

## РЕЛАЦИЈЕ ИЗМЕЂУ ПЕРЦЕПЦИЈЕ МОБИНГА И ФАКТОРА КОЈИ ПОГОДУЈУ ЊЕГОВОЈ ПОЈАВИ И ШИРЕЊУ

У раду су приказани резултати самосталног истраживања о перцепцији мобинга и фактора који доприносе његовој појави и ширењу. Циљ истраживања је дефинисан као емпиријска верификација података у вези са утврђивањем релација између перцепције мобинга и перцепције фактора који доприносе његовој појави и ширењу. Истраживање је реализовано на узорку 411 радника запослених у приватним и јавним предузећима и организацијама источног дијела Републике Српске. Тестирана је хипотеза да се могу очекивати значајне разлике у дјеловању фактора појаве и ширења мобинга на његову перцепцију. Фактори који доприносе појави и ширењу мобинга подијељени су у три категорије и то: фактори личности руководиоца, фактори мирења са ситуацијом и фактори традиције и трендова. У раду су кориштени адекватни мјерни инструменти, који имају задовољавајуће метријске карактеристике: скала перцепције мобинга и скала фактора који доприносе појави и ширењу мобинга.

Добијени резултати истраживања показују да је хипотеза дјелимично потврђена, с обзиром на то да је установљено сљедеће:

- на перцепцију мобинга статистички значајно утиче мишљење испитаника да је личност руководиоца значајан фактор доприноса у настанку мобинга и његовом ширењу;
- перцепција фактора мирења са ситуацијом не утиче статистички значајно на перцепцију мобинга;
- перцепција значаја традиције и трендова као фактора мобинга статистички значајно утиче на перцепцију мобинга.

*Кључне ријечи:* перцепција мобинга, фактори који доприносе настанку и ширењу мобинга.

---

<sup>1</sup> snjezana.stanar@ffuis.edu.ba

## Увод

Погоршање међуљудских односа и опште радне климе доприноси повећаном осјећању несигурности, настојању да се за неуспјехе окриве други, прављењу интрига и конфликта, који временом могу да прерасту у мобинг на радном мјесту. Злостављање на послу најчешће долази од стране послодаваца који запосленима дају претешке задатке за које они нису квалификовани. То се нарочито односи на већину новијих „бизнисмена“, који су своју имовину стекли на неморалан и некоректан начин и којима недостаје пословна и морална етика и култура, коју послован човјек мора да има. Умјесто да трпе шиканирања, кињења због страха од губитка посла, жртве би требале потражити правну и психолошку помоћ. Емпиријска истраживања (Vandekerckhove & Commers, 2003) показују да мобинг на радном мјесту није маргиналан феномен. У САД је око 16,8% радника жртва мобинга (Namie, Namie, 2000), док је тај постотак у Европи нешто нижи и износи 11% (Paoli & Merllié, 2001 према Neuman, 2000).

„Ријеч је о модерној теми о којој сви углавном имамо појам, макар и магловит. Знамо да је мобинг кад те малтретирају на послу, али многи обично не знају препознати када се то њима догађа“ (Шијаковић, 2002; стр. 456–466).

Досад наведено као и специфичност проблема за који је тешко наћи саговорнике, чак и у појединим организацијама које се баве заштитом људских права, намеће потребу изучавања стварног стања у нашим савременим организацијама.

## Дефиниција мобинга

Феномен мобинга постаје све више популаран у свакодневном говору, медијима и у стручној литератури. Не постоји јединствена дефиниција овог феномена, па се у стручној литератури сусрећу различита појмовна одређена при чему се нагласак ставља на различите аспекте проблема. Без обзира на различитости, скоро сви аутори се слажу да је ријеч о негативном и непријатељском понашању између запосленика, гдје нападе на жртву врши једно или више лица, систематски и кроз дужи временски период. Да би имао унапријед планирани негативан и разоран ефекат на жртву, мобинг треба држати у животу у правилним временским интервалима и систематски га проводити. Такође, да би се проводио мобинг, није потребно више, већ само једна особа која ће бити истрајна у „уништавању“ своје жртве, чак и онда када група одустане и окрене се бављењу неким другим стварима. У земљама у којима влада капитализам, мобинг се користи као једна од метода којима се послодавци користе како би онога који је „вишак“ натјерали да сам напусти организацију. Сам поступак мобинга најчешће започиње промјенама радног окружења, а које доводе до конфликта и лоших

