

Menaxhimi i burimeve njerëzore dhe mobingu në vendin e punës

Alma Shehu Lokaj

University Haxhi Zeka, Peje, Kosova
alma.shehu@unhz.eu

Abstrakt

Për mobingun, si një faktor negativ në menaxhimin e Burimeve Njerëzore në organizatat Kosovare është folur pak edhe pse mobingu në vendin e punës krijon turbullira ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësit. Si rezultat i kësaj mund të themi se mobingu ndikon negativisht tek punonjësit dhe gjithashtu i pengon ata të jenë të lirë dhe të japin maksimumin e tyre në vendin e punës. Qëllimi i këtij punimi është prezantimi i mobingut si një faktor i cili ndikon negativisht në procesin e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe një faktor shqetësues i kushteve në vendin e punës. Për të studiuar këtë fenomen janë hulumtuar 3 kompani në rajonin e Dukagjinit. Nga analiza e këtyre të dhënave do të shohim se mobingu jo vetëm ndikon negativisht në performancën e organizatës por gjithashtu ka ndikim negativ në psiqikën, shëndetin, personalitetin dhe reputacionin e punëtorëve mbi të cilët janë ushtruar forma të mobingut. Në përfundim janë pasqyruar rekomandimet të cilat organizatat e hulumtuara duhet të kenë parasysh në sjelljen ndaj punonjësve të tyre në mënyrë që këto forma të mobingut të reduktohen dhe organizata me punëtorë të motivuar të ketë avantazh konkurrues në treg.

Fjalët kyçe: mobing, burimet njerëzore, organizata, performanca

1. Hyrje

Ka shumë autorë të cilët e definojnë mobingun në të njëjtën mënyrë, Divincová dhe Siváková theksojnë se mobingu është presion psikologjik, i cili mund të ketë pasoja fatale për vetë punëtorët si dhe për gjithë kompaninë. Duke qenë se Kosova ende po vuan pasojat e një tranzicioni të gjatë dhe të mundimshëm për ekonominë e saj, me ristrukturimin e ekonomisë së vendit, ndërrimin e pronësisë, rritjen e numrit të bizneseve private etj. duket që ende udhëheqësit e këtyre organizatave e konsiderojnë punëtorin thjesht si një vartës dhe jo si një bashkëpunëtor, shpesh herë duke bërë presion mbi ta për kryerjen e detyrave të dhëna. Sipas Gabčanová (2011), udhëheqësit e këtyre organizatave shpeshherë harrojnë se punëtorë të kënaqur, të motivuar dhe besnikë përfaqësojnë bazat që një kompani të jetë konkurruese në treg.

2. Rishikimi i literaturës

Njëri nga shkencëtarë më të njohur i cili ka shkruajtur për mobingun në vendin e punës është Heinz Leymann. Leymann ishte i pari i cili bëri kërkime mbi mobingun në vitet 1980. Fillimisht ai u bazua në disa raste studimi të një numri infermieresh të cilat kanë bërë apo kanë tentuar të bëjnë vetëvrasje për shkak të rrethanave në vendin e punës. Sipas tij terrori psikik ose mobingu në vendin e punës do të thotë komunikim armiqësor dhe jo etik i cili drejtohet në mënyrë sistematik nga një ose disa persona kryesisht drejt një individ. Gjithmonë sipas Heinz Leymann (1996), të gjitha këto sjellje negative duhet të investigohen në pesë kategori në varësi të efekteve që kanë tek viktimat:

1. Efektet mbi mundësitë e viktimave për të komunikuar në mënyrë adekuate (asnjë pretekst për të komunikuar nga menaxhmenti; sulm verbal në lidhje me detyrat e punës; kërcënimet verbale etj)
2. Efektet mbi mundësitë për të mbajtur kontakte sociale (kolegët nuk flasin me viktimën ose e kanë të ndaluar të kontaktojnë me ta dhe në këtë mënyrë e izolojnë viktimën);
3. Efektet mbi mundësinë për të mbajtur reputacionin personal (thashetheme rreth viktimës; tallja me viktimën etj.);
4. Efektete mbi gjendjen profesionale të viktimës (mosdhënia e punëve tek viktimat apo dhënia e punëve të panevojshme);
5. Efektet mbi shëndetin fizik (dhënia e punëve të rrezikshme, viktimat është e kërcënuar ose e sulmuar fizikisht, etj.).

