

Mobing, mober, žrtva i posljedica

Sanja Lukač¹, Rodoljub Radinović²

¹mr., klinički psiholog, „Klinika Mediko - S“ Banja Luka, Banja Luka, Bosna i Hercegovina, sanjalkc1@gmail.com

²dipl. ecc., „Asocijacija za razvoj i ekonomiku prirodnih resursa“ Banja Luka, Banja Luka, Bosna i Hercegovina, rodoljubr@hotmail.com

Sažetak: Autori u ovom radu žele kroz teoretski doprinos rasvijetliti pojam, pojavu proces i posljedice mobinga. Budući da nema na našim prostorima naučno-istraživačkih radova na ovu temu, rad će takođe poslužiti kao teorijska podloga za empirijska istraživanja. Tema je naročito interesantna s obzirom na aktuelnu situaciju koju karakteriše izraženost problema mobinga u organizacijama, te nedostatak zakonskih normi koje bi precizno definisale mobing. Namjera nam je da kroz predočavanje opštih karakteristika mobinga, te mobera i žrtve olakšamo prepoznavanja problema, odnosno mobinga u konkretnoj situaciji, doprinesemo otkrivanju istog prije nego što donese velike posljedice i žrtvi i samoj organizaciji.

Gljučne riječi: mobing, faze mobinga, vertikalni i horizontalni mobing, profil mobera i žrtve.

Datum prijema rada: 1. jun 2015.

Datum odobrenja rada: 5. jun 2015.

UVOD

Kada razgovaramo o poslovanju neke organizacije, odnosno o međuljudskim odnosima u okviru iste neizostavno se pominje i mobing. Mobing ili pojednostavljeno zlostavljanje na radnom mjestu nameće se kao sve učestaliji problem efikasnog poslovanja organizacija. Takođe, evidentno je da su definicije mobinga neprecizne i u zakonu nejasno definisane, od toga da je to sistematsko psihičko zlostavljanje i ponižavanje drugih osoba pa do nešto manje konkretnih definicija da je to nemogućnost komuniciranja sa poslodavcem, narušavanje međuljudskih odnosa, ličnog i poslovnog ugleda. Mada je uočena izraženost problema mobinga u organizacijama, kao i nedostatak zakonskih normi koje bi precizno definisale mobing, u Bosni i Hercegovini, do sad nisu rađena značajnija istraživanja koja bi egzaktno ukazala na posljedice mobinga. Kao ilustraciju uzročno posljedične veze mobinga i povećanje troškova poslovanja organizacije, navodimo statističke podatke troškova poslovanja organizacije uzrokovanih mobingom za poslovne subjekte u R. Njemačkoj, koji ukazuju na činjenicu da jedan zaposleni koji je bio izvrnut mobingu košta preduzeće između 25000 i 75000 evra godišnje. Analizirajući uzroke pomenutih troškovi konstatovano je da isti nastaju zbog gubitaka uzrokovanih izostajanjem sa posla, zbog bolovanja, te grešaka u radu i smanjenja radnog učinka (uočeno je da 50% radnika koje su žrtve mobinga idu na bolovanje 6 sedmica godišnje, 31% od 1,5 mjeseci do 3 mjeseca, a 11% ostaje kod kuće na bolovanju više od 3 mjeseca godišnje). Takođe kroz provedena istraživanja o uzročno posljedičnim vezama mobinga i suicida u Švedskoj, došlo

se do poražavajućih podataka, prema kojima 10-20% samoubistava ima direktan ili indirektan uzrok u problemima na poslu, a u Italiji čak 13% samoubistava povezuje se sa mobingom. Kroz istraživanja uticaja mobinga na zdravlje ljudi provedenih među zaposlenim u Velikoj Britaniji, došlo se do podataka koji ukazuju da 75,6% žrtava mobinga pati od depresije i niskog samopoštovanja (Franceško, 2008).

Pomenuta istraživanja, odnosno podaci o uzročno posljedičnim vezama mobinga i efikasnog poslovanja organizacije, a posebno mobinga i suicida, te mobinga i zdravlja zaposlenih, kao primarnu potrebu nameću otkrivanje mobinga prije nego što donese velike posljedice i žrtvi i samoj organizaciji.

