

Charakterystyka zachowań wchodzących w zakres mobbingu.

1. Mobbing to działanie lub zachowanie odnoszące się do pracownika albo skierowane przeciwko pracownikowi, które polega na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników (art. 94³ § 2 Kp).

Międzynarodowa Organizacja Pracy definiuje mobbing to obraźliwe i mściwe zachowanie, wyrażające się poprzez okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia. Mobbing zawiera w sobie bezustanne, negatywne uwagi lub krytykę, izolowanie osoby od kontaktów społecznych, plotkowanie lub rozpowszechnianie fałszywych informacji.

2. Przyczyny mobbingu

Za powstanie mobbingu bardzo rzadko odpowiada jeden czynnik. Osobowości stron konfliktu odgrywają w tym zjawisku taką samą rolę jak klimat panujący w organizacji, styl zarządzania manifestowany przez przełożonych czy warunki środowiskowe. Obawa przed utratą pracy powstrzymuje pracownika przed zmianą pracy. Przyczyn mobbingu szukać można w sztywnych strukturach społecznych, które umożliwiają sprawowanie władzy z pozycji siły.

Typowe negatywne cechy organizacji, w której obserwować można zjawisko przemocy psychicznej to między innymi:

- 1) nieobsadzone stanowiska;
- 2) mało czasu dla wykonania pilnych zadań;
- 3) nedorzeczne, bezsensowne lub sprzeczne ze sobą polecenia wydawane podwładnym;
- 4) obarczanie pracownika dużą odpowiedzialnością, przy równoczesnym ograniczaniu mu możliwości podejmowania decyzji oraz niedoceniać działań podwładnych;
- 5) zła atmosfera w miejscu pracy oraz brak koleżeńskich zachowań;
- 6) brak możliwości uzyskania wsparcia od współpracowników dająca pracownikowi poczucie zagrożenia, niepewności i zwiększają ryzyko zaistnienia mobbingu w grupie.

3. Lista zachowań wchodzących w obszar zachowań mobbingowych:

- 1) Działania wpływające negatywnie na procesy komunikowania się w zakładzie pracy:
 - a) ograniczanie lub utrudnianie przez przełożonego lub współpracowników możliwości wypowiedzania się;
 - b) stałe przerywanie wypowiedzi;
 - c) reagowanie na wypowiedzi i uwagi podniesionym głosem, krzykiem, wyzwiskami, ubliżaniem i groźbami;
 - d) stała krytyka wykonywanej pracy, życia zawodowego i osobistego;
 - e) napastowanie przez telefon;
 - f) pogróżki i groźby pisemne i ustne;
 - g) wykonywanie poniżających, obraźliwych gestów, kierowanie w stronę ofiary spojrzeń o ładunku emocjonalnym jednoznacznie negatywnym;
 - h) operowanie językiem obfitującym w różnego rodzaju aluzje, unikanie jasnego wypowiedzania się wprost.
- 2) Działania negatywnie wpływające na stosunki społeczne w zakładzie pracy:
 - a) unikanie rozmów z ofiarą;
 - b) izolowanie miejsca pracy pracownika, wprowadzanie zakazu kontaktowania się ze współpracownikami;
 - c) zakazywanie pracownikom kontaktu z ofiarą;
 - d) ignorowanie, celowe niedostrzeganie ofiary w środowisku pracowniczym, przechodzenie obok obojętnie, traktowanie jak powietrze.
- 3) Działania wpływające na negatywną percepcję osoby w środowisku pracowniczym:
 - a) obmawianie, rozsiewanie plotek, wymyślanie przezwisk;
 - b) podejmowanie prób ośmieszenia i skompromitowania ofiary, różnych sfer jej życia;
 - c) żarty na temat życia osobistego danej osoby;
 - d) parodiowanie sposobów chodzenia, mówienia, gestów i mimiki ofiary;
 - e) atakowanie poglądów politycznych, przekonań religijnych, ogólnie pojętego światopoglądu;
 - f) wyśmiewanie i atakowanie ofiary ze względu na jej narodowość, kolor skóry, orientację seksualną;
 - g) wyśmiewanie niepełnosprawności, kalectwa lub jakichś cech osobliwych dla ofiary;
 - h) sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badania diagnostyczne;

- i) zwracanie się do ofiary z użyciem wulgarnych przezwisk lub innych upokarzających, poniżających wyrażen;
- j) składanie propozycji o charakterze seksualnym.
- 4) Działania mające wpływ na jakość sytuacji zawodowej i osobistej ofiary:
 - a) wydawanie poleceń służbowych wymuszających wykonywanie obraźliwych prac naruszających godność osobistą;
 - b) fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę;
 - c) kwestionowanie podejmowanych decyzji;
 - d) niedawanie ofierze żadnych zadań do wykonania, by wykazać jej zbędność;
 - e) zlecanie określonych zadań, po czym manifestacyjne ich odbieranie;
 - f) wydawanie absurdalnych, sprzecznych lub bezsensownych poleceń;
 - g) przydzielanie wciąż nowych zadań z nierealnym terminem ich wykonania w celu zdyskredytowania ofiary.
- 5) Działania wywierające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary:
 - a) zlecanie prac szkodliwych dla zdrowia, przewyższających fizyczne możliwości ofiary;
 - b) grożenie przemocą fizyczną;
 - c) znęcanie się fizyczne;
 - d) przyczynianie się do ponoszenia przez danego pracownika kosztów;
 - e) działania o podłożu seksualnym, molestowanie seksualne;
 - f) wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu pracy lub w miejscu zamieszkania ofiary.

4. Dane zachowanie można zaklasyfikować jako mobbing, jeśli spełnia jeszcze następujące kryteria:

- 1) zachowanie powtarza się – nie jest to czyn jednorazowy i przypadkowy;
- 2) zachowania są ciągłe i konsekwentne;
- 3) zachowanie trwa przez dłuższy okres czasu – długość tego okresu ma charakter indywidualny; może to być kilka tygodni, miesięcy lub nawet lat;
- 4) działanie ma charakter celowy – osoba, która stosuje mobbing zdaje sobie sprawę co robi, jest świadoma skutków, jakie zachowania mobbingowe mogą wyrzucić na obranej ofierze – i właśnie osiągnięcie tych skutków jest celem mobbera;
- 5) zachowanie zazwyczaj ma charakter terroru psychicznego; zdecydowanie rzadziej przyjmuje formę agresji fizycznej;

- 6) działania wywołują u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej;
- 7) powodują poniżenie albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.