpēc viņiem jāpievērš īpaša uzmanība. Par algotu darbinieku uzskata tādu personu, kura darbojas saskaņā ar darba līgumu, kas ir noslēgts ar citu personu – darba devēju, par atlīdzību un ir tiešā atkarībā no viņa. (Darba tiesību procesa dalībnieki un juridiskie avoti, Sk. int. 04.10.2011.)

Mūsdienās darbs ir ļoti attīstījies, darba iespējas ir kļuvušas plašākas un darba vietas izveidotas arvien komfortablākas un modernākas. Latvijā, protams, ir darba devēji, kas nodrošina saviem darbiniekiem ne vien mājīgi iekārtotu darba vietu, bet arī lielas karjeras un izaugsmes iespējas. Uzņēmuma vadītāji rūpējas arī par darbinieka sociālo drošību, piešķirot attiecīgo darba algu un apdrošināšanu. Kā liecina pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2009-2010” dati, ar darbu apmierināti ir 73,9% nodarbināto. (Darba apstākļi un riski Latvijā 2009-2010, Sk. int. 08.12.2011.:25)

Taču ir darbinieki, kuri nav apmierināti ar saviem darba apstākļiem. Rodas pārdomas, kāpēc tas tā ir. Darba aizsardzībā runā par vairākiem faktoriem, kas negatīvi ietekmē darba veikšanu, parasti tie ir fiziskie, bioloģiskie un ķīmiskie faktori. Tomēr ir vēl arī psihosociālie, par ko ikdienā bieži pat neviens neiedomājas. Svarīgs ir labsajūtas līmenis strādājot darba kolektīvā, kā arī attiecības, kas valda starp darbinieku un kolēģiem, tostarp vadītāju, ar ko viņš katru dienu tiekas. Tas ir ļoti nozīmīgi indivīdiem noteiktajā kolektīvā. Attiecības starp kolēģiem ietekmē arī darba efektivitāti. Ja šīs attiecības ir līdzsvarotas un kolēģi atbalsta un uzklausa viens otru, tad nerodas grūtības sastrādāties, un darbs tiek veikts ātri un efektīvi.

Tomēr ne vienmēr kolēģi ir tik saprotoši un saudzīgi viens pret otru. Darbā var rasties konfliktsituācijas, kas izraisa kolēģu un dažkārt arī darba vadītāju savstarpēju sāncensību it visās jomās. Kādreizējie laipnie vai ne tik „laipnie” kolēģi un vadītāji var izrādīt savu agresiju.

Parasti iemesls tam var būt paaugstinājums darbā vai algas palielinājums, kā arī, ja kādu neapmierina kolēģa rakstura iezīmes. Šāda agresīva attieksme tiek dēvēta par mobingu un, ja to dara vadītājs – bosingu, kuru turpmāk darba autore atsevišķi neuzsver, jo to pēc būtības ietver mobingā. Bakalaura darba autore uzskata, ka šī mūsdienās ir ļoti nozīmīga problēma un līdz ar to arī aktuāla pētījuma tēma, jo katram ir tiesības strādāt drošā un cilvēkam piemērotā vidē. Mobingam šobrīd sabiedrībā tiek pievērsta uzmanība, taču – vai pietiekami? Mobings var izraisīt negatīvas sekas: emocionālā nozīmē, kad tiek izteikti morāli aizskaroši pārmetumi, fiziskajā – tiek apdraudēts pat veselības stāvoklis un var rasties arī garīga rakstura saslimšanas.

Mobinga situācijas var būt saistītas ar likuma pārkāpšanu un pat tiesāšanos. Mobings negatīvi ietekmē arī darba efektivitāti, kas ir ļoti svarīgi ne vien konkrētam darbiniekam, bet arī uzņēmuma, kurā strādā darbinieks, vadītājam un visam darba kolektīvam kopumā. Līdz ar to rodas virkne **pētniecisko jautājumu**: Kas ir mobings? Kādi ir mobinga rašanās iemesli? Kā mobings izpaužas publiskā un privātā sektora darba vietās? Kādas ir mobinga sekas? Kā no mobinga var izvairīties vai vismaz to mazināt?