међуљудских односа. Након почетне социјалне изолације долазе активности везане за радне задатке, премјештање на удаљена и забачена радна мјеста, неинформисање, критике због „необављеног“ или „лоше обављеног“ посла, итд. Циљ овог поступка је психолошки потпуно понизити и „уништити“ жртву. Као најчешћи узроци мобинга у радним организацијама наводе се промјене у организацији, дисфункционална организацијска структура и/или култура, недостатак комуникације, недостатак адекватног тренинга запослених (комуникацијске вјештине, рјешавање конфликта и сл.) те различити притисци који долазе изван организације (Davenport i sar., 1999). „Мобинг је понашање коме је циљ потцијенити и деградирати људска бића преко „злонамјерног језика“ и преко прикривених окрутних дјела која постепено подривају самопоуздање и самопоштовање особе“ (Костелић-Мартић, 2005; стр. 11).

Оно што још треба поменути, а што није ништа мање важно од саме природе понашања које се везује за мобинг, јесте учесталост и трајање таквог понашања, које утиче на цјелокупну личност, па самим тим и на радну ефикасност запослених.

#### *Фактори који погодују појави и ширењу мобинга*

Из искуства и комуникацијом са другим људима научили смо да је сваки човјек посебан, и да свему што ради даје неки свој лични печат, а све то захваљујући скупу особина које су јединствене и непоновљиве. Према томе, може се извести закључак да је личност „јединствен и релативно стабилан модел понашања, мисли и емоција које показују појединци“ (Гринберг, Барон, 1988).

Као доминантан фактор у настанку мобинга јавља се и недостатак социјалних компетенција, од којих је, чини се, важан аспект недостатак емоционалне контроле. Недостатак или смањена саморефлексија као и немање увида у своје понашање, тачније његове посљедице за резултат имају појаву мобинга (Дунђеровић, 2005).

За друштво у којем данас живимо карактеристични су процеси раздора који су неке аспекте друштва довели до фазе у којој без имало задршке можемо говорити о разореном друштву. Дешавају се криза идентитета, психичка оптерећеност, промјене система вриједности на горе, бесперспективност, незапосленост која за посљедицу има велику економску зависност. Овакво стање разореног друштва, које је посљедица катастрофалних догађања у друштву (рат, економска и привредна криза, криза вриједности...), довело је до стања безнађа гдје егзистирају противрјечни системи вриједности. Јавља се и аномија (стање у друштву у којем се не поштују закони и норме понашања) до које долази најчешће у периодима друштвене и политичке кризе, ратова и револуција, као и у вријеме друштвене транзиције, када

више не вриједе нормe и вриједности које су вриједиле некада, а нове још нису успостављене. У таквим условима људи су, приликом тражења прихватљивих образаца социјалног понашања, збуњени и дезоријентисани. Без обзира на огромно нагомилано незадовољство постојећим стањем и жељу за промјенама, већина запослених ипак остаје у сфери пасивног трпљења, јер сматрају да не могу да се изборе за боље, па остају да ћуте и трпе све што им се наметне, а све због заштите сопствене и сигурности оних чија егзистенција зависи од њих.

Традиционално патријархално васпитање у великој мјери утиче на запошљавање жена као и на однос према њима на послу. Па тако знамо да је веома мали број жена на мјестима одлучивања, на руководећим мјестима различитих институција. Чим су у некој професији више заступљене жене, по правилу та професија постаје мање плаћена, и обично се налазе на хијерархијски нижим позицијама са нижом платом и друштвеним статусом. Посебно је уочљиво да у земљама у транзицији, у кризним друштвеним условима, све више је жена које остају без посла, јер, по традицији, женама остаје мјесто мајке и домаћице, некога коме је мјесто у кући и ко треба да ћути и трпи.

У раду је нагласак стављен на три групе фактора који доприносе појави и ширењу мобинга, а то су фактори личности руководиоца, фактори мирења са постојећом ситуацијом и фактори традиције и трендова. Фактори личности руководиоца односе се на оцјену особина личности руководиоца значајних за јављање мобинга. Фактори мирења са ситуацијом односе се на оцјену у којој мјери ћутање и трпљење негативних појава представља извор мобинга, а фактори традиције и трендова на оцјену у којој мјери појаве традиционално васпитање и појаве из претходних деценија утичу на појаву мобинга.