Sipas Hirigoyen (2000), mobingu nuk është sëmundje por jofunksionim i kushteve të punës i karakterizuar nga sjellje të qëllimshme armiqësore dhe forma të dhunës psikologjike të cilat ndodhin në vendin e punës me qëllim për të armiqësuar, qoftë moralisht apo fizikisht, personin ose personat e përfshirë në procesin e punës.

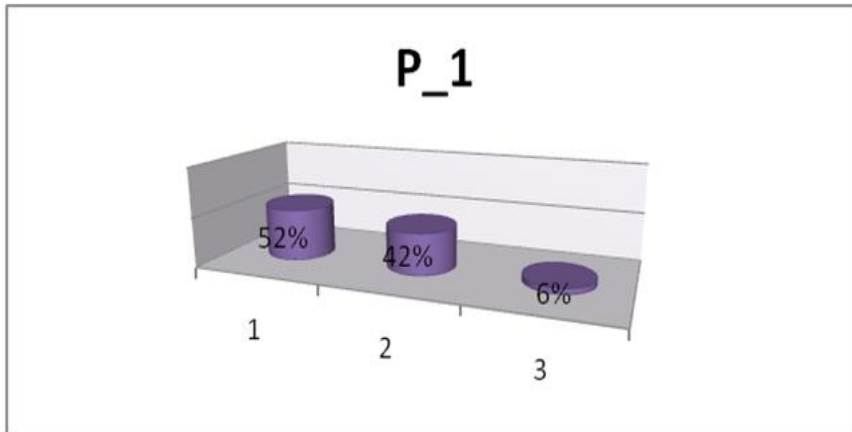
Sipas Sperry (2009) mobingu përfshin individët, grupet dhe dinamikat organizative. Mobingu rezulton në poshtërim, zhvlerësim, diskreditim, degradim, humbje të reputacionit profesional, dhe shpesh heqjen e objektivit nga organizata nëpërmjet ndërprerjes, zgjatjes së pushimit mjekësor ose largimin nga puna.

3. Mobingu në organizatat Kosovare

Një studim i bërë nga Instituti për Kriminologji dhe Kriminalistikë në Kosovë (2014) tregon se Tregu i punës në Kosovë nuk përballet vetëm me problemin strukturor, por një sfidë shumë e madhe për të janë edhe nepotizmi dhe mobingu. Me qëllim të studimit të këtij fenomeni në organizatat kosovare kam bërë një hulumtim në tre kompani të cilat operojnë në rajonin e Dukagjinit dhe nga 70 pyetësorët e shpërndarë 50 prej tyre janë të vlefshëm. Më poshtë janë paraqitur

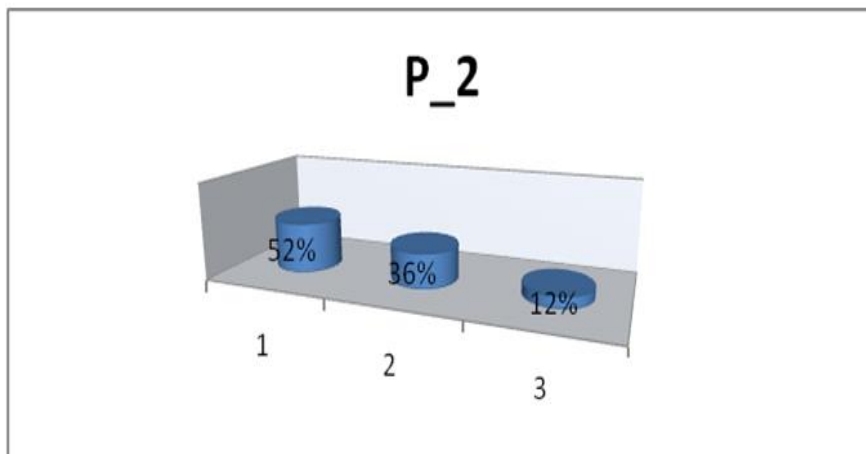
rezultatet nga ky hulumtim. Me nr. 1 janë koduar përgjigjet pozitive, me nr.2 përgjigjet negative dhe me nr. 3 janë pa përgjigje.

Pyetja 1. A ndjeheni mirë në vendin në punës?