Pētījuma objekts: 1) Ar mobingu saskārušies publiskā un privātā sektora darbinieki.

2) Ar mobinga jautājumiem strādājoši eksperti

Pētījuma priekšmets: Mobings darba vietā privātajā un publiskajā sektorā.

Mērķis: Noskaidrot, kā mobings izpaužas publiskā un privātā sektora darba vietās un kā cīnīties ar tā radītajām sekām.

Hipotēze: Privātajā sektorā strādājošie biežāk atzīst, ka sastopas ar horizontālo mobingu.

Pētījumā izmantota kvantitatīvā pētniecības pieeja, datu vākšanas metode – anketēšana un kvalitatīvā pētniecības pieeja- datu iegūšanas metode – daļēji strukturēta intervija

Pētījuma metodes

Pētījumā „Mobings darba vietā” darba autore izmanto jaukto metožu pieeju - tiek vākti, analizēti un integrēti gan kvalitatīvie, gan kvantitatīvie dati. (Mārtinsone K.,:2011:128) Kā kvantitatīvā pētījuma metode izmantota anketēšana un kvalitatīvā pētījuma metode - daļēji strukturētas intervijas.

Pētījumā tika pielietota anketa rakstiskā formā, aptauja tika veikta neklātienē, sadarbojoties ar iestāžu vadītājiem. Izmantotas individuālās aptaujas procedūras un jautājumu forma ietvēra gan atvērtus, gan slēgtus un daļēji atvērtus jautājumus. Lai nepārkāptu indivīdu ētikas principus, jo tēma var būt cilvēkiem ļoti personiski aizskaroša, anketas tika kodētas - tās varēja aizpildīt anonīmi.

Kvalitatīvā pētījuma metode tika izmantota ekspertu intervēšanai. Veiktas daļēji strukturētas intervijas, kas deva iespēju intervijas laikā uzdot papildjautājumus. Viena intervija tika veikta klātienē un divas, ekspertu saspringtās nodarbinātības dēļ, kā attālinātās intervijas - viena bija caur e - pastu un viena telefonintervija. (Mārtinsone K., 2011:172) Darba autore, izmantojot šo kvalitatīvo pētījuma metodi, izvēlējās veikt ekspertu intervijas, kuri strādā ar mobinga situācijām ikdienā, tādējādi „no malas” uzzinot, iesaistīto personu pieredzi šajā sakarā.

Anketēšanai kā ģenerālā kopa bija algotie strādājošie, no kuriem tika veidota nevarbūtīgā izlase un izmantota vislīdzīgāko un visatšķirīgāko ģenerālās kopas elementu grupēšanas metode. (Mārtinsone K., 2011:72) Tādējādi darba autore atlasīja privātajā un valstiskajā sektorā strādājošos, lai izpētītu, kādas ir darbinieku zināšanas un attieksme pret mobingu, lai varētu salīdzināt, kurā no darba sektoriem ir lielākas iespējas sastapties ar mobingu.

Respondenti bija gan sievietes, gan vīrieši vecuma grupā no 19 - 69 gadiem Tika izdalītas 100 anketas – 50 valsts sektorā strādājošajiem un 50 privātajā sektorā strādājošiem. Anketu aizpildīšanas procesā bija jāaskaras ar grūtībām respondentu neatsaucības dēļ, jo daudzi tomēr atteica un vajadzēja meklēt citus.

