МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ
ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН

Факултет за заштита при работа

МАГИСТАРСКИ ТРУД

Тема:

„Опасности на работното место со акцент на психичкото насилство“

Ментор:

Проф.Д-р Слободан Бундалевски

Кандидат:

Тамара Милковска

Бр. на досие: М185/021

Св.Николе, 2023

АПСТРАКТ

Овој магистерски труд се фокусира на опасностите на работното место, со посебен акцент на психичкото насилство како сериозен и широко распространет проблем. Истражувањето има за цел да ги идентификува и анализира различните форми на психичко насилство што се случуваат на работното место, како и да ги истражи нивните негативни последици врз работниците и организациите. Притоа, првичната намера е да се обезбеди детален преглед на теоретската основа, што обезбедува разбирање за различните аспекти на психичкото насилство и неговото влијание врз работната средина.

Ова истражување ќе ги идентификува најчестите форми на психичко насилство на работното место, како што се мобинг, унизување и дискриминација, и ќе ги проучи нивните ефекти и последици на индивидуално и организациско ниво. Преку квалитативни и квантитативни методи на истражување, ќе се соберат податоци од различни работни места и сектори, што ќе обезбеди широко и објективно претставување на проблемот.

Од практична гледна точка, ова истражување ќе им овозможи на работниците, организациите и правните инстанци да стекнат подетално разбирање за психичкото насилство на работното место и неговите последици. Исто така, препораките и стратегиите за справување со психичкото насилство што ќе бидат разработени на база на истражувањето, ќе им овозможат на организациите да ја подобрат својата работна средина и да ги заштитат работниците од психичкото насилство.

Придобивката од овој магистерски труд е детално разбирање и анализа на психичкото насилство на работното место, што ќе донесе свесност за проблемот и ќе ја поддржи потребата за превенција и интервенции. Истражувањето им овозможува на работниците,

организациите и правните инстанци да се ангажираат со проблемот и да развијат ефективни мерки за предупредување и решавање на психичкото нас

Поимот заштитата при работа, односно безбедноста и здравјето при работа, како збир на мерки, нормативи и стандарди, пропишани за создавање на безбедносни услови за работа, е уставна категорија и универзално човеково и работно право. Во секојдневието на работникот, во текот на извршувањето на работните задачи и секојдневната комуникација доаѓа до појава на мобинг со која работникот се соочува. За да се елимираат сите последици од настанатиот мобинг треба темелно да се проучат причините кои доаѓаза појава на мобинг.

Клучни зборови: Мобинг, заштита при работа, жртва, законска регулатива, психичко насилство

СОДРЖИНА

1.ВОВЕД.....6

1.1.Дефиниција и анализа.....7

1.3.Видови и фази на мобингот ……....9

1.4.Целни групи за мобинг на работно место.....12

2.Мобингот низ историјата.....15

3.Мерки за заштита на работникот од мобинг.....21

4.Последици од мобинг 30

5.Начините за заштита при работа од мобинг на работно место.....35

5.1.Мерки за заштита при работа од мобинг во Р.Македонија…….....42

6.Методологија на истражувањето.....44

6.1 Идентификување и одбирање на релевантни работни места и сектори за истражување.....48

6.2 Примена на квалитативни и квантитативни методи на истражување.....51

7. Истражувачки дел и очекувани резултати.....51

8.РЕЗУЛТАТИ.....53

9. ЗАКЛУЧОК.....81

10.ЛИТЕРАТУРА.....83

11.ПРИЛОЗИ.....95

1.ВОВЕД

Мобингот е патолошка (непријателска и неетичка) комуникација на работното место, која е систематски насочена од едно или повеќе лица, главно кон едно лице за време на мобинг изложено на психичко малтретирање и ставено во беспомошна и безнадежна ситуација каде што се чуваат со постојан мобинг активности.

Како форма на родова дискриминација на работното место, мобингот претставува „психолошки терор во деловниот живот и извршување на работните задачи кој се однесува на систематска, непријателска и неетичка комуникација и малтретирање од страна на една или повеќе поединци, главно кон една индивидуа, која е ставена во положба на беспомошност“. Мобингот е чест и долг процес на малтретирање, навреда и непријателско однесување што моберот или група мобери го прават на жртвите на мобинг. Во текот на целиот процес, жртвата најчесто трпи напади, кои подоцна оставаат бројни штетни последици, особено по неговото здравје, и физичко и психичко.

Она што е многу важно е дека доколку дојде до мобинг на работно место, жртвата да побара помош од доверливи лица и некои експерти (психолози, социолози, судство, медиуми...) за да се најде вистинското решение за излез од таквата ситуација. односно како би укажало на постоење на мобинг и ќе се утврдат можни решенија (Charles D. Reese, 2017).