MOBING

Riječ mobing dolazi od engleske riječi „to mob“ što doslovno znači „okupiti se oko, nasrnuti, zlostaviti“. Prvi put sistematsko proučavanje problema mobinga u organizaciji počelo je prije dvadesetak godina, a vezuje se za Hajnca Lejmmana koji je precizno definisao pojam, obilježja, faze i posljedice mobinga. Prema Lejmanu, mobing je mobing ili psihološki teror je neprijateljski ili neetički vid komunikacije koja potiče od jedne ili više osoba i sistematski je usmjerena prema jednom pojedincu koji se zbog toga nalazi u bespomoćnoj situaciji. Ovi postupci dešavaju se često, najmanje jednom sedmično, i tokom dužeg vremenskog perioda, najmanje pest mjeseci, (Mirković, 2011).

de tek zaposlene osobe ili osobe pred penziju, višak radne snage, pripadnici manjinskih skupina.

Mobing se odražava na svim područjima života i može ozbiljno da ugrozi psihičko zdravlje žrtve na :

- a. **Socijalno - emocionalnom nivou** gdje su evidentni poremećaji raspoloženja, krize plača, stalno razmišljanje o problemima, emocionalna otupjelost, socijalna izolacija.
- b. **Probleme na tjelesno - zdravstvenom nivou** gdje su česte glavobolje, osjećaj gubitka ravnoteže, problemi sa probavom, nedostatak vazduha.
- c. **Promjene u ponašanju** gdje je karakteristična agresija, pasivnost, učestalo korišćenje alkohola, cigareta, lijekova.

ZAKLJUČAK

Mobing kao veoma složen i kompleksna negativna pojava, postaje sve učestaliji problem poslovanja organizacija. Iz prethodno navedenih oblika i karakteristika mobinga, vidjeli smo da mobing uzrokuje razne psihičke probleme kod žrtve, ali isto tako utiče i na funkcionalnu efikasnost organizacije. Žrtve mobinga postaju nezadovoljni radnici, otuđeni od svog posla, a vremenom se otuđuju i sami od sebe. Pomenu ta istraživanja provedena u evropskim zemljama, odnosno navedeni podaci o uzročno posljedičnim vezama mobinga i efikasnog poslovanja organizacije, a posebno mobinga i su-

icida, te mobinga i zdravlja zaposlenih, kao primarnu potrebu nalažu otkrivanje mobinga prije nego što donese velike posljedice i žrtvi i samoj organizaciji.

LITERATURA:

Francešlo, M., Mirković, B. (2008). *Organizaciono ponašanje - moć poznavanja organizacionog ponašanja*. Banja Luka: Univerzitet za poslovni inženjering i menadžment. ISBN 978-00055-40-04-3.

<http://www./2015/05/23/abrasmedia.info/tags/za%C5%Zaštita-radnika>.

<http://www./2015/05/23/abrasmedia.info/tags/zlostavljanje-na-radnom-mjestu>

<http://www./2015/05/23/mojportal.ba/novost/206127/Mobing-trpi-60-posto-radnika>.

Mirković, B., Čizmić, S. (2011). *Active job search. The influence of socio-demographic characteristics*. Sociološki pregled, 45(4). UDK:331.56 (497.6).

Mirković, B., Čizmić, S. (2012). *Odnos osobina ličnosti, strategije suočavanja sa stresom izazvanim nezaposlenošću i spremnosti na aktivno traženje posla*. U Kolenović-Đapo, J., Fako, I., Koso-Drljević, M., Mirković, B. (Ur.). Zbornik radova „2 kongres psihologa BiH sa međunarodnim učešćem“ (Banja Luka, 24-26, februar 2011), Banja Luka: Društvo psihologa Republike Srpske i Društvo psihologa Federacije BiH, str. 149-163. ISBN 978-99955-721-0-5.

Mobbing, mobber, victim and consequence

Sanja Lukač¹, Rodoljub Radinović²

¹MA, clinical psychologist, "Klinika Mediko-S" Banja Luka, Banja Luka, Bosnia and Herzegovina, sanjalkc1@gmail.com

²Bachelor of Economics, "Association for natural resources development and economics" Banja Luka, Banja Luka, Bosnia and Herzegovina, rodoljubr@hotmail.com

Abstract: The authors in this paper wish, through a theoretical contribution, to shed light on the notion, phenomenon, process and consequences of mobbing. Since there are no scientific-research papers on this topic in our area, the paper will also serve as a theoretical basis for empiric researches. The topic is interesting in particular given the current situation that is characterized by the extensive problem of mobbing in organizations, just like the lack of legal norms that would precisely define mobbing. Our intention is to facilitate recognition of the problem, i.e. of mobbing in a specific situation, through presenting general characteristics of the mobbing, and of the mobber and the victim, contribute to its detection before it results in major consequences for the victim and the organization itself.

Key words: mobbing, phases of mobbing, vertical and horizontal mobbing, mobber and victim profiles.