Ekspertintervijas tika veiktas 2012. gada martā. Kā norāda eksperta definīcija, eksperts

ir persona, kas ir kompetenta specifiskā jomā, pamatojoties uz zināšanām, kas iegūtas izglītības vai personiskās pieredzes ceļā. (Black's Law Dictionary: 578, Sk. int. 13.03.2011) Tāpēc darba autore izvēlējās 3 ekspertus, no kuriem 2 bija Latvijas mobinga apkarošanas biedrības „Mobingstop” pārstāvji un 1 eksperts bija psihoterapeits. (Skat. 1. tabulu)

1. tabula

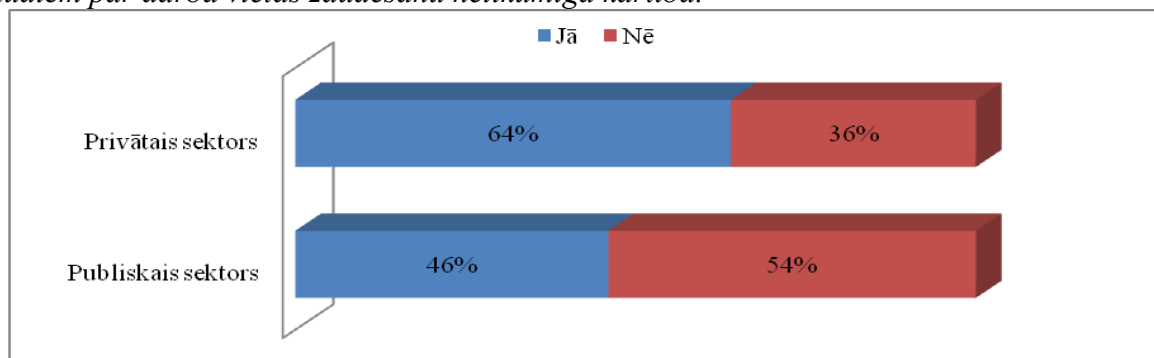
Ekspertu raksturojums

| Nr. | Vārds Uzvārds | Amats/ profesija |
|-----|-----------------|-----------------------------------|
| 1. | Aija Juhna | Psihoterapeite |
| 2. | Ieva Keiča | Juriste („Mobingstop” biedre) |
| 3. | Inese Sileniece | Psihologs („Mobingstop” vadītāja) |

Rezultāti un diskusija

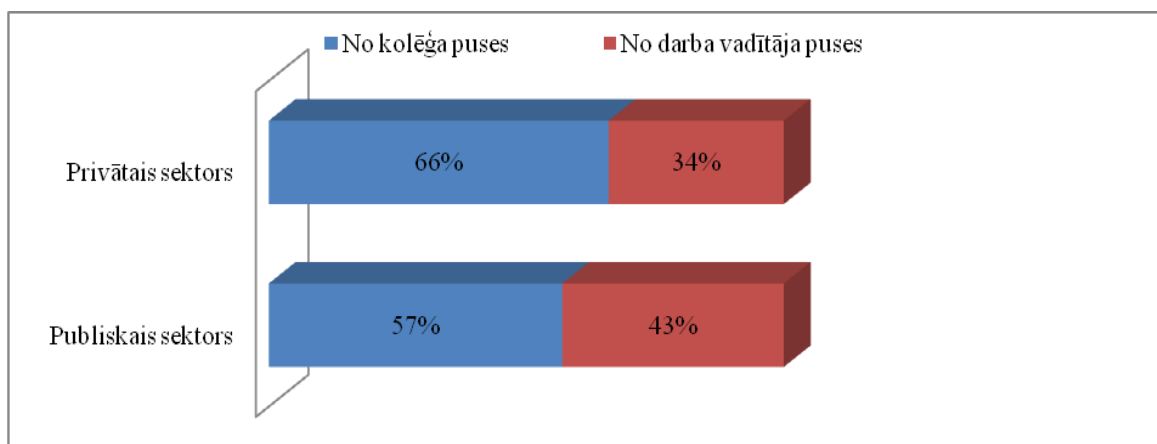
Algotie strādājošie uzskata, ka pret mobingu ir jācīnās un galvenokārt par to ir jāizstāsta vadībai, kā arī jāiejaucas konfliktsituācijās un konflikti jāizšķir, nevis jāignorē vai pašiem tajos jāiesaistās. Publiskajā sektorā mobings tiek uztverts negatīvi, atbildes parāda, ka vairāk respondentu ar mobingu strādājot publiskajā sektorā nav sastapušies, taču daļa ir to sajutuši un atzīmē, ka sekas ir ļoti negatīvas, citi pat ir paši kļuvuši par moberiem.