### *Методологија истраживања*

Предмет истраживања односи се на сагледавање научног и практичног значаја перцепције мобинга и фактора који погодују његовој појави и ширењу. Основни циљ овог истраживања је *анализирање реакција између* перцепције мобинга с једне стране и фактора који погодују његовој појави и његовом ширењу, с друге стране.

### *Узорак истраживања*

Узорак испитаника има елементе намјерног, пригодног и једноставног случајног. Намјерног, јер су њиме обухваћени испитаници запослени у областима и организацијама које су намјерно одабране за потребе ове студије, пригодног, у том смислу што су испитивањем обухваћени запослени

који су се у вријеме испитивања нашли у организацији и којима је било омогућено да буду доступни испитивачима, те случајног, у том смислу што су бројни случајни фактори утицали на то ко се у том моменту нашао у организацији и, још важније, коме је било омогућено да се издвоји из процеса рада и приступи испитивању. Имајући у виду овакав начин избора испитаника, те да је испитивањем обухваћено 411 запослених у различитим организацијама источног дијела Републике Српске, може се са релативно довољном поузданошћу рећи да је наш узорак испитаника репрезентативан за посматране организације.

### *Методe и инструменти истраживања*

У раду су кориштене двије основне методе за прикупљање података: емпиријско – неекспериментални метод (survey) који се уобичајено користи за теренско истраживање на изабраном узорку и метод теоријске анализе за анализу садржаја претходних истраживања која су предметно и методолошки сродна овом проблему.

У складу са предметом и циљем истраживања кориштени су сљедећи инструменти за прикупљање података: скала за испитивање перцепције мобинга и скала перцепције фактора који доприносе појави и ширењу мобинга. Метријске карактеристике кориштених инструмената провјерене су *post facto*.

Скала перцепције мобинга састоји се од осамнаест тврдњи и обухвата перцепцију мобинга у нашим организацијама. Кронбах алфа износи 0,927, што показује да је ниво поузданости скале задовољавајући. Смирнов-Колмогоровим тестом, којим се утврђује нормалност дистрибуције резултата добивено је да дистрибуција одступа статистички значајно од нормалне у позитивном смјеру на шта указује skewness чија вриједност износи 1,100. Смирнов-Колмогоров коефицијент износи 0,138, статистички је значајан на нивоу 0,01.

Скала фактора који доприносе појави и ширењу мобинга конструисана је за потребе истраживања као скала Ликертовог типа, гдје су испитаници имали могућност да своје слагање искажу од потпуног слагања до потпуног неслагања са тринаест тврдњи. Ниво поузданости ове скале је задовољавајући што показује Кронбах алфа који износи 0,870. Анализа је показала да дистрибуција резултата на скали перцепције фактора који доприносе јављању мобинга статистички значајно одступа од нормалне дистрибуције. Смирнов-Колмогоров тест износи 0,063, а ниво значајности  $p = 0,01$ . Дистрибуција резултата на овој скали је негативно асиметрична на шта указује и skewness чија је вриједност -0,884.

### *Резултати истраживања*

У овом дијелу рада је приказана и анализирана природа односа сваке од варијабли укључених у истраживање.

На основу дистрибуције података који обухватају перцепцију мобинга извршена је подјела у три категорије које укључују дирекцију општег односа према постојању мобинга у нашим организацијама, на: 1. изразито низак, 2. низак и 3. висок ниво перцепције мобинга, затим на основу дистрибуције података који обухватају перцепцију фактора који доприносе појави мобинга извршена је подјела такође у три категорије: 1. нижи, 2. висок, и 3. изразито висок степен присуства наведених фактора.

### *Перцепција мобинга*

Анализом резултата добијених путем рачунања скалног индекса тврдњи којима је испитивана перцепција постојања мобинга у нашим организацијама уочљиво је да испитаници у мањој мјери перципирају постојање мобинга. Више од 50% испитаника је, на различите форме мобинг активности, дало одговоре којима изражавају своје мишљење да је мобинг ријетко присутан у нашим организацијама. Ниске скалне вриједности приказане у табели 1 указују на тако добијене резултате.