Мобингот е патолошка (непријателска и неетичка) комуникација на работното место, која е систематски насочена од едно или повеќе лица, главно кон едно лице за време на мобинг изложено на психичко малтретирање и ставено во беспомошна и безнадежна ситуација каде што се чуваат со постојан мобинг активности.

Мобинг активностите се многу чести (најмалку еднаш неделно) и се одвиваат во подолг временски период (најмалку шест месеци). Поради високата зачестеност и времетраење на непријателското однесување, ова малтретирање резултира со големо ментално, психосоматско и социјално страдање. Зборот мобинг, англиски „mobbing“, е кованица од глаголот „to mob“ што значи напад. Често се поврзува со зборот „силеџија“.

Генерално, тоа е новодефиниран, но одамна постоечки облик на злоупотреба на работното место. Мобингот има многу подоблици, но во основа значи постојан напад, понижување, злоупотреба и изолација, сè до моментот кога лицето изложено на мобинг едноставно повеќе не може да функционира на работното место, се со крајна цел целосно да го елиминира или едноставно биде прогласен за параноичен или луд (Gyekye S, 2005), (Levy and D. H. Wegman, 2000).

Станува збор за злоупотреба која не е првенствено сексуално и расно мотивирана. Психијатри, но и многу други лекари, велат дека долго време се сретнувале со ваков проблем, но дијагнозата ја добиле дури неодамна. Колку е распространет мобингот во светот покажуваат многуте законски акти донесени во многу земји, главно развиени, кои предвидуваат санкции за случаи на мобинг.

1.1.Дефиниција и анализа

Под терминот мобер значи лица кои психолошки, морално, сексуално и на други начини ги вознемируваат, злоставуваат и на сите други начини се обидуваат да елиминираат лица за кои сметаат дека им пречат. Психолозите тврдат дека моберите се луѓе со

пореметување на личноста. Тоа се помалку способни, но моќни личности, без капацитет за љубов, игра, креативност, давање и споделување, како и емпатија кон другите личности.

Лесно им се придружуваат слаби личности (полтрони) во страв да не станат жртви на мобинг, се поистоветуваат со агресорот, заземаат негова страна очекувајќи лична корист. Моберите го користат мобингот за да ја прикријат својата слабост во друга сфера од нивниот живот (најчесто приватна), формирајќи група околу себе во која ја докажуваат својата моќ и важност на сметка на жртвата. Со злоупотреба, тие се чувствуваат инфериорно (зад секоја доминација се крие некоја импотенција). На тој начин обезбедуваат доминантна позиција или се кријат, го отстрануваат оној кој им стои на патот на успехот. Тоа често го прават од личен страв дека нема да бидат ценети и дека самите ќе станат нечија жртва. Некои тоа го прават свесно, со намера да му наштетат на другиот и да го натераат да го напушти работното место (Фундаментални конвенции на Меѓународната Организација на трудот, 2011, преземено од http://www.ilo.org.).

Според дадените досегшни истражувања колку подобро е позиционирана работата, толку е посуптилен мобингот. Иако истражувањата и искуството покажуваат дека и мажите и жените се подеднакво изложени на ризик од мобинг, при што мажите по правило ги злоставуваат мажите, а жените речиси исклучиво ги злоупотребуваат жените, експертите сметаат дека жените сепак се малку поризична група. Карактеристични реакции на жртвите на мобинг се: првично самообвинување, осаменост, лична девалвација, борба за блокирање и елиминирање на мобингот.

Кога жртвата на мобинг првата мисла е дека мора да направила нешто погрешно и дека вината е кај неа, тогаш ова е првичната самообвинување. Вообичаени мисли кои се

јавуваат во тој период се: „Дали јас сум одговорен за ситуацијата?“, „Каде згрешив?“, „Не разбирам што се случува?“, а карактеристични се и чувствата на збунетост и вознемиреност.

Секој може да стане жртва на мобинг, без разлика на пол, возраст, социјален статус, надворешен изглед, степен на образование или професионална положба.

Распространетоста на мобингот е илустриран со многу внатрешни правила во мултинационалните компании кои го спречуваат мобингот. Германскиот производител на автомобили Фолксваген воведе такво правило кое спречува мобинг, дури и по цена на отказ за оние кои добро си ја вршат работата, но на некој начин некого злоупотребуваат.

1.3. Видови и фази на мобингот

Мобингот е поделен на вертикален и хоризонтален. Според истражувањата, 55% е вертикален мобинг, 45% хоризонтален мобинг. *Вертикалниот мобинг* се случува кога претпоставениот малтретира еден подреден работник, или еден по еден додека не ја уништи целата група (затоа се нарекува и „газда“) или кога група работници (подредени) го злоупотребуваат претпоставениот (што се случува во 5% од случаите).