Mobings, pēc speciālistu domām, ir kolēģu vai darbinieku aizskaršana un izturēšanās pret kolēģi nicīgi, ko veic darba devējs, vai kolēģi. Tiek izmantota vara pār vājāko, lai varētu šo cilvēku nostādīt neizdevīgā situācijā un atņemt viņam spēkus cīnīties pret vajātāju, tādējādi viņš var pat pamest savu darba vietu. I.K.: „*Mobings ir pastāvīga nicīga izturēšanās pret darbinieku, ko veic darba devējs (fiziska persona vai juridiskas personas pārstāvis/-ji) vai citi darba ņēmēji*”. Psihoterapeite Aija Juhna (turpmāk tekstā A.J) „*Mobings būtu emocionāla, fiziska vai seksuāla, pakļauto vai sadarbības līmenī esošu kolēģu ietekmēšana, izmantošana, izmantojot savas varas pozīcijas.(...)*”. **Mobingam var būt vairāki izpausmes veidi** un personas, kas šo mobingu veic, līdz ar to mainās. Tāpat mainās arī izpaušanās veids. Tas var būt darba devējs, kas atļaujas izturēties pret saviem darbiniekiem kā vien tīk. Viņš var apvainot savus darbiniekus un uzlikt papildus pienākumus. Savukārt kolēģi var individuāli ignorēt, neuzrunāt, vērt intrigas vai izplatīt baumas personai nemaz neredzot. I. S.: „*(...) Parasti izpaužas kā konflikti - nerisināti konflikti. Visbiežāk viņš ir padotais un izpaužas no priekšnieku puses. (nopūšas) Katram individuāli.*”. I.K.: *Autoritārs priekšnieks ar kundzisku izturēšanos pret padotajiem; Priekšnieks ir vienmēr neapmierināts par padarīto, vērojama pastāvīga tieksme visās neveiksmēs meklēt vainīgos un vainot darbiniekus, kā arī visas neizdošanās pārspīlēt; Kolēģi ar pieaugoši naidīgu uzvedību attiecībā ar citu kolēģi.*” Pastāv situācijas, kad padotie paši var neuzklausīt savu vadītāju, sevišķi, ja viņš šajā amatā ir nesen un viņam vēl nav vajadzīgās pieredzes kā uzņēmumu vadīt. I.K. „*Padotie ignorē savas struktūrvienības vadītāja norādījumus, izturas pret šo vadītāju uzsvērti nievājoši*” Ļoti svarīgi ir tas, ka šīs izpausmes iedarbojas uz cilvēku gan emocionāli gan psiholoģiski un var tikt izteikti fiziski draudi. A.J.: „*Nerunājot, protams, jau par tiešu un ļaunprātīgu emocionālu ietekmēšanu, kas grauj tā darbinieka psihisko stāvokli. Vai par fiziskiem draudiem vai draudiem par darba vietas zaudēšanu nelikumīgā kārtībā.*”



