



Univerza v Ljubljani
Fakulteta *za upravo*

VPLIV PSIHOFIZIČNIH DEJAVNIKOV – MOBINGA NA UČINKOVITOST ZAPOSLENIH V JAVNEM SEKTORJU

Seminarska naloga pri predmetu Psihologija dela

Simona Cvetan

Rok Mirtič

Metka Rojnik

mentorica: dr. Eva Boštjančič

Ljubljana, april 2014

KAJ JE MOBING?

- ➔ Sistematično slabo ravnanje s:
 - ➔ podrejenimi,
 - ➔ sodelavci ali
 - ➔ nadrejenimi.
- ➔ Če se ponavlja ali poteka kontinuirano, povzroči žrtvam:
 - ➔ socialne,
 - ➔ psihične in
 - ➔ telesne zdravstvene težave.



LEYMANNJEVA OPREDELITEV:

1/2

- ➡ vključujejo spreminjanje žrtvinih delovnih nalog na negativen način ali oviranje žrtve pri izpolnjevanju teh nalog;
- ➡ socialna izolacija, ki lahko vključuje prekinitev komunikacij z določeno osebo ali izločitev posameznika iz družabnih dogodkov v organizaciji;

LEYMANNJEVA OPREDELITEV:

2/2

- ➡ osebni napadi ali napadi na posameznikovo zasebno življenje z zasmehovanjem, žaljivimi opazkami ter podobnim;
- ➡ verbalne grožnje ter kritiziranje, vpitje ali sramotenje v javnosti;
- ➡ širjenje govoric.



STATISTIKA...

- ➡ od 1 do 4 % zaposlenih je žrtev resnih dejanj psihičnega nasilja,
- ➡ od 8 in 10 % je občasnih žrtev.
- ➡ od 10 do 20 odstotkov zaposlenih se sooča z negativnimi socialnimi vedenji, ki jih po definiciji ne moremo uvrstiti med psihično nasilje, vendar so močan dejavnik stresa.
- ➡ V celotni delovni dobi pa je psihično nasilje doživljala četrtnina Švedov in kar polovica Britancev.

Linda Shallcross:

THE WORKPLACE MOBING SYNDROME: RESPONSE AND PREVENTION IN THE PUBLIC SECTOR



THE WORKPLACE MOBBING SYNDROME: RESPONSE AND PREVENTION IN THE PUBLIC SECTOR 1/2

- ➡ Tako kot drugje tudi v javnem sektorju poznamo več faz mobinga:
 - ➡ konflikt,
 - ➡ agresivna dejanja in psihološki napadi,
 - ➡ odkritje tarče mobinga (faza, kjer se prvič vmešajo tudi managementi),
 - ➡ tarča je označena kot težavna ali duševno bolna,
 - ➡ izgon tarče (tarča mora zapustiti delovno mesto).

THE WORKPLACE MOBBING SYNDROME: RESPONSE AND PREVENTION IN THE PUBLIC SECTOR 2/2

VPLIV NA UČINKOVITOST?

- ➡ Storilci neizkušeni managerji, ki so velikokrat precenjeni glede na svoje izkušnje, znanje in sposobnosti in so brez koristi za proces zaslužka.
- ➡ Storilci so bili negotovi in osredotočeni na nadaljevanje svojih kariernih ambicij ne glede na žrtve, ki so jih nabrali sproti.



NAŠE AKTIVNO DELO:

**Predstavitev mobinga na
delovnem mestu...**

<https://www.youtube.com/watch?v=9uxljq5klc&feature=youtu.be>

... s srečnim koncem...



PREDLOGI IN IZBOLJŠAVE



- ➔ seznanjanje zaposlenih o psihičnem nasilju in njegovih posledicah;
- ➔ pravočasno reševanje konfliktov;
- ➔ oblikovanje jasnih zahtev in pričakovanj glede posameznih delovnih mest;
- ➔ redno obveščanje zaposlenih o dogajanju v organizaciji;
- ➔ ustvarjanje kulture sodelovanja in zaupanja med zaposlenimi;
- ➔ prijavljanje in reševanje primerov psihičnega nasilja.

VIRI in LITERATURA:

- ➡ Shallcross L. (2003). The Workplace Mobbing Syndrome: Response and Prevention in the Public Sector. Dostopno 20.3.2014 na: <http://members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm>.
- ➡ Mlinarič P. (2007). Mobing. Dostopno 20.3.2014 na: http://www.mobing.si/slo/oblike_mobinga.html
- ➡ Čili za delo (2013). Mobbing ali psihično nasilje na delovnem mestu. Dostopno 20.3.2014 na: <http://www.cilizadelo.si/default-30510.html>.
- ➡ Štefe T. (2009). Mobing – psihično nasilje na delovnem mestu. Univerza na primorskem Fakulteta za management Koper.

**HVALA ZA
VAŠO
POZORNOST**



Simona, Rok in Metka