



*Letnji semestar, 2022/23*

*PREDMET: IT390 - Profesionalna praksa i etika*

Domaći Zadatak br. 7

Student: **Aleksa Cekić 4173**

Asistent: **Konstantin Ađanin**

Datum izrade: **05.06.2023**

## Tekst Zadataka

Predstavite jedan primer mobinga koji ste pronašli u literaturi. Primer možete pronaći u knjigama, novinama, časopisima, na internetu, itd. U pripremi i sprovođenju ovog zadatka, rukovodite se sledećim tezama i pružite tražene odgovore. Koristite nastavnu materiju iz lekcije br. 15:

1. OBJASNITE POJAM MOBINGA
2. NAVEDITE PRIMER KOJI STE ODABRALI
3. OPIŠITE KOJI SU BILI RAZLOZI ZA POJAVU MOBINGA U ODABRANOM PRIMERU
4. PREDSTAVITE AKTIVNOSTI MOBINGA U PRIMERU
5. PROANALIZIRAJTE FAZE MOBINGA U PRIMERU
6. OPIŠITE MOBERA (ZLOSTAVLJAČA) I ŽRTVU MOBINGA IZ PRIMERA
7. NAVEDITE KOJA JE VRSTA MOBINGA BILA U PITANJU U PRIMERU I OBRAZLOŽITE NAVEDENO
8. PREDSTAVITE KARAKTERISTIKE ORGANIZACIJE U KOJOJ SE JAVIO MOBING
9. PREDSTAVITE KOJE SU BILE POSLEDICE MOBINGA U ODABRANOM PRIMERU
10. PREDSTAVITE NAČINE SPREČAVANJA MOBINGA NA INDIVIDUALNOM PLANU I NA ORGANIZACIONOM NIVOU?

## Rešenje Zadataka

1. Mobing, takođe poznat kao maltretiranje na radnom mestu, je termin koji se koristi da opiše oblik agresivnog ponašanja koji se javlja na radnom mestu. Uključuje opetovano i uporno maltretiranje, uznemiravanje ili zastrašivanje pojedinca od strane jednog ili više kolega ili nadređenih. Mobing obično uključuje grupnu dinamiku, gde je meta maltretiranja podvrgnuta neprijateljskim radnjama i ponašanjima koja mogu izazvati fizičku, emocionalnu i psihičku štetu.
2. Primer mobinga koji sam odabrao je onaj koji se javlja kroz preterano praćenje i kritiku. Ovo je situacija u kojoj grupa saradnika dosledno prati i kritikuje radni učinak određene osobe. Odnos članova tima koji imaju prema novom kandidatu može biti jako ozbiljan, traumatičan i napadan do te poente da stvaraju neprijateljsko radno okruženje. Uveličavaju njegove greške i nedostatke, često ga javno ponižavaju tokom sastanaka tima ili putem pasivno-agresivnih komentara. Oni dovode u pitanje njegovu kompetentnost i kontinuirano potkopavaju njegove ideje i doprinose. Ovo dovodi do pojačanog stresa i anksioznosti na radnom mestu a moguće i u privatnom životu.
3. Razloge za pojave mobinga mogu biti puno i dolaze iz loših osobina ljudi koji vrše mobing. Možemo navesti primer nesigurnost i straha gde saradnici koji se bave mobingom mogu se osećati ugroženo prisustvom novog člana u timu. Mogli bi da ga vide kao potencijalnog konkurenta za unapređenje ili priznanje. U pokušaju da zaštite sopstvene pozicije i zadrže osećaj kontrole, pribegavaju mobingu kao načinu da je zastraše i potkopaju. Drugi primer mogu biti ljubomora i ozlojeđenost. Ako novi član

tima poseduje određene veštine, kvalifikacije ili atribute koje nedostaju kolegama koji se bave mobingom, to može izazvati osećanja ljubomore i ogorčenosti. Oni mogu da zavide njegovim sposobnostima ili pažnji koju dobija od supervizora ili klijenata. Mobing postaje način da se on sruši i umanje njegova dostignuća.

4. Aktivnost mobinga kreće vrlo ubrzo nakon što se žrtva priključi ekipi. Za ovo se često kaže da počinje promenama na radnom mestu. Ovde to nije slučaj zato što žrtva je odmah u početku osetila posledice mobinga na radnom mestu. Čim su se saradnici koji se bave mobingom osetili ugroženo od strane novog člana, krenuli su sa svojim zlonamernim ponašanjem.
5. Na primeru gornjem primeru novog člana koji je bio meta mobinga na svom radnom mestu, možemo analizirati faze mobinga koje su se desile:
  - a) Inicijacija: Mobing protiv novog člana je počeo sa uočenom pretnjom ili okidačem koji je naveo grupu saradnika da ga izdvoji. Ovaj pokretač je mogao biti njegovo unapređenje, njegova kompetencija ili jednostavno lična razlika koju je grupa smatrala uznemirujućom.
  - b) Eskalacija: Kako je mobing napredovao, ponašanja su se intenzivirala. Novi član se suočavao sa stalnim kritikama i negativnim povratnim informacijama od strane grupe, fokusirajući se na njegov radni učinak i lične osobine. Mobing grupa je aktivno tražila mogućnosti da ga omalovaži i potkopa, stvarajući neprijateljsko radno okruženje.
  - c) Izolacija: Novajlija je bio izolovan i isključen iz timskih interakcija i procesa donošenja odluka. Grupa je namerno uskratila informacije od njega i isključili su ga iz timskih sastanaka i diskusija. Ova izolacija je dodatno pojačala njegovo osećanje otuđenosti i nesigurnosti na radnom mestu.
  - d) Glasine i tračevi: Mobing grupa se bavila širenjem glasina i tračeva o novom članu. Možda su širili lažne informacije o njemu, dovodili u pitanje njegovu kompetentnost i narušili njegov ugled među kolegama. Ova zlonamerna kampanja imala je za cilj da je dodatno izoluje i naruši njegov profesionalni ugled.
  - e) Podrivanje i sabotaza: Mobing grupa je aktivno radila na potkopavanju napora i sabotiranju novajlijinog rada. Oni su se mešali u njegove projekte, uskraćivali neophodna sredstva i preuzimali zasluge za njegove ideje i dostignuća. Ova sistematska sabotaza imala je za cilj da naruši njegovo samopouzdanje i umanje njegov profesionalni doprinos.
  - f) Verbalno i emocionalno zlostavljanje: Novajlija se suočio sa verbalnim i emocionalnim zlostavljanjem od strane grupe za mobing. Bavili su se prozivanjem, uvredama i ismevanjem, namerno izazivajući emocionalnu nevolju. Ovo stalno maltretiranje imalo je za cilj da degradira njegovo samopoštovanje i stvori neprijateljsko emocionalno okruženje.