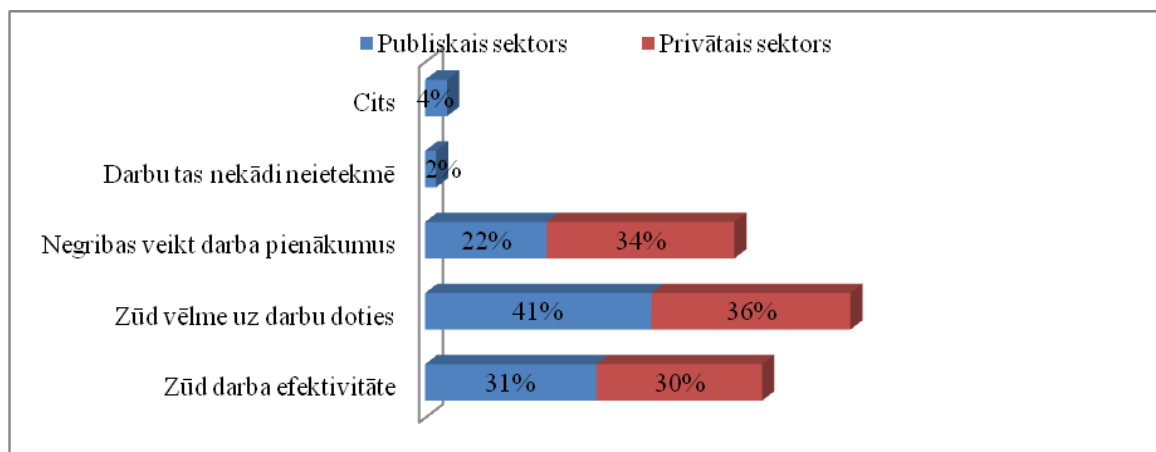
1.att. Darbā novērotas mobinga situācijas (n=100)

Darbā novērotas mobinga situācijas (Skat. 1. attēlā) Galvenais pētījuma jautājums ir par mobinga situācijas novērošanu darba vietās. Attēlā redzams, ka mobings kā parādība nemaz nav tik nereāla. Tāds tiešām pastāv arī valsts jeb *publiskā sektora* darba iestādēs. Kaut gan lielākā daļa ir atbildējusi, ka mobings darbā nav novērots, tomēr, ja raugās attēlā, redzams, ka tie, kuri nav ar mobingu darba vietā saskārušies (54%), ir tikai nelielā pārsvarā pār tiem cilvēkiem, kas mobingu savā darba vietā ir novērojuši (46%). Tas liek aizdomāties, ka mobings kļūst aizvien spēcīgāks un parādās aizvien biežāk. Darba autore uzskata, ka tas ir „palīgā sauciens” speciālistiem un darba arodbiedrībām un inspekcijām. Cilvēkiem ir nepieciešama aizsardzība un atbalsts, lai mobingam stātos ceļā un nepieļautu tā postošās sekas. Kā redzams 1.attēlā, arī privātajā sektorā strādājošie ar mobingu darba vietās ir sastapušies. To apstiprina 63% respondentu. To, kuri mobingu darbā nav redzējuši, ir mazāk-36%. Tomēr tas, ka uzņēmumu vada vadītājs, kurš lielākoties nosaka kārtību un vada darbu pēc saviem ieskatiem, maina situācijas būtību. Arī publiskajā sektorā rādītāji tuvojas līdzīgai robežai, bet te redzams, ka tā apgalvo vairāk kā puse, kas ir ļoti liels daudzums, salīdzinot ar publiskā sektora strādājošo sniegtajām atbildēm.



2.att. Mobinga izpaušanās (n=100)