Хоризонталниот мобинг се одвива помеѓу работниците на еднаква позиција во хиерархиската организација. Чувството на закана, љубомора и завист може да поттикне желба за елиминирање на неколега (неодамнешен пријател), особено ако постои услов неговата елиминација да доведе до напредување во кариерата. Често жртва на овој тип на мобинг може да биде вработен кој се истакнува по својот квалитет и посветеност на

работата и работните задачи. Хоризонтален мобинг е и кога цела група работници поради внатрешни проблеми, напнатост и љубомора избираат еден работник, жртвата, на која сакаат да докажат дека се посилни и поспособни. Мобингот го менува својот карактер со промената на социјалната средина. Истражувањата откриваат донекаде стереотипни насоки на развојот на мобингот кај одредена група кои се менуваат со текот на времето.Така, можеме да разликуваме 5 фази на мобинг:

Почетната ситуација со мобинг е секогаш таква што може да се опише како конфликт. Затоа, мобингот може да се гледа како ескалација на конфликтот. Засега не е разјаснето кои детањи влијаат конфликтот да прерасне во ситуација на мобинг. Ова е прва фаза на мобинг, за која може да се прецизира дека се уште не е мобинг во вистинска смисла на зборот. Најчестата фаза трае многу кратко, кога во следната фаза се откриваат процедурите за брендирање од колеги, претпоставени или врвен менаџмент. активностите за мобинг може да содржат голем број на однесувања кои, во нормална интеракција, не мора да укажуваат на агресија, или какви било обиди да се исклучи или протера некого.

Да се биде предмет на овие однесувања речиси секој ден, во многу долг временски период, каде што таквите однесувања се користат за изразување непријателство, значи дека овие однесувања го менуваат својот контекст и се користат за означување т.е. Означете некој во групата. Всушност, сите набљудувани однесувања, без разлика на нивното значење во нормалната секојдневна комуникација, имаат заедничка цел да издвојат личност и да ја казнат. Исто така, агресивната манипулација е главната карактеристика на овие активности. Управување со персоналот. Кога управата конечно интервенира, случајот станува официјален. Поради претходното жигосување на жртвата, многу е лесно да се направат погрешни проценки и да се префрли вината на мобингираниот.

Менаџментот има тенденција да ги прифати и преземе предрасудите произведени во текот на претходните фази. Се чини дека тоа често има врска со желбата да се ослободите од проблемот, т.е. мобинг лица. Ова често резултира со сериозни повреди на човековите права на жртвата. Во оваа фаза конечно се означува (жигосува) вознемируваното лице. Поради фундаменталните грешки во прифаќањето на проблемот, колегите и раководството претпочитаат да измислуваат објаснувања засновани на претпоставките и личните карактеристики на жртвата, наместо на факторите на средината во која настанал проблемот. Ова може да биде случај и кога раководството е одговорно за психо-социјалната работна средина и одбива да ја прифати својата одговорност (Mayers, M. R, 2009).

Ако мобинг лицето побара контакт со психијатар или психолог, постои голем ризик овие експерти погрешно да ја разберат ситуацијата, бидејќи тие обично имаат недостаток на искуство во истражување на социјалните услови на работното место. Затоа, тие имаат тенденција да ја судат жртвата поради некои неточни лични сфаќања. Што создава голем ризик жртвата да биде обележана со погрешна дијагноза, како на пример, параноја, агресивна параноја, депресија, нарушување на приспособувањето, растројство на личноста итн. Овие убедувања може да ги уништат шансите на жртвата да постигне нешто, од професионална рехабилитација кога се обидува повторно да влезе на пазарот на трудот или професионална рехабилитација кога се обидува да се врати на претходната професионална позиција.

Последиците се многу добро познати за жртвите кои биле исфрлени од работното место поради мобинг, а со тоа и често од пазарот на трудот долго пред да имаат услови за пензионирање, принудени да бараат лекарска и психолошка помош. Но, како што веќе

рековме, експертите многу лесно можат да утврдат погрешна дијагноза за жртвата затоа што не сакаат да веруваат во приказната на жртвата или не сакаат да се потрудат да ги откријат социјалните настани што го предизвикуваат мобингот. Жртвите протерани како резултат на погрешно етикетирање, честопати никогаш не се враќаат на истото работно место, а многу често и не добиваат работа, бидејќи со нивната погрешна дијагноза не можат да се вратат на пазарот на трудот (Прирачник за заштита на дискриминација, 2010).

Овде треба да се нагласи дека е непотребно да се разговара кој го предизвикал конфликтот и кој е одговорен, дури и ако е од практично значење. Меѓутоа, постои уште една точка во оваа работа кога се зборува за мобинг: се разговара за социјален и психолошки напад на работното место, кој може да има апсолутни правни, социјални, финансиски и психолошки последици за жртвата.