Ashtu siç edhe shihet nga grafiku përqindja e atyre të cilët nuk ndjehen mirë në vendin e punës është e konsiderueshme. Udhëheqësit e organizatave të hulumtuara shihet që nuk bëjnë aq sa duhet në mënyrë që punëtorët të ndihen mirë në vendin e punës dhe rezultati është 52% e të anketuarve ndihen mirë në vendin e punës, 42% nuk ndihen mirë dhe 6% refuzojnë të përgjigjen.

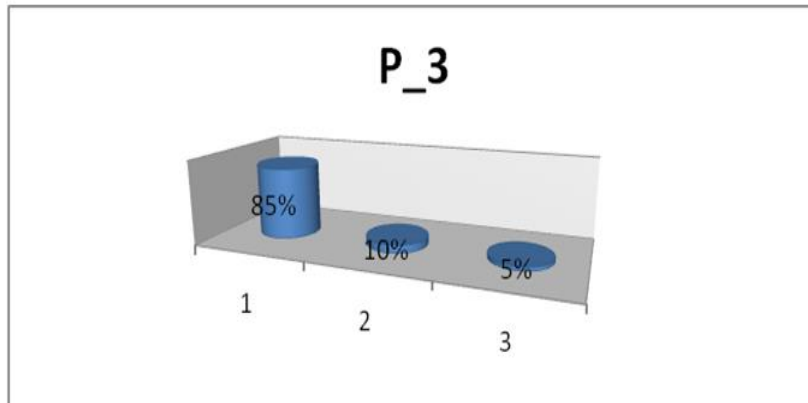
Pyetja 2. A mendoni që mobingu është i përhapur në organizatën tuaj?



Në këtë pyetje 52% e të anketuarve mendojnë se mobingu ekziston në organizatën e tyre, 36% mendojnë se nuk ekziston dhe 12% nuk kanë dhënë

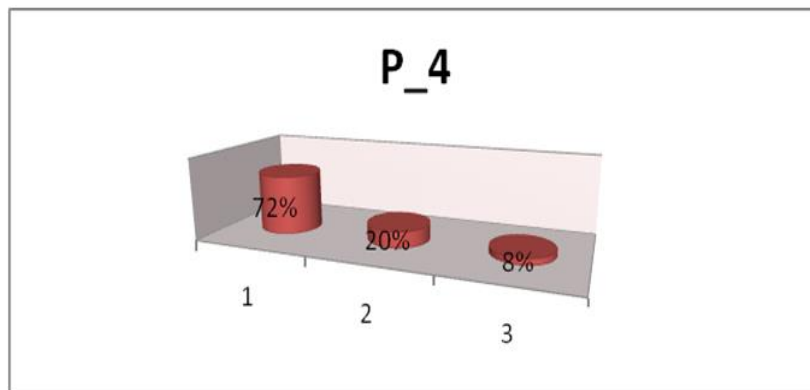
përgjigje.

Pyetja 3. A keni qenë ju pre e mobingut brenda organizatës?



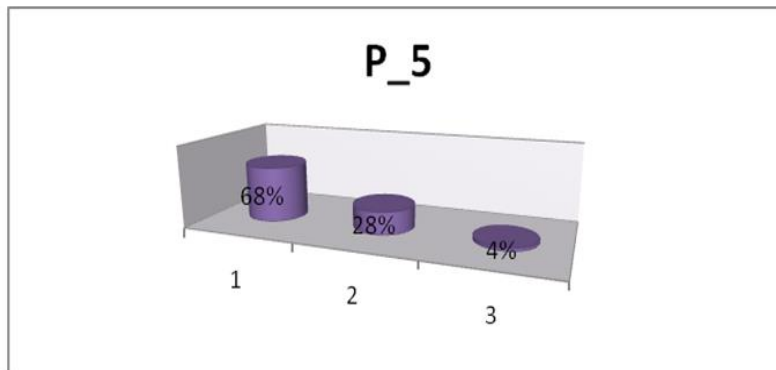
Në këtë pyetje e cila është konsideruar e ndjeshme nga ana e të anketuarve 85% e tyre janë përgjigjur se kanë qenë viktimat të mobingut brenda organizatës, 10% e tyre mohojnë të kenë qenë viktimat të mobingut dhe 5% kanë refuzuar të përgjigjen.

Pyetja 4 . A mendoni që mobingu ndikon negativisht në punën tuaj?