Valsts sektorā galvenokārt **mobings izpaužas** no kolēģu puses, kā uzrāda lielākā daļa (57%) *publiskā sektora* respondentu viedokļu (Skat. 2.attēlā). Nedaudz mazāk kā puse (43%) atbildējusi, ka mobings var izpausties no vadītājas puses. Tomēr, kā parādījās pētījuma analīzē, valsts sektorā darbu regulē likumi un valsts pilnvaras, kas samazina iespēju vadītājiem nekorekti izturēties pret saviem darba ņēmējiem. Pārkāpjot kādu no likumiem, arī sods var būt bargs. *Privātajā sektorā* darbinieki atzīst, ka, lai gan mobings darba vietā sastopams, parasti tas ir no kolēģu puses (66%). Tas arī ir saprotams, jo parādās darbinieku konkurence. Šī brīža ekonomiskajā situācijā, par ko runā arī eksperti, cilvēkiem ir svarīgi nepazaudēt darbu. Vēlme papildīt savas vajadzības un iegūt trūkstošos resursus, pēc sociologu domām, ir normāla parādība. Cilvēkam pats galvenais ir izdzīvot, un tādēļ var aizmirst pār citiem un censties pārņemt varu savās rokās.



3.att. Mobinga ietekme uz darbu (n=100)

Mobings var ietekmēt arī darba procesu un līdz ar to arī rezultātu (Skat. 3.attēlā) *Publiskajā sektorā strādājošie* visbiežāk (41%) min, ka zūd vēlme doties uz darbu. Ekspertintervijās to minēja arī I. Sileniece, kas stāstīja, ka cilvēki konfliktsituāciju dēļ var paši aiziet no darba un pēc tam justies kā zaudētāji un pazemināt ar to savu pašvērtējumu. Tāpat strādājošie min, ka negribas veikt darba pienākumus. Bija viedokļi, ka tas ir nomācoši, darbiniekam rodas kompleksi un neiespējams komandas darbs, parādās neuzticība. Protams, tas ienes nervozitāti arī mājās. Ir arī respondenti, kuri uzskata, ka darbu tas neietekmē (2%). Galvenais, kā **mobings ietekmē darbu**, pēc *privātā sektora* respondentu domām, ir, ka zūd vēlme uz darbu doties (36%). Neviens nevarētu izturēt sistemātisku pazemošanu vai izsmiešanu. Tāpēc nereti cilvēki izvēlas vieglāko no variantiem un neapmeklē darbu, nevis stājas pretī ar savu pārliecību moberim un pātrauc viņa pārestības pret sevi vai savu kolēģi vai draugu u.c. Mobings, iespējams, nemaz neparādītos, ja to neveicinātu vairāki faktori. (Skat. 1.tabulu)

1.tabula

Biežākie mobinga rašanās iemesli

| N. p. k. | Mobinga iemesli | Biežuma novērtējums Publiskajā sekt. | Biežuma novērtējums Privātajā sekt. |
|----------|---|--------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | Vajātājs cenšas iegūt varu pār vajājamo | 2 | 1 |
| 2 | To izraisa konkurences apstākļi | 7 | 5 |
| 3 | Nepieciešamo resursu trūkuma dēļ | 8 | 6 |
| 4 | To nosaka indivīdu raksturs | 1 | 4 |
| 5 | To nosaka situatīvie apstākļi | 5 | 3 |
| 6 | Darbā ir sava kultūra, kas to nosaka | 6 | 8 |
| 7 | Vēlme palielināt savu statusu un pakāpties augstāk hierarhijā | 3 | 2 |
| 8 | Neatrisināta konflikta dēļ | 4 | 7 |

Visbiežākie no mobinga rašanās iemesliem. 1. tabulā redzams, ka publiskajā sektorā ir viedoklis, ka vajātājs cenšas iegūt varu pār vajājamo. Visretāk kā mobinga rašanās iemesli tiek piesaukta darba kultūra un, kas šo kultūru nosaka. Par to runā arī psihoterapeite ekspertintervijā. Par rakstura īpatnībām uzsver gan strādājošie, gan eksperti, jo katram ir savādākas rakstura īpašības, katrs ir personība. Vēlme pakāpties augstāk hierarhijā varētu būt saistīta ar to, ka indivīdiem piemīt vēlme pārņemt varas pozīcijas. Kā vienmēr, visa sākumā var būt neatrisināts konflikts, kas situāciju sarežģī. *Privātajā sektorā* strādājošie atbildēja, ka **visbiežāk mobiga rašanos nosaka** indivīdu raksturs, taču eksperti apstiprināja, ka tas ir mīts, un būtībā ne vienmēr tiek aizskarts raksturā vājākais cilvēks, bet gan tieši pretēji, tas, kuram ir lielāks resursu krājums. Vara tiešām parādās kā viens no galvenajiem aspektiem, tāpat arī pieminētā statusa iegūšana un pakāpšanās augstāk hierarhijā.