Овие последици се толку сериозни и вознемирувачки што треба многу јасно да се истакне дека феноменот на мобинг треба да се гледа како напад на човековите права на жртвата. Некои примери на мобинг имаат многу трагични судбини, вклучително и кршење на основните човекови права, кои се санкционирани во повеќето општества долго време.

Во општествата на високоиндустрискиот западен свет, работното место е единственото преостанато бојно поле каде што луѓето можат да бидат „убиени“ без ризик да бидат изведени пред лицето на правдата (Einarsen, S, 2011).

1.4.Целни групи за мобинг на работно место

Во секоја ситуација на мобинг има три улоги: жртва, мобери и група за поддршка. Карактеристични жртви на психичко малтретирање се: „чесни“ – лица кои забележале и пријавиле неправилности во работата, лица со физички недостатоци и инвалидитет, млади луѓе кои штотуку се вработиле. стари лица пред пензија, луѓе кои бараат поголема независност во работата или подобри работни услови, лица за кои се проценува дека ќе бидат технолошки вишок во организацијата во блиска иднина, многу креативни луѓе кои предлагаат промени и со тоа ја нарушуваат постојната ситуација, лица кои последен пат биле вработени во компанијата - со најмалку работно искуство во специфична организација, лица од различно етничко и/или верско потекло, ментално нестабилни и ексцентрични лица (Прирачник за ефективна имплементација на Законот за спречување изаштита од дискриминација, 2011).

Моберите се луѓе кои изгледаат многу задоволни со себе, но во суштина се недоволно вешти и компетентни, длабоко незадоволни со себе, својата кариера и способности. Таквите личности со мобинг прикриваат слабост во друга сфера од животот (на пр. во семејниот живот). Психолозите тврдат дека се лица со растројство на личноста. Овие се помалку способни и моќни личности без способност за емпатија кон другите луѓе. Моберите, според психолошкиот профил, може да се класифицирани во четири групи:

Луѓе кои сакаат внимание, се работи за луѓе кои изразуваат некаква емотивност незрелост во нивното однесување. По правило и на тој начин често се многу љубезни тие се обидуваат да го зачуваат авторитетот во околината. Посебна доза на прекумерна љубезност сведочат за новата жртва. Ако дојдат во ситуација да бидат откриени, се претставуваат како жртва и како човек кој никогаш за ништо не е виновен.

Имитатори, луѓето кои припаѓаат на оваа категорија се карактеризираат со исклучително ниско ниво професионални знаења и квалификации, но и покрај тоа тие тврдат дека се исклучителни квалификувани за работните места што им се доделени. Тие секогаш се обидуваат да се најдат во близина најдобрите и најспособните колеги чии успеси и резултати се трудат да ги претстават како свои. Тие глумат исклучително високо ниво на лојалност кон нивните претпоставени, додека се обидуваат да ги достигнат нивните места.

Гуруата, имаат експертиза во тесно поле на експертиза, а меѓу нивните соработници признати како експерти. Како по правило, тие се егоисти. Тие покажуваат тенденција да ги злоупотребуваат сите луѓе што според нив може да ги загрози. Тие често се откриваат со претерано високо ниво на уредност и организација (Tawiah, A. T. & Baah, K. D, 2011).

Психопати и социопати, се исклучително добри актери. Тие се однесуваат силно кон околината учтиви, а во исто време секогаш се ладни и пресметливи и се агресивни и арогантни кон своите жртви. Тие често се склони да се вклучат во нелегални, па дури и криминални активности. Колегите кои го откриваат нивното однесување веднаш стануваат жртви на злоупотреба.

Слабите личности лесно им се придружуваат поради страв од мобинг од тие поддржувачи се формира група за поддршка. Групата за поддршка е група на вработени кои го поддржуваат моберот, таа е на негова страна во нападот врз жртвата. Понекогаш моберот не може да се види бидејќи групата го покрива и заштитува. Жртвата е сама со еден страна и таа нема група за поддршка, а од друга страна повеќето од вработените и даваат поддршка на моберот и сочинуваат група подеднакво несигурни и незадоволни луѓе.

Последиците од психичкото малтретирање можат да бидат катастрофални и за жртвата на мобинг и за целата организацијата каде што работи жртвата. Кога зборуваме за жртвата, може психолошкиот терор на кој е подложен сериозно да ја загрози нејзината психичка и физичка состојба. Менталната злоупотреба многу често доведува до целосна ментална и физичка исцрпеност на жртвата, но во никој случај не треба да се меша со тоа синдром на исцрпеност на работа.

Синдромот на исцрпеност на работа се однесува на долгорочни изложеност на стрес предизвикан од природата на работата што една личност ја извршува, додека морална злоупотреба тоа произлегува од нарушени меѓусебни односи и недостаток на комуникација меѓу колегите. Бидејќи симптомите на овие два проблеми се многу слични, причините (корените) треба јасно да се утврдат незадоволство, за да може да се пристапи кон правилно и конструктивно вклучување во решението на проблеми кои се појавуваат (Tawiah, A. T. & Baah, K. D. 2011).