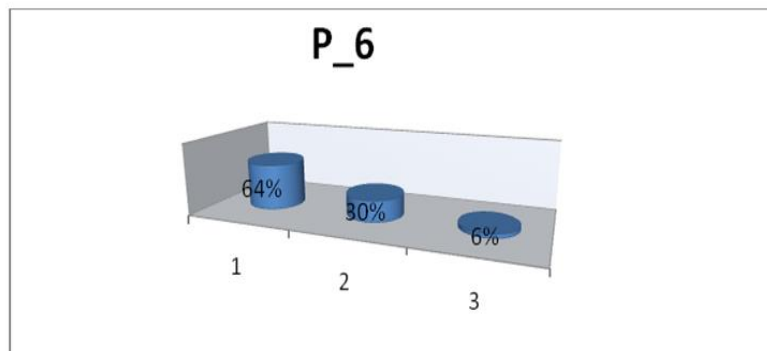
Një përqindje e konsideruar e të anketuarve (72%) janë të mendimit se mobingu ndikon negativisht në punën e tyre, 20% e tyre mendojnë se nuk ka ndikim në punë dhe 8% kanë refuzuar të përgjigjen.

Pyetja 5. A ndikon sjellja e menaxherit në performancën tuaj?



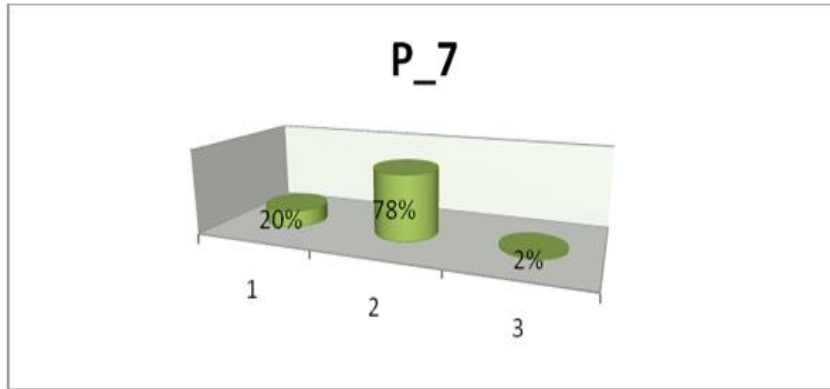
Në këtë pyetje 68% e të anketuarve mendojnë se sjellja e menaxherit ndikon në performancën e tyre, 28% mendojnë se nuk ndikon dhe 4% e të anketuarve kanë refuzuar të përgjigjen.

Pyetja 6. A mendoni që mobingu ndikon në gjendjen tuaj psikike?



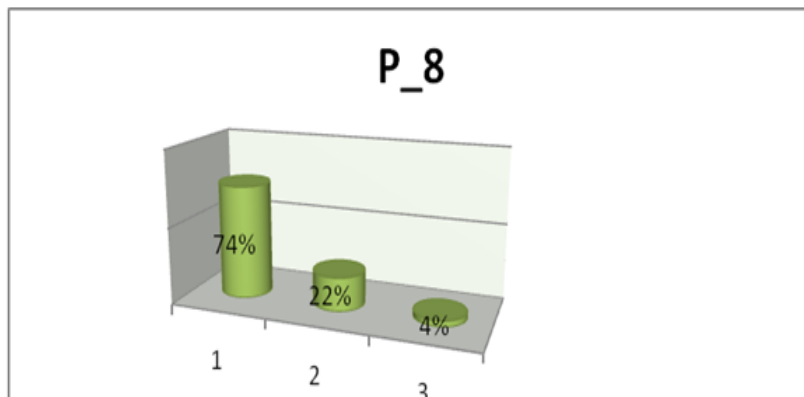
Në këtë pyetje 64% e të anketuarve mendojnë se mobingu ndikon në gjendjen e tyre psikike, 30% e tyre mendojnë se mobingu nuk ndikon në gjendjen e tyre psikike dhe 6% refuzojnë të përgjigjen.

Pyetja 7. Nëse vazhdoni të jeni viktimë e mobingut a mendoni të largoheni nga vendi i punës?