Mobings var atstāt ietekmi uz sabiedrību kopumā, kaut arī liela daļa respondentu no *publiskā sektora* - 43% no aptaujātajiem, uzskata, ka sabiedrību kopumā tas neietekmē. Pretējās domās ir 22% respondentu. Strādājošie to apstiprina arī ar argumentiem: " *Jā, ar materiāliem un cilvēkresursu zaudējumiem*", „*Esam sadrumstaloti, nevaram vienoties par kopīgu mērķi*". „*Jā, jo arvien vairāk ir depresīvo cilvēku, kuri savas problēmas risina ar alkohola un narkotiku palīdzību*". Vai mobings var atstāt ietekmi uz sabiedrību kopumā vai nē, grūti pateikt bijis 35% respondentu. Mazākā daļa (24%) no *privātajā sektorā* strādājošajiem minējuši, ka **mobings ietekmē visu sabiedrību kopumā**. Viedokļi, kāpēc tā ir, bija šādi: " *Tas varētu ietekmēt arī apkārtējos cilvēkus, jo, ja šis cilvēks jūtas slikti vai nav garastāvokļa, tad to arī izjūt apkārtējie cilvēki*". „*Ja moberis sabojā dienu cilvēkam, tad viņš vērsas arī pret apkārtējiem ar tādu pašu attieksmi*". Vairāk *privātajā sektorā* strādājošo (36%) uzsver, ka tas neietekmē visu sabiedrību, vai arī nevar izdomāt kādu konkrētu atbildi un atbild ar *grūti pateikt* - 40% Tātad var secināt, ka mobings var ietekmēt ne tikai kādu konkrētu individu, bet arī visu sabiedrību kopumā, radot cilvēkiem kā finansiālas, tā arī emocionāla rakstura problēmas.

Sabiedrība, galvenokārt, nav informēta, ka mobinga problēma pastāv, un kur vērsties pēc palīdzības. Trūkst arī statistikas datu par mobinga situācijā cietušajiem, jo par šo problēmu nevēlas runāt. Ar šī pētījuma datu palīdzību varētu vērst sabiedrības uzmanību uz problēmas nozīmīgumu un aktualitāti. Galvenokārt nozīme ir tam, ka, nezinot par šo problēmu, agresori jeb moberi var plaši izpaust savu darbību un par savu rīcību nesāņemt nosodījumu.

