2006. április 25. - **A munkahelyi pszichoterrorral kapcsolatos cikksorozatunk legújabb részében Vajda Róza szociológust egy a témával foglalkozó nemzetközi kutatásról, valamint a hazai helyzetről, Dr. Plette Richárd munkapszichológust egy új, 2005-ös magyarországi kutatás kapcsán kérdeztük.** – Mennyire ismert Magyarországon a mobbing mint jelenség, illetve mint kifejezés?
Vajda Róza: A mobbing kifejezést csak néhány kutató használja egyelőre, magyar megfelelője nincs is igazán használatban. Ugyanakkor nyilvánvalóan nálunk is elterjedt problémáról van szó.
– Mire irányult a nemzetközi kutatás?
VR: A kutatás eredeti szándéka szerint a különböző országokban működő, mobbing-esetek kezelésére létrehozott szakszolgálatok feltérképezésére irányult. Mivel azonban Magyarországon ilyenek nem működnek, legalábbis nem kifejezetten a mobbing áldozatai számára, mi elsősorban a jelenség hazai ismertségét és az ezzel kapcsolatos mindenfajta szakmai megközelítést, kutatást, a mobbing munkahelyi pszichológiai szakszolgáltatásba való beágyazottságát igyekeztünk megismerni. Az is kérdés volt, hogy milyen kategóriákban közelítik meg az egyes országokban a mobbingot, és milyen jogi szabályozása van a területnek: Magyarországon ugyan nem nevesítik kifejezetten jogszabályban, de vannak olyan törvények, amelyek esetleg alkalmazhatóak lennének ilyen esetekre. Felmerült az is, mivel nemzetközi kutatásról van szó, hogy léteznek-e olyan jellegzetességek, amelyek kifejezetten a magyar társadalomban jellemzik a mobbingot.

– A kutatás az Európa Tanács Daphne programja keretében készült, amely kifejezetten a nők és a gyerekek elleni erőszak leküzdése, megelőzése érdekében finanszíroz projekteket. Mennyire lehetett ezt a nézőpontot képviselni egy ilyen felderítő jellegű kutatásban?
VR: Vitatott és vitatható, hogy a mobbing különösképpen vagy kifejezetten nőket érintő probléma lenne. Ugyanakkor meggyőződésem, hogy a társadalmi problémák nagy részét lehet abból a szempontból vizsgálni, hogy tartalmaz-e olyan elemet, amely az egyik nem, a nők alávetését, kiszolgáltatottságát eredményezi. A kutatás során a témával foglalkozó szakemberek véleményét, kutatási eredményeit foglaltuk össze és elemeztük, és ennek során érdekes ellentmondás került elő: miközben a szakértők alapvetően megkérdőjelezték a nemi szempontnak a létjogosultságát, a mobbingot olyan egyéb problémákkal hozták összefüggésbe, mint a szexuális zaklatás, a férfiak túlnyomó többsége a munkahelyi vezetésben, a családon belüli erőszak – tehát csupa olyan társadalmi problémával, ahol kifejezetten nők az áldozatok.
– A társadalmi diszkrimináció különböző eseteinek vizsgálata mennyire volt jelen az eddigi mobbinggal kapcsolatos kutatások szempontrendszerében?
VR: Nemigen jelent meg. Magyarországon az ilyen jellegű munkahelyi problémákat a munkahelyi stressz kategóriájában szokták megközelíteni, tehát elsősorban pszichológiai problémaként kezelik, a HR-szakmában pedig a munkahelyi belső tréningek, a mediáció eszközeivel igyekeznek enyhíteni az ilyen típusú konfliktusokat. Noha a diszkrimináció kifejezés már elterjedt a közbeszédben, a jelenség felismerése a mindennapokban nem jellemző. Egyfajta ellenállás tapasztalható azzal szemben, hogy a társadalmi problémákat szisztematikusan, társadalmi összefüggésekben lássák és látassák. Ehelyett mindig egyéni konfliktusok gyanánt fogjak fel őket

DR. PLETTE RICHÁRD VÁLASZOL

– Miként határozza meg a mobbing jelenségét a munkapszichológia?