Табела 1. Перцепција мобинга

Т В Р Д Њ Е	Степен слагања					SV
	Врло ријетко	Ријетко	Нисам сигуран	Често	Врло често	
	f %	f %	f %	f %	f %	
Добијам радне задатке испод нивоа моје квалификације и мојих способности.	150 36,50	130 31,63	49 11,92	57 13,87	25 6,08	2,21
Претрпавају ме послом који је немогуће завршити у датим роковима.	178 43,31	105 25,55	37 9,00	70 17,03	21 5,11	2,15
О мени се „испредају“ трачеви и неистине.	201 48,91	47 11,44	134 32,60	17 4,14	12 2,92	2,01
Мој рад се често неоправдано провјерава и контролише.	188 45,74	112 27,25	59 14,36	42 10,22	10 2,43	1,96
Моје мишљење и приједлози се игноришу.	208 50,61	86 20,92	75 18,25	32 7,79	10 2,43	1,91
Ускраћују ми информације важне за успјешно извршавање посла.	220 53,53	82 19,95	64 15,57	35 8,52	10 2,43	1,86
Мој рад и залагање су изложени константним критикама.	217 52,80	99 24,09	66 16,06	22 5,35	7 1,70	1,86
Омаловажава се и исмијава оно што радим.	241 58,64	57 13,87	83 20,19	28 6,81	2 0,49	1,77
Подругљиво се смјешкају док износим своје критичке опаске о слабостима у организацији.	250 60,83	54 13,14	76 18,49	22 5,35	9 2,19	1,75
На мене се врши притисак да не тражим оно што ми по закону припада: боловање, годишњи одмор.	252 61,31	69 16,79	54 13,14	24 5,84	12 2,92	1,72
Игноришу ме и искључују из заједничких активности.	251 61,07	67 16,30	64 15,57	21 5,11	8 1,95	1,71
Изложен/а сам пријетећим опоменама и подсјећању на учињене пропусте на послу.	261 63,50	69 16,79	60 14,60	17 4,14	4 0,97	1,62
Појединци на мене вичу, искаљују бијес.	264 64,23	86 20,92	31 7,54	25 6,08	5 1,22	1,59
Савјетовано ми је, или сигнализирано, да треба да дам отказ.	289 70,32	36 8,76	71 17,27	10 2,43	5 1,22	1,55
Застрашују ме поступцима као што су: пријетње прстом, уношење у лице, гуркање, блокирање пролаза...	286 69,59	51 12,41	54 12,41	13 3,16	7 1,70	1,55
Понижавају ме увредљивим коментарима о мени као личности: о мом поријеклу, навикама, ставовима, приватном животу.	287 69,83	41 9,98	68 16,55	12 2,92	3 0,73	1,55
Претјерано ме задиркују и праве неслане шале на мој рачун.	261 63,50	69 16,79	60 14,60	17 4,14	4 0,97	1,47
Доживио/ла сам физичко насиље односно пријетње физичким нападом.	317 77,13	40 9,73	41 9,98	9 2,19	4 0,97	1,40

На основу дистрибуције података приказаних у табели 1 уочљиво је да испитаници, у најужем смислу значења појма мобинга, ријетко опажају односно доживљавају да су директније изразито изложени мобингу на послу.

*Фактори који доприносе појави и ширењу мобинга*

Скала перцепције фактора који доприносе појави и ширењу мобинга садржи три групе тврдњи: 1. тврдње које се односе на личност руководиоца као извора мобинга, 2. тврдње које говоре да мирење са постојећом ситуацијом може бити извор мобинга и 3. тврдње које показују да извор мобинга може бити и устаљено понашање из претходних деценија, тј. из претходног рата (трендови), те традиционално васпитање на нашим просторима.

Анализа одговора на тврдње које сачињавају скалу испитивања фактора који доприносе појави и ширењу мобинга, у цјелини, указала је да висок проценат запослених у посматраним организацијама опажају да су оваква социјално непожељна понашања изразито често присутна, врло често изнад 70%, што значи да су услови за појаву и ширење мобинга у тим организацијама врло повољни. С обзиром на то да је вишим вриједностима у скали означен позитиван степен слагања, и да скални индекс сваке тврдње износи више од 3,10, можемо закључити да испитаници у великој мјери опажају изражену присутност оваквих друштвено нежељених понашања.