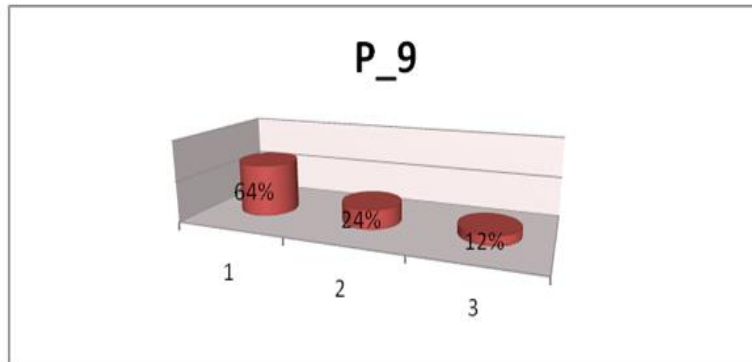
Në këtë pyetje 20% e të anketuarve mendojnë se mund të largohen nga vendi i punës nëse vazhdojnë të jenë viktimë të mobingut, 78% e tyre mendojnë se nuk do të largohen nga vendi i punës edhe nëse vazhdojnë të jenë viktimë të mobingut dhe 2% refuzojnë të përgjigjen.

Pyetja 8 A mendoni që ushtrohet presion vetëm tek personat të cilët nuk kanë përkrahje brenda organizatës?



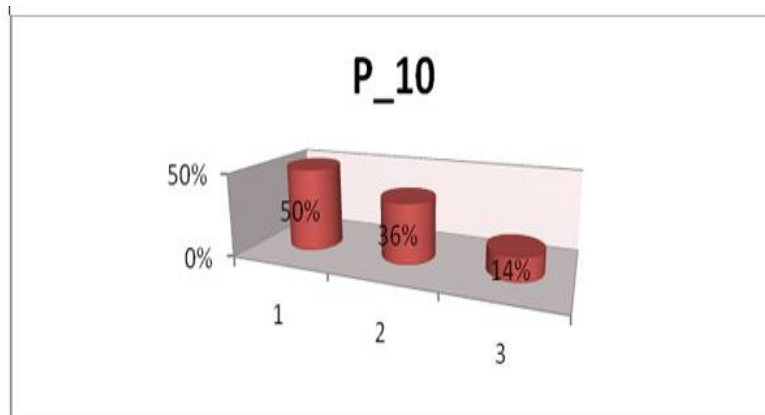
Në këtë pyetje 74% e të anketuarve mendojnë se presioni ushtrohet vetëm tek personat të cilët nuk kanë përkrahje brenda organizatës, 22% e se presioni nuk ushtrohet vetëm tek personat të cilat kanë përkrahje brenda organizatës dhe 4% e tyre refuzojnë të përgjigjen.

Pyetja 9 A mendoni që mobingu ndikon në shëndetin tuaj?



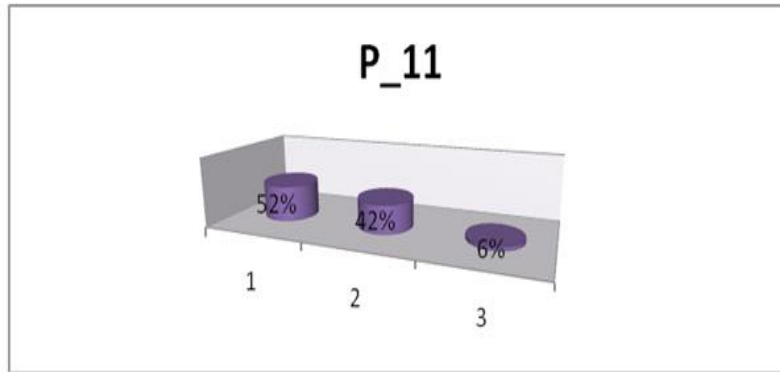
Në këtë pyetje 64% e të anketuarve mendojnë se mobingu ndikon në shëndetin e tyre, 24% mendojnë se nuk ndikon në shëndetin e tyre dhe 12% kanë refuzuar të përgjigjen.

Pyetja 10. A ndikon mobingu në gjendjen tuaj sociale?