Dr. Plette Richárd: A munkahelyi stressz egyik fajtája az ún. szociális stressz, amit sokan pszichoterrornak neveznek. Magyarországon a kilencvenes évek derekán készítettek felmérést a témában: eszerint nem nagyobb, de nem is kevesebb a mobbing hazai előfordulása a nyugat-európainál. Nálunk a mobbing egyik oka a rendszerváltás előtti egzisztenciális biztonságot felváltó létbizonytalanságban van. A munkahelyek abszolút biztonsága csökkent, teljhatalmat kapott a főnök, ezzel párhuzamosan jelent meg nagyobb mértékben a munkahelyi pszichoterror. Az érdekvédelmet erősíteni kellene: a munkahelyeken ezek a fórumok sokszor teljesen hiányoznak.

– Mit vizsgált az Ön által vezetett kutatás?

PR: 1000 fős reprezentatív kutatás készült, lakóhelyen, kérdezőbiztos által kitöltött kérdőívvel, az ország minden területe megfelelően képviselve volt benne. A kutatás során a munkahelyi stressz egyéb okai mellett a diszkrimináció, az erőszak, a megfélemlítés, illetve a kiszolgáltatottság érzésére kérdeztünk rá. Korábbi tapasztalatok alapján olyan jelenségekre voltunk kíváncsiak, mint például a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés, gyerekes anyák kiszolgáltatottsága, munkavállalói jogok gyakorlásának a biztosítása (betegállomány, retorzió).

– Milyen típusú cégeknél tapasztalhatóak negatív jelenségek?

PR: Legkevesebb probléma az önkormányzatok által üzemeltetett intézményeknél volt tapasztalható. A magánvállalatoknál és az állami vállalatoknál ezek a negatív jelenségek magasabb számban, és körülbelül egyenlő arányban jelennek meg. A magyarázat az lehet, hogy az önkormányzatok által üzemeltetett intézmények demokratikusan választott közösségei a vállalatoknál talán családiasabbak.

A teljesen külföldi tulajdonban vagy teljesen magyar tulajdonban levő vállalatoknál szintén kevésbé jelennek meg ezek a problémák, mint a vegyes tulajdonú vállalatok esetében: aminek oka lehet az utóbbiaknál a külföldi partnernek megfelelni akarás görcsös igyekezete.

– Mennyire felelős a vezetés a negatív jelenségekkel kapcsolatban?

PR: Ahol magas színvonalú a vezetés, ott kevésbé érzik a dolgozók magukat kiszolgáltatottnak, kevesebb a hátrányos megkülönböztetés, a diszkrimináció. Ugyanakkor a kollektíva szerepe is nagyon fontos. Ahol a munkatársi kapcsolatok jók, ott csökken az esélye a mobbingnak.

– A kutatás nemek szerinti bontásban is vizsgálta a válaszokat. Milyen eredményre jutott?

PR: A női megkérdezettekre jellemzőbb az aktív válaszadás, a problémák kibeszélése, ezáltal az egészségüket is nagyobb eséllyel védik.

– Családi állapotra nézve milyen eltérések tapasztalhatók?

PR: A legjellemzőbb probléma a főnöknek való kiszolgáltatottság: fokozottan kiszolgáltatottak a gyermeküket egyedül nevelők, az úgynevezett rendezetlen kapcsolatokban élők, de az egyedülállók és az elváltak is.

– Kinek van esélye arra, hogy megoldást találjon, ha mobbing célpontjává válik?

PR: A kutatás szerint az, aki meg tudja beszélni másokkal a problémáit, az sokkal kevésbé kiszolgáltatott. Főképp a diszkrimináció eseteire igaz, hogy csökken ezáltal a bizonytalanság. A dolgozók különböző válaszokat adnak ilyen helyzetekre: vannak, akik megpróbálják maguk megoldani a problémájukat, és olyanok is, akik másoktól kérnek segítséget. Van, aki beletörődik.

– A pszichoszociális problémák milyen hatással vannak az egészségi állapotra?

PR: Azoknál fordult elő egészségi panasz nagyobb arányban a kutatásban szereplők közül,

akik nem reagáltak a kiszolgáltatottságra. Félreálltak, kiléptek, nem vették fel a harcot a bántalmazók ellen.
– Milyen szélesebb társadalmi vetülete van a jelenségnek?
PR: A média szerepe a tudatosságra ébresztésben óriási. A vállalatok figyelmét arra kell felhívni, hogy ezek a munkahelyi megnyilvánulások visszahatnak a termék minőségére, a hiányzások gyakoriságára. ***Süvecz Emese*** MONA Alapítvány