- g) Nadzor i praćenje: Novajlija je bio podvrgnut preteranom praćenju i kontroli od strane grupe za mobing. Oni su pažljivo pratili njegove postupke, dokumentovali uočene greške i koristili ove informacije kao municiju za dalje kritike i napade. Ovaj stalni nadzor imao je za cilj da poveća njegovu anksioznost i stvori osećaj stalnog pritiska.
  - h) Psihološke i emocionalne posledice: Mobing koji je novajlija doživeo imao je teške psihološke i emocionalne posledice. Verovatno je iskusio povećan stres, anksioznost i depresiju zbog stalnog maltretiranja i izolacije. Njegovo samopoštovanje i samopouzdanje su verovatno bili potkopani, što je uticalo na njegovo opšte blagostanje i radni učinak.
6. Počinioci kao što je već opisano su bili grupa individuala koji su duže radili na radnom mestu na kome je došao novi član tima. Ta grupa je možda bila grupa miljenika ili dobro poznatih individuala koji su videli nešto kod novajlije što će ih ugroziti. Umesto sa ljubaznošću, toplinom i prijateljskom atmosferom, počinioci su stvorili jako neprijateljsko radno mesto za novajliju. S druge strane žrtva je bila osoba koja je bila povučena i stidljiva a profesionalno veoma angažovana i vredan radnik. Žrtva je ostvarila uspeh svojim radom i trudom.
7. Na osnovu datog primera, vrsta mobinga u pitanju je kolektivni mobing. Ovo je očigledno iz učešća više saradnika koji su učestvovali u koordinisanim i sistematskim naporima da maltretiraju žrtvu.
8. Na osnovu datog primera, organizacija u kojoj se mobing desio je ispoljila određene karakteristike koje su mogle doprineti rasprostranjenosti i postojanosti mobinga. Ove karakteristike uključuju:
- a) Nedostatak vođstva i nadzora
  - b) Toksična kultura radnog mesta
  - c) Odsustvo politika i procedura
  - d) Slabi kanali komunikacije
  - e) Strah od odmazde
  - f) Nedostatak odgovornosti
9. Posledice koje su se dogodile su dovele do toga da je osoba doživela značajnu emocionalnu nevolju kao rezultat mobinga. Osećao se izolovano, uznemireno i pod stresom, što je dovelo do pada njegovog mentalnog blagostanja i samopoštovanja. Pored emocionalnog stresa, tu su bili i fizički zdravstveni problemi. Produžena izloženost mobingu može se manifestovati u fizičkim zdravstvenim problemima kao što su glavobolja, nesanica, povišen krvni pritisak i drugi simptomi povezani sa stresom. Novajlijino samopouzdanje i samopoštovanje bili su potkopani, što je dovelo

do osećanja bespomoćnosti, depresije i, u teškim slučajevima, samoubilačkih ideja. Psihološki uticaj može imati dugotrajne efekte na opšto psihološko stanje žrtve.

10. Sprečavanje mobinga zahteva proaktivne mere na organizacionom i na individualnom nivou se mogu sprečiti na više načina.

- a) Individualno je potrebno da promovisanjem komunikacije sa poštovanjem podstakniti otvorenu komunikaciju sa poštovanjem među zaposlenima. Negovanjem okruženja u kome se pojedinci osećaju prijatno izražavajući svoja mišljenja i brige bez straha od osvete ili presude. Obezbedite obuku i resurse zaposlenima da razviju veštine efektivnog rešavanja konflikata. Ovo im može pomoći da konstruktivno rešavaju sukobe i razlike, minimizirajući verovatnoću eskalacije u situacije mobinga. Podsticati empatiju i emocionalnu inteligenciju na radnom mestu.
- b) Što se tiče proaktivne mere na organizacionom nivou potrebno je sprovesti sveobuhvatnu politiku borbe protiv mobinga koja jasno definiše mobing, uspostavljati nultu toleranciju na takvo ponašanje i ukazati na posledice bavljenja mobingom. Preneti ovu politiku svim zaposlenima i osigurati da se ona dosledno primenjuje. Obezbediti redovne sesije obuke i programe podizanja svesti za zaposlene i menadžere o mobingu, njegovom uticaju i kako ga sprečiti i rešiti. Obrazovati zaposlene o njihovim pravima i odgovornostima i dati smernice za promovisanje radnog okruženja sa poštovanjem i uključivanjem.