

Mobbing podrazumeva psihološki teror, neprijateljsku i neetičku komunikaciju na radnom mestu od strane jednog ili više pojedinaca za koju je karakteristično da se sistematski primenjuje nad žrtvom tokom dužeg vremenskog perioda. Žrtva se tada dovodi u bespomoćnu poziciju i održava u tom stanju tako što se nastavlja sa mobbing aktivnostima. Ovakve aktivnosti se javljaju veoma često, statistički govoreći barem jednom nedeljno i tokom dužeg vremenskog perioda (barem šest meseci). Zbog frekventnosti i trajanja terora, žrtva maltretiranja dolazi u stanje mentalne mizerije. Prema tome prilikom definisanja mobbinga akcenat se ne stavlja na vrste mobbing aktivnosti već na dužinu i frekventnost tih aktivnosti. Iako je fenomen mobbing-a star koliko i najstarije kulture, primećen je skoro, konkretno, prvi put je sistematski opisan 1984. godine u jednom malom istraživanju u Švedskoj (Leymann & Gustavsson). Leymann je potom nastavio da izučava mobbing pa je do svoje smrti napravio još dosta istraživanja i uspeo da skrene svetsku pažnju. Njegov uticaj se može videti u Švedskoj gde je danas mobbing na radnom mestu zakonski prekršaj. Faze mobbing-a

1. Kritični incidenti – Inicijalna situacija kojom mobbing počinje nije ništa drugo nego konflikt. Pošto je mobbing je produženi konflikt, ta prva faza obično kratko traje, tek u sledećoj se uvodi vršenje sistematskog mentalnog pritiska od strane kolega ili menadžera
2. Mobbing i "peckanje" - Ponašanja koja čine deo mobbinga ne moraju uvek da budu konfliktna već često nisu uopšte agresivna i ne predstavljaju pokušaj da se neko isključi ili izbacili ali pojedinac koji je subjekt ovakvog ponašanja tokom dugog vremenskog perioda itekako oseti pritisak na svojoj koži. Glavna karakteristika ovih aktivnosti je da se osoba kazni agresijom ili manipulacijom.
3. Mešanje nadležnog menadžmenta – Kada se desi da cela situacija dođe do nadležnog menadžmenta, veoma se lako može dogoditi da se loše proceni situacija i da se osoba nad kojom je vršen mobbing osudi. Čak šta više, menadžment najčešće pokušava da reši problem tako što odstrani mobovanu osobu. Može se dogoditi i da ljudi iz menadžmenta koji su zaduženi za psihosocijalno stanje u firmi ne žele da prihvate odgovornost i zato imaju tendenciju da objašnjenja o problematčnom zaposlenom baziraju na njegovim ličnim karakteristikama a ne na faktorima okruženja na radnom mestu. Ako se ovako nešto dogodi dolazi do narušavanja fundamentalnih ljudskih prava. Da stvar bude još gora, mobovana osoba posle pogrešne interpretacije menadžmenta postaje markirana kao problematična i može imati problema na svakom sledećem radnom mestu ni kriva ni dužna.
4. Netačne dijagnoze – Pošto je mobbing veoma teško otkriti, često se može desiti da osoba koja je mobbovana potraži pomoć psihijatra koji pogrešno proceni situaciju zašto što nema iskustva u proučavanju društvenih odnosa na poslu. Takođe psihijatri imaju običaj da procene osobu na osnovu karakteristika ličnosti što je u ovom slučaju pogrešan pristup. Netačne dijagnoze mogu biti «paranoja», «manična depresija», «poremećaj ličnosti» i slično što takođe može

2/8

Mobbing

----- **OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE PREUZETI NA SAJTU.** -----

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com