Табела 2. Фактори који доприносе појави и ширењу мобинга

Т В Р Д Њ Е	Степен слагања					SV	
	Уопште се не слажем	Слажем се не	Углавном слажем	Нисам сигуран	Углавном се слажем		Потпуно се слажем
	f %	f %	f %	f %	f %		
Низак животни стандард запослене тјера да на мобинг реагују по принципу „ћути и трпи“.	11 2,68	16 3,89	58 14,11	115 27,98	211 51,34	4,21	
Велики број руководиоца себи даје више моћи него што је то нормативно предвиђено.	12 2,92	18 4,38	59 14,36	152 36,98	170 41,36	4,09	
Недостатак радних мјеста и знатан број незапослених доводе до појаве мобинга.	12 2,92	14 3,41	77 18,73	138 33,58	170 41,36	4,07	
Политички мотивисано постављање руководиоца у предузећима доприноси појави и ширењу мобинга.	8 1,95	10 2,43	93 22,63	135 32,85	165 40,15	4,07	
Запошљавање преко „веза“ доприноси појави и мобинга.	11 2,68	12 2,92	85 20,68	135 32,85	168 40,88	4,06	



*Релације између перцепције мобинга и фактора који погодују његовој појави и ширењу*

Изразита друштвено-економска криза је довела до преласка капитала у руке неморалних и нестручних људи.	15 3,65	16 3,89	77 18,73	143 34,79	160 38,93	4,01
Велики број руководилаца је мишљења да посједује запослене заједно са капиталом који имају.	24 5,84	17 4,14	87 21,17	135 32,85	148 36,01	3,89
Код великог боја руководилаца главни механизам дјеловања је „циљ оправдава средства“.	11 2,68	16 3,89	103 25,06	159 38,69	122 29,68	3,89
Свако дјеловање запослених против мобинга може изазвати губитак посла.	10 2,43	26 6,33	108 26,28	134 32,60	133 32,36	3,86
Недовољна примања и мале плате запосленима представљају већи проблем него нехумано поступање према њима.	25 6,08	26 6,33	95 23,11	141 34,31	124 30,17	3,76
Традиционално се сматра да мушкарци имају више права него жене.	41 9,98	31 7,54	113 27,49	114 27,74	112 27,25	3,55
Наше организације се одржавају на ригидној хијерархијској структури, контроли и тајности рада.	22 5,35	31 7,54	173 42,09	109 26,52	76 18,49	3,45
Савремено радно и социјално окружење спутава могућност за развој и напредовање жена.	48 11,68	69 16,79	148 36,01	83 20,19	63 15,33	3,11

Анализом тврдњи које сачињавају скалу испитивања фактора који доприносе појави и ширењу мобинга, у цјелини, уочљив је висок проценат испитаника који сматрају да све три групе представљају значајне факторе који доприносе појави и ширењу мобинга и да су у значајној мјери заступљени у нашем друштву, можемо закључити да у нашим организацијама мобингу је изложен велики број запослених.

Упоређујући ове податке и податке у табели 1, може се примијетити да се јављају контрадикторности код одговора које су испитаници давали на тврдње из ове двије скале. С обзиром на то да је анализа тврдњи које сачињавају скалу испитивања фактора који доприносе појави и ширењу мобинга, у цјелини, указала на висок проценат испитаника који сматрају да све три групе представљају значајне факторе који доприносе појави и ширењу мобинга и да су у значајној мјери заступљени у нашем друштву, можемо закључити да је у нашим организацијама мобингу изложен велики број запослених.

Анализа добијених података показује да се 68,37% испитаника слаже са тврдњама које сачињавају скалу извора мобинга.

## Међусобне релације варијабли

Анализирајући податке који се односе на процјену фактора личности руководиоца као фактора јављања мобинга и перцепцију мобинга (табела 3), уочено је да највећи број испитаника, које карактерише став да личност руководиоца не представља значајан фактор доприноса мобингу, изразито ниско перципирају мобинг (44,35%), док је приближно подједнак број испитаника који у факторима личности руководиоца виде значајан извор мобинга и који високо перципирају мобинг (41,13%), што тумачимо чињеницом да испитаници објективно опажају и осјетљиви су на узроке (извори мобинга) и посљедице (перципирани мобинг) у нашим организацијама.

На перцепцију мобинга статистички значајно утиче мишљење испитаника да је личност руководиоца значајан фактор доприноса у настанку мобинга и његовом ширењу.