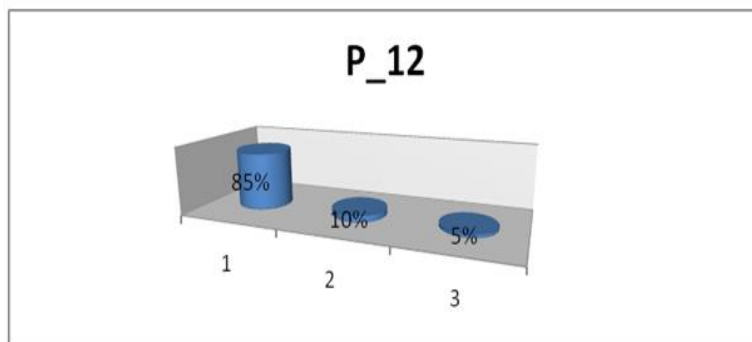
Në këtë pyetje 50% e të anketuarve mendojnë se mobingu ndikon në gjendjen e tyre sociale, 36% mendojnë se nuk ndikon dhe 14% refuzojnë të përgjigjen.

Pyetja 11 A ndikon mobingu në reputacionin tuaj personal?



Në këtë pyetje 52% mendojnë se mobingu ndikon në reputacionin e tyre brenda dhe jashtë organizatës, 42% mendojnë që nuk ndikon dhe 6% refuzojnë të përgjigjen.

Pyetja 12. A jeni ankuar për presonin (mobingun) që është ushtruar ndaj jush?



Në këtë pyetje pjesa dërrmuese e të anketuarve 85% e tyre nuk janë ankuar për presonin e ushtruar ndaj tyre, 10% e tyre janë ankuar dhe 5% refuzojnë të përgjigjen.

Konkluzione/ Rekomandime

Nga rishikimi i literaturës mobingu konsiderohet si një faktor shumë negativ për organizatën dhe performancën e punëtorëve. Nga hulumtimi i bërë kemi marrë një feedback shumë negativ sepse mobingu si faktor negativ është mjaft i përhapur në këto organizata. Në mënyrë që këto organizata të kenë sukses në treg duhet të motivojnë punonjësit e tyre dhe të reduktojnë sa më shumë elementet e mobingut ndaj tyre. Mobingu nuk sjell gjë tjetër veçse pakënaqësi, punëtorët nuk do të jenë besnik ndaj organizatës dhe si rezultat organizata nuk do të jetë e suksesshme. Një fenomen i cili vërehet tek organizatat e hulumtuara është që mobingu ushtrohet ndaj personave të cilët nuk kanë përkrahje nga udhëheqësi dhe/ose nga menaxheri i kompanisë. Kjo do të thotë që këta udhëheqës/menaxherë bëjnë dallime të punëtorëve dhe kjo gjë sjell jo kënaqësi në vendin e punës për të tjerët ndaj të cilëve ushtrohet presion. Një efekt tjetër negativ del të jetë edhe shëndeti i punonjësve si pasojë e mobingut. Udhëheqësit e këtyre organizatave në mënyrë që të kenë punëtorë të aftë për të kryer punët e tyre duhet të kenë punëtorë të shëndetshëm dhe me ushtrimin e presionit ndaj tyre jo vetëm që nuk e arrijnë këtë objektiv por ndikojnë negativisht edhe në performancën e vetë organizatës. Një fenomen tjetër shihet të jetë edhe raportimi (ankimi) i punonjësve tek niveli më i lartë për presionin që ushtrohet ndaj tyre. Kjo tregon se punëdhënësit kanë ushtruar trysni dhe kanë frikësuar në atë masë punonjësit që ata nuk kanë guximin të ankohen tek superiorët e tyre për këtë dukuri.

Nga e gjitha kjo analizë rezulton se mobingu është prezent në masë të madhe në këto organizata. Nevoja për të ndërhyrë është gjithashtu e madhe por nuk ekziston vullneti dhe dëshira e udhëheqësve/menaxherëve për të ndryshuar sjellje ndaj punonjësve të tyre.

=====

Bibliografia

Iveta Gabčanová (2011) The Employees – the most important asset in the organizations. Human Resources Management & Ergonomics. Volume V 1

Alexandra Divincová & Bernadeta Siváková (2014)., Mobbing at workplace and its impact on employee performance. Human Resources Management & Ergonomics Volume VIII

Heinz Leymann (1990-1996)., Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Springer Publishing Company Vol.5 N.2

Hirigoyen M.F., (2000) Molestie morali, Einaudi, Torino

Len Sperry., (2009)., Mobbing and bullying: the influence of individual, work group, and organizational dynamics on abusive workplace behavior Consulting Psychology Journal Practice and Research 2009 American Psychological Association Vol. 61, No. 3.