2.Мобингот низ историјата

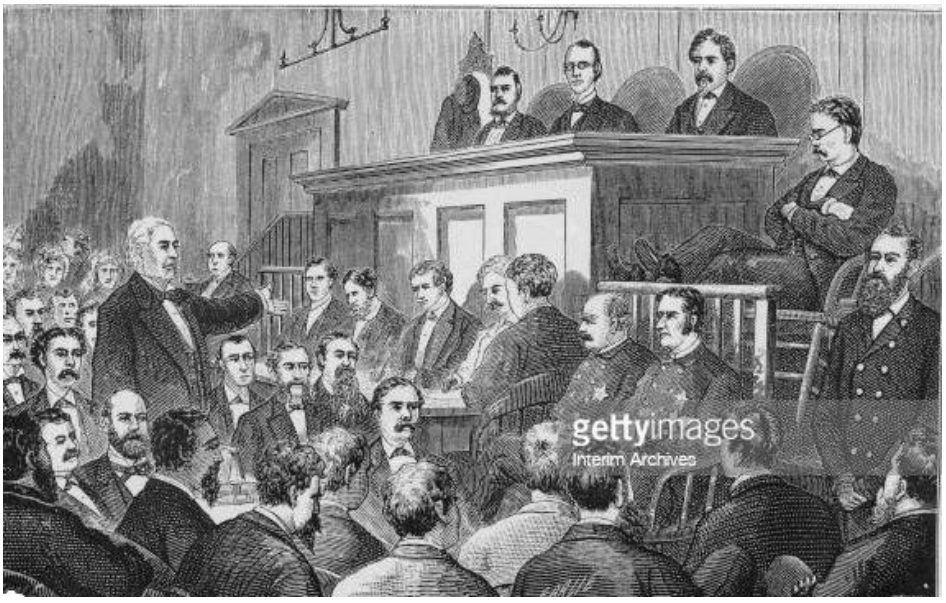
Мобингот како феномен на работното место и поради неговата сложеност и мултидимензионалност, е тешко да се одреди точно кога и како се појавил. Сепак, неговото присуство може да се најде во историјата на човештвото и во многу култури.

Во современото време, концептот на мобинг е прв пат увиден во Шведска во 1980-тите години. Понатаму, тој се прошири во други земји во Европа, а потоа и во САД и Канада.

Во Македонија, феноменот на мобингот е релативно нов, со забележана појава во текот на последните две децении. Првиот студиски настан односно истражување на овој проблем во Македонија, е објавено во 2004 година, кога професорката Љупка Марјановиќ од Филозофскиот факултет во Скопје, ја обработила темата со насловот „Мобингот на работното место како психолошка тероризација“. Оттогаш, се прават разни истражувања и се пишуваат статии и книги за овој проблем во Македонија.

Мобингот е проблем што се појавува во различни делови на светот. Во последните децении, тој е објект на истражување во многу земји, а некои од најраниите истражувања покажуваат дека тој не е нов феномен. Во Франција, на пример, забележан е случај на мобинг во 17-тиот век, кога Луј 14-ти го прогна својот војвода Никола Фуке.

Пример за мобинг во историјата на Европа е во случајот со бесење на големиот физичар и математичар Сир Исак Њутн во 1727 година. Според историски записи, тој бил изложен на систематично тревожење и напади од страна на своите колеги и конкуренти во научната заедница.