Secinājumi

1. Darbam var būt vairākas nozīmes – peļņas avots, pašapliecināšanās veids, sabiedriskā statusa celšana. Darba vietai ir liela nozīme, izvēloties darbu. Latvijā darba vietu var izvēlēties publiskajā vai privātajā sektorā, bet jāreķinās ar to atšķirīgajām pazīmēm, un līdz ar to atšķirībām darbu veicot.
2. Publiskajā sektorā pārsvarā darba organizēšanu nosaka valsts likumdošana. Savukārt privātajā sektorā darba koordinēšanas lomu veic uzņēmuma vadītājs.
3. Mobings ir psiholoģisks terors – uzbrukums, kas var izpausties no vadītāja puses (bosings) vai kolēģu puses (mobings). Mobingu pret individu var vērst klātienē - atklātais mobings, un arī slēpti – baumot, izvēlētajam mobinga upurim nedzirdot. Tas var izpausties arī konfliktu un strīdu veidā kā melnais mobings un intrigu veidā, ko dēvē par balto mobingu.
4. Visbiežākie mobinga cēloņi, no teorijas viedokļa, ir vēlme pēc varas un augstāka statusa iegūšanas vai sava veida aizsardzība pret kādu, kurš vēlas iegūt amatu. Visbiežāk sastaptās mobinga sekas ir stress, depresija, un pat pašnāvība. Tāpat tas var negatīvi ietekmēt cilvēka dzīvi mūža garumā un var skart mobinga upura ģimeni.
5. Pret mobingu iespējams cīnīties ar likumdošanas palīdzību, var izmantot arī biedrību palīdzību (viena no tādām Latvijā ir „Mobingstop”), kā arī griezties pie psihologiem un psihoterapeitiem.
6. Speciālisti uzskata, ka mobings ir kolēģu ietekmēšana, izmantojot varas pozīcijas, un var izpausties, piemēram, radot kolēģiem neizdevīgus darba apstākļus, kā arī emocionāli ietekmējot individu, kas kaitē viņa garīgajai un fiziskajai veselībai.
7. Galvenā problēma ir tā, ka sabiedrība nav informēta, kur vērsties pēc palīdzības mobinga gadījumos Sabiedrībā netiek arī aktualizēts, ka šī problēma vispār pastāv, lai gan cilvēki sastopas ar mobingu. Trūkst arī statistikas datu par mobinga situācijā cietušajiem, jo par šo problēmu sabiedrībā nevēlas runāt. Ar šo datu palīdzību varētu vērst sabiedrības uzmanību uz problēmas nozīmīgumu un aktualitāti. Galvenokārt nozīme ir tam, ka, nezinot par šo

problēmu, arī agresori jeb moberi, var plaši izvērst savu darbību un par savu rīcību nesaņemt nosodījumu.

8. Algotie strādājošie uzskata, ka pret mobingu ir jācīnās un, galvenokārt, par to ir jāizstāsta vadībai, kurai konfliktsituācijas ir jārisina, nevis jāparāda sava vienaldzība pret organizācijā notiekošo. Respondenti atzīst, ka mobinga sekas var kaitēt kā indivīdam, tā sabiedrībai kopumā.
9. Privātajā sektorā mobings novērots biežāk, salīdzinot ar valstisko sektoru. To var skaidrot ar to, kā darbs tiek organizēts un cik liela ir kontrole par organizācijā notiekošo. Vairāk mobings izpaužas no kolēģu puses, bet var parādīties arī no vadītāju puses. Palīdzība pārsvarā netiek meklēta un līdz ar to rodas apziņa, ka situāciju nevar atrisināt.
10. Publiskajā sektorā mobings tiek uztverts negatīvi, tomēr šajā sektorā tas nav tik bieži sastopams kā privātajā sektorā. Taču ir indivīdi, kas to ir redzējuši vai pieredzējuši paši savā darba vietā. Tāpat kā privātajā sektorā, tas izpaužas no kolēģu puses. Apzinoties, cik nopietnas var būt sekas, palīdzība ir meklēta institūcijās, kas var mobinga problēmu risināt.

Hipotēze – Privātajā sektorā strādājošie biežāk atzīst, ka sastopas ar horizontālo mobingu – apstiprinājās.

Izmantoto literatūras avotu saraksts

1. Black's Law Dictionary, 578. Sk. internetā (13.03.2011) <http://termini.lza.lv/term.php?term=expert>
2. Darba tiesību procesa dalībnieki un juridiskie avoti, Sk. internetā (04.10.2011.).
3. Darba apstākļi un riski Latvijā 2009-2010, Sk. internetā (08.12.2011:25.).
<http://osha.lv/lv/research/darbaapstakliunriskilatvija2009-2010.pdf>
4. Mārtinsone K., (sast.) (2011) Ievads pētniecībā :stratēģijas, dizaini, metodes., Rīga:Raka,2011,284lpp.