Табела 3. Релација фактора који доприносе појави мобинга и перцепције мобинга

Значај фактора личности руководиоца	Ниво перцепције мобинга			Свега %
	Изразито низак (%)	Низак (%)	Виши (%)	
Нижи	51 44,35	27 23,48	37 32,17	115 100,00
Висок	48 30,97	61 39,35	46 29,68	155 100,00
Изразито висок	38 26,95	45 31,91	58 41,13	141 100,00
Свега	137 33,33	133 32,36	141 34,31	411 100,00

$\chi^2 = 14,362$        $df = 4$        $C. Coeff. = 0,184$        $p = 0,006$

Када је ријеч о односу фактора мирења са ситуацијом као фактора појаве мобинга и перцепције мобинга (табела 4) није утврђена статистички значајна разлика. Без обзира да ли испитаници у нижој, високој или изразито високој мјери сматрају да мирење са ситуацијом представља фактор појаве мобинга они у прилично подједнаким мјерама перципирају појаву мобинга (процент испитаника у свакој од категорија износи око 30%). Анализом добијених података утврђено је да перцепција фактора мирења са ситуацијом не утиче статистички значајно на перцепцију мобинга. Уочена је тенденција да испитаници који изразито високо сматрају да је пожељно да се „ћути и трпи“ у мањој мјери изразито ниско перципирају мобинг, што се може протумачити њиховом осјетљивошћу на појаву мобинга уопште, као и критичношћу у тумачењу фактора који доприносе појави мобинга при чему јасно уочавају узроке (трпљење) и посљедице (појава мобинга коју су перципирани).

Табела 4. Релација фактора који доприносе појави мобинга и перцепције мобинга

Значај фактора мирења са ситуацијом	Ниво перцепције мобинга			Свега %
	Изразито низак (%)	Низак (%)	Виши (%)	
Нижи	53 34,42	43 27,92	58 37,66	154 100,00
Висок	41 36,61	37 33,04	34 30,36	112 100,00
Изразито висок	43 29,66	53 36,55	49 33,79	145 100,00
Свега	137 33,33	133 32,36	141 34,31	411 100,00

$\chi^2 = 3,769$        $df = 4$        $C. Coeff. = 0,095$        $p = 0,438$

Анализом добијених података који укључују однос перцепције фактора традиције и трендова и перцепције мобинга (табела 5) уочавамо да испитаници који оцјењују да су ови фактори у нижој мјери значајни за појаву мобинга изразито ниско перципирају постојање мобинга (40,77%). Исто тако, испитаници који оцјењују да су ови фактори изразито значајан извор мобинга у вишем нивоу перципирају постојање мобинга (39,82%), што би се могло протумачити њиховим објективним опажањем узрока (извора мобинга) и посљедица (постојање перципираног мобинга). На основу добијених података уочено је да постоји статистички значајна разлика између испитаника који у различитој мјери оцјењују значај традиције и трендова као фактора мобинга у односу на ниво у којем перципирају мобинг и то на нивоу значајности од 0,05.

Табела 5. Релација фактора који доприносе појави мобинга и перцепције мобинга

Значај фактора традиције и трендова	Ниво перцепције мобинга			Свега %
	Изразито низак (%)	Низак (%)	Виши (%)	
Нижи	53 40,77	38 29,23	39 30,00	130 100,00
Висок	59 35,12	52 30,95	57 33,93	168 100,00
Изразито висок	25 22,12	43 38,05	45 39,82	113 100,00
Свега	137 33,33	133 32,36	141 34,31	411 100,00

$\chi^2 = 9,917$        $df = 4$        $C. Coeff. = 0,153$        $p = 0,042$

Према перцепцијама испитаника, у посматраним организацијама, мобинг је првенствено психолошке природе и у највећој мјери има карактеристике напада на квалитет рада жртве који се испољава као додјелјивање задатака који су испод нивоа способности и нивоа квалификација запослених,

давање задатака који умањују самопоштовање, претрпавање послом који је немогуће завршити у задатим роковима, сувишна неоправдана контрола рада, игнорисања мишљења и приједлога и недоступности информација важних за радне задатке, као и напада на репутацију жртве који укључују понижавање личности, исмијавање, игнорисање, испредање трачева и неистина.

### *Закључак*

Како су испитаници у изразито високом степену перципирани факторе који погодују настанку и ширењу мобинга, можемо рећи да друштвени и организациони услови у посматраним организацијама представљају погодан тло за јављање и ширење мобинга.

Такође се може видјети да у средишту нађених перцепција о мобингу и условима за настанак мобинга латентно лежи то да је мобингу, у посматраним организацијама, изложен извјестан број запослених. Страх од губитка каквог таквог посла који би могао довести до немогућности задовољења основних људских потреба представља основну препреку да запослени отворено и јавно говоре о мобингу на својим радним мјестима. Добијени резултати јасно показују да фактори који су истраживањем обухваћени не представљају, у истој мјери, значајне изворе перцепције мобинга. Мјера у којој три групе фактора представљају изворе перцепције мобинга и у којој се не перципира постојање мобинга указује на потребу покретања промјена како на ширем, друштвеном плану, тако и на плану појединца. Видљиво је да су испитаници личности менаџера дали предност када су у питању фактори који доприносе појави и ширењу мобинга, након тога су ту традиција и трендови понашања која су се одржала више од посљедње двије деценије док факторе мирјења са постојећом ситуацијом не посматрају или значајно мањој мјери посматрају као изворе перцепције мобинга.

Даље продубљивање ове теме подразумијева проширивање области истраживања на активности анализирања и тумачења резултата до којих су, у овој области, дошли други аутори.

Да би се изашло из поратне кризе која се дубоко укоријенила и влада многим областима живота и рада, потребне су радикалне промјене. Првенствено је потребно направити промјене на друштвеном плану у чијем фокусу би била изградња боље и стабилније економије и побољшања животног стандарда, бољих критерија професионалног избора и развоја кадрова, посебно кад је ријеч о руководећем кадру, те пројектовање бољих програма њиховог стручног усавршавања. Све ово ће уједно учинити и велике промјене на индивидуалном плану у смислу уклањања страха који представља један од највећих каменова спотицања у развоју људских потенцијала.

## Литература

- Гринберг, Ц., Барон, Р. А. (1998). *Понашање у организацијама – Разумевање управљања људском страном рада*. Београд: Желинд.
- Davenport, Noa Zanolli, Ruth Distler Schwartz, Gail Pursell  
Elliott (1999). *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Ames, Iowa: Civil Society Publishing.
- Дунђеровић, Р. (2005). *Основи психологије менаџмента*. Нови Сад: Факултет за менаџмент.
- Kostelić-Martić, A. (2005). *Mobbing: psihičko maltertiranje na radnom mjestu*. Zagreb: Školska knjiga.
- Namie, G. i Namie, R. (2000). *Workplace Bullying: The Silent Epidemic*. *Employee Rights Quarterly*, 1(2), 1–12.
- Neuman, J.H. (2000). *Injustice, Stress and Bullying Can Be Expensive*. Part 1 of 6. Workplace Bullying in Oakland, California. Преузето са: <http://www.workplacebullying.org/res/neuman1.html>. Датум преузимања: 10. 12. 2009.
- Vandekerckhove W., Commers, M. S. R. (2003). Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?. *Journal of Business Ethics* 45(1). 41–50.
- Шијаковић, И. (2002). *Узроци кршења људских права у земљама транзиције. Међународни проблеми*. вол. 54, бр. 4. Бања Лука: Економски факултет. Преузето са: <http://scindeks-clanci.nb.rs/data/pdf>. Датум преузимања: 10. 12. 2009.

Snježana Z. Stanar

## RELATIONS BETWEEN THE PERCEPTION OF MOBBING AND FACTORS WHICH CAUSE ITS APPEARANCE AND EXPANSION

### *Summary*

The paper presents the results of an independent research on the perception of mobbing and factors that contribute to its occurrence and expansion. The aim of the research is defined as the empirical verification of data regarding the relationship between the perception of mobbing and the perception of factors that contribute to its occurrence and spread. The survey was carried out on a sample of 411 workers employed by private and public enterprises and organizations. The hypothesis was tested that significant differences in the effects of the emergence and spread of mobbing on his perception can be expected. Factors that contribute to the emergence and spread of mobbing are divided into three categories: personality factors of managers, factors of conciliation with the situation and factors of tradition and trends. In this paper, adequate measuring instruments are used, which have satisfactory metric characteristics: mobility perception scale and scale of factors that contribute to the emergence and spread of mobbing.

The obtained results of the research show that the hypothesis is partially confirmed, since the following was established:

- the perception of mobbing statistically significantly influences the opinion of the respondents that the personality of the manager is a significant factor in the contribution to the emergence of mobbing and its spreading.
- the perception of the conciliation factor with the situation does not affect statistically significant the perception of mobbing
- there is a statistically significant difference between respondents who to a varying extent assess the importance of tradition and trends as a factor of mobbing compared to the level in which mobbing perceives.