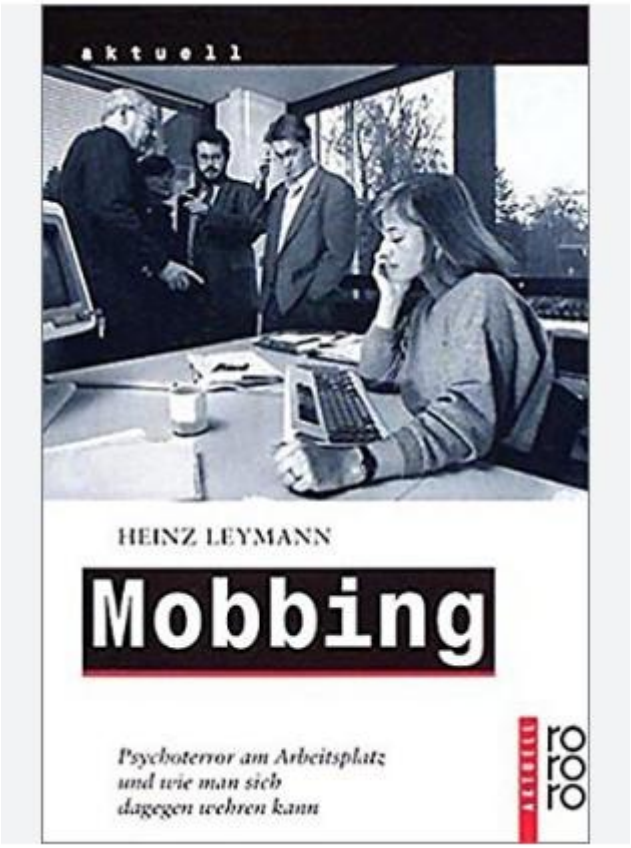


Слика 1.Судење низ вековите за мобинг

Во современо време, Европската Унија има сериозен пристап кон превенција на мобингот на работното место. Во 2007 година беше прифатена Директивата за заштита од дискриминација на работното место, која ги забранува мобингот и секој вид на дискриминација. Оваа Директива е претворена во законодавство на сите држави-членки на ЕУ.

Истражувања на мобингот во различни земји покажуваат дека тој се појавува во различни облици и со различни нивоа и интензитет. На пример, во Јапонија, концептот на "ijime" е поврзан, и се однесува на физички, емотивни и социјални форми на злоупотреба и злоставување.

Мобингот како концепт се појавил во Европа во 1980-тите години и е производ на истражувањата на шведскиот психолог Heinz Leymann. Сепак, концептот на систематично психичко тревожење и виктимизација е присутен во историјата на Европа и светот.



Слика 2.Публикација за Мобинг

Различни држави во Европа имаат различни закони и политики за превенција на мобингот. На пример, во Шведска постои закон кој наметнува на работодавците да го спречуваат мобингот, а во Норвешка постои практиката на "Мобинг-комисијата" која е креирана за да помогне во проблемите со мобингот на работното место.

Реакциите на државите и научната заедница кон мобингот се засновани на долгогодишните истражувања и знаења за последиците на мобингот на работното место и за влијанието на мобингот врз психичкото и физичкото здравје на засегнатите лица.



Слика 3. Мобинг на работно место

Во Европа, Европската комисија во 2007 година ја определи мобингот како сериозен проблем во работната средина и го посвети дел од својата стратегија за здравствена заштита на работното место. Во многу земји во Европа, вклучувајќи ја и Македонија, мобингот е препознат како сериозен проблем и се прават напори за неговата превенција и решавање.



Слика 4. Како да препознаете мобинг?

Табела 1. Податоци за претстава на булинг во Европа во период од 2010 до 2020 година ("International Journal of Occupational and Environmental Medicine", https://www.theijoem.com/)

Година	**Земја**	**Процент на работници кои биле жртви на булинг**
2010	**Шведска**	**6%**
2011	**Германија**	**5%**

2012	**Шпанија, Хрватска**	**3.3%**
2013	**Француска**	**11%**
2014	**Велика Британија**	**29%**
2015	**Италија**	**12.8%**
2016	**Шпанија, Полска, Хрватска**	**7%**
2017	**Шпанија**	**10%**
2018	**Хрватска**	**7.9%**
2019	**Германија**	**15%**
2020	**Велика Британија, Шпанија**	**14%**

Овој табеларен приказ прикажува податоци за претстава на булинг во Европа во периодот од 2010 до 2020 година, како што е прикажано во различни извештаи и статистички извештаи.

Овие броеви покажуваат дека прашањето на булингот на работното место е присутно во многу земји во Европа и дека постојат значителни разлики во степенот на претставување на овој проблем во различните земји. Исто така, стапката на булинг се разликува во зависност од годината и земјата.

Во САД, мобингот е познат како "workplace bullying" и е препознат како сериозен проблем во работната средина. Во 2014 година, Калифорнија го прифати законот за заштита од работно злоставување, што ги овозможува работниците да поднесат тужба против своите работодавци во случај на мобинг.

Информациите за прецизен процентуален приказ на случаи на булинг на работно место во САД се разликуваат во зависност од изворите и методологиите кои се користени во истражувањата. Во следниот пример, податоци од неколку истражувања во САД кои ја презентираат процената на работници кои се соочиле со булинг на работното место: според истражување на Workplace Bullying Institute (WBI) во 2017 година, 19% од работниците во САД се соочиле со некаква форма на булинг на работното место во текот на последната година.

Презентација на American Nurses Association во 2018 година наведува дека 35% од медицинските сестри во САД се соочиле со булинг на работното место.

Според истражувањето на Workplace Bullying and Disruptive Behavior во 2018 година, 44% од лекарите во САД биле жртви на некаква форма на булинг на работното место во текот на последната година.

3.Мерки за заштита на работникот од мобинг

Булинг на работно место е проблем кој влијае на многу работници низ светот, па поради тоа, многу земји го регулираат преку законски регулативи. Во неколку земји во Светот постојат закони за заштита од булинг на работно место:Велика Британија - Health and Safety at Work Act 1974, Management of Health and Safety at Work Regulations 1999, Protection from Harassment Act 1997.

САД - Occupational Safety and Health (OSH) Act, Title VII of the Civil Rights Act of 1964, Americans with Disabilities Act (ADA), Age Discrimination in Employment Act (ADEA). Канада - Canada Labour Code, Canadian Human Rights Act, Criminal Code. Австралија - Work Health and Safety Act 2011, Fair Work Act 2009. Германија - General Act on Equal Treatment (AGG), Occupational Health and Safety Act (ArbSchG). Шпанија - Workers' Statute, Equality Act, Penal Code.Франција - Labor Code, Penal Code, Civil Code

Овие законски регулативи во Светот ги заштитуваат работниците од булинг на работното место и предвидуваат казнени мерки за работодавците и почеток на правни постапки за жртвите на булинг. Воедно, нудат механизми за пријавување и обраќање на жалби за булинг на работно место.

Во Република Македонија, мобингот на работното место започна да добива повеќе внимание во последните неколку години. Во 2010 година беше прифатен закон за работење, кој штити работниците од дискриминација и мобинг на работното место. Во истата година, беше основана и прва невладина организација за борба против мобингот - Мрежа за заштита од мобинг во Македонија.

Последиците од психичкото малтретирање можат да бидат катастрофални и за жртвата на мобинг и за целата организацијата каде што работи жртвата. Во Република Македонија постои законска регулатива кој ги штити правата на работниците, односно Закон за заштита од вознемирување на работно место.

Како е мобинг директен напад врз продуктивноста и иновативноста на човечките ресурси, секој современ организацијата развива превентивни мерки во борбата против нејзиниот развој.

Од изминатите години и предходните искуства работниците правеле обиди да се заштитата од непријатната појава на работното место.

Според истражувањето на Македонскиот здружение за меѓународна соработка и адвокатура (MCIC), кое беше спроведено во 2018 година, 50,2% од испитаните вработени сметаат дека се соочуваат со форми на мобинг на работното место, а 30,2% од нив изјавуваат дека го искусиле мобингот лично.

Сепак, и покрај законските и организациските превенции, мобингот сè уште е проблем во Македонија. Во 2019 година, Првиот ред за заштита на правата на работниците (ПРЗПР) објави извештај во кој се наведува дека околу 30% од работниците во Македонија се

изложени на мобинг на работното место. Сепак, поради недостаток на податоци и забелешки за случаи на мобинг, овој број може да биде и поголем.

Постојат и други истражувања и статистики за мобингот на работното место во Македонија, кои ја покажуваат сериозноста на проблемот. За да се превенира и управува со мобингот, потребно е да се применат мерки и политики во согласност со законските и етичките стандарди, да се обезбеди обука и адекватна поддршка за вработените, и да се постапува со ваквите случаи во склад со законските и процедурални рамки.

Генерално, Во Република Македонија, законските акти кои регулираат заштита од булинг на работното место се:

Законот за работни односи („Службен весник на Република Македонија“ 2005-2016– содржи одредби за заштита на работниците од психичко насилство и злоставување на работното место, како и за санкционирање на работодавачите кои го дозволуваат тоа. Законот за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ број 92/2007, 113/2008, 78/2011 и 42/2013) – општи правила за обезбедување на безбедно и здраво работно место, вклучувајќи ја и заштитата од психичко насилство и злоставување на работното место. Кривичниот законик („Службен весник на Република Македонија“) – го дефинира злоставувањето на работното место како кривично дело и предвидува казни за лицата кои го вршат тоа. Законот за заштита на лицата со инвалидност („Службен весник на Република Македонија“ број 9/2009, 103/2011, 38/2012 и 164/2015) – предвидува заштита на лицата со инвалидност од секој вид на дискриминација и злоставување на работното место.

Во Македонија, заштита од мобинг на работно место е законски регулирана со Законот за работни односи и Законот за заштита на личните податоци. Законот за работни односи има одредби кои забрануваат на работодавците да постапуваат на начин кој може да предизвика булинг на работното место. Според законот, работникот има право да пријави на работодавачот доколку бил изложен на мобинг и работодавачот е должен да преземе мерки за стореното дело мобинг. Законот за заштита на личните податоци гарантира приватност на личните податоци на работниците и забранува праќање на пораки со вредносно содржина без дозвола на примачот. Ова го спречува мобингот преку е-пошта и социјалните мрежи. Постојат и други закони и нормативни акти кои можат да бидат применети за заштита од мобинг на работното место, како што се Законот за заштита на лицата со инвалидност и Законот за заштита од дискриминација (Давидовска, Б, 2010, Давидовска, Б, 2007).

Во Република Македонија постои законска регулатива кој ги штити правата на работниците кој гласи - Закон за заштита од вознемирување на работно место. Во општите одредби се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работното место и местото на работа, мерките и постапката за заштита од вознемирување на работно место, како и другите прашања кои се однесуваат на спречувањето и заштитата од вознемирување на работно место (Трајковска-Петковска Б, 2006).

Целта на Законот е спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работното место, односно местото на работа и обезбедување на здрава работна средина.

Овој закон се применува на работодавачите, вработените, кандидатите за вработување, како и на лица ангажирани со договори, кои учествуваат во работата кај работодавачот. Работодавач е правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државна власт, орган на единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување.

Додека пак, за лицата ангажирани со договор за волонтирање, договор на дело, авторски договор и други видови на договори, а кои учествуваат во работата кај работодавачот како работодавач, во смисла на овој закон, е работодавачот кај кој овие лица ја вршат работата. Овој закон се применува на сите видови на психичко и полово вознемирување на работно место. Во законот следи и Забрана на вознемирување на работно место. Забранет е кој било вид на вознемирување на работно место, како и злоупотреба на правата на вознемирување на работно место (Закон за заштита од вознемирување на работно место, превземено од, https://www.mtsp.gov.mk/).

Исто така има и дел кој се однесува на психичко и полово вознемирување на работно место, во смисла на овој закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост, чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место. Полово вознемирување, во смисла на овој закон, е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за

вработување или на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, понижености.

Во вториот дел од законот се претставени превентивните мерки за заштита од вознемирување на работно место. Работодавачот е должен на вработениот да му обезбеди работа на работното место во здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на неговото достоинство, интегритет и здравје. Работодавачот е должен да ги преземе потребните мерки за спречување и за заштита на вработениот и на лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работа кај работодавачот од вознемирување на работно место, согласно со закон.

Законската Глоба во износ од 6.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако врши вознемирување на работно место и го злоупотребува правото на заштита од вознемирување на работно место, не ги преземе потребните превентивни и други мерки за заштита на вработениот од вознемирување на работното место, не го запознае вработениот пред стапување на работа и вработените кои се во работен однос со забраната за вршење на вознемирување на работно место, обврските и одговорностите во врска со вршење на вознемирување на работно место, начинот и можностите за заштита.

Еден од најдобрите начини за управување со мобингот на работното место е преку имплементација на политики и процедури за превенција на мобингот. Ова вклучува обука на вработените и менаџментот за препознавање на мобингот, како и насоки за постапување со случаи на мобинг.

Одредени организации во Македонија веќе имаат имплементирани политики за превенција на мобингот, но сепак повеќе работа треба да се стори за заштита на работниците. Важно е да се создаде култура на работно место која ќе го одбегне мобингот и ќе ја почитува достоинството и равеноста на работниците. Во Македонија, мобингот е противзаконски и законот го дефинира како "повреда на достоинството, правата и слободите на вработениот, од страна на работодавачот, друг вработен или трето лице во контекст на работниот однос".

Во напори да се помогне на вработениот, Синдикатот за финансиски дејности на Македонија (СФДМ) промовира Канцеларија за жртвите од мобинг. Во канцеларијата можат да се обратат сите граѓани кои мислат дека се жртви на психичко вознемирување на работните места и да побараат стручна и друг вид помош. Доколку се работи за мобинг ќе биде закажана средба на мобираниот работник со Експертскиот тим, кој е составен од обучен тренер – советник за мобинг, медијатор и здравствено – социјален работник.

Најпрво експертскиот тим ќе пружа соодветна советодавна и стручна помош, додека следните чекори се средба и разговор на медијаторите со работодавачот, а ако има потреба ќе се оди со други средства.

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, може да поднесе тужба до надлежниот суд. Споровите поведени согласно со овој закон имаат карактер на работни спорови (Keashly L. & Jagatic K, 2003).

Во последните години, владините институции и невладините организации продолжуваат да работат на превенција на мобингот и да ги подигнуваат свеста на работниците за нивните права и за механизмите на заштита кои се достапни.



Слика 5. Обуки за превенција и заштита од мобинг

4.Последици од мобинг

Мобинг на работно место, познат и како "bullying at work", е комплексен проблем со сериозни последици за здравјето, работната перформанса и општата благосостојба на работниците. Тој вклучува психолошко насилство, злоупотреба со моќ и укажување на дискриминација и многу е тешко да се избори со тој проблем.

Последиците од мобингот на работно место може да се поделат во три главни категории: психолошки, физички и организациски последици.

Психолошки последици:

Стрес и тревожење: работниците кои страдаат од мобинг на работно место имаат поголема веројатност да искусат силна тревога, сомневање во својата способност и депресија (Leymann H, 1996) (Zapf D, Knorz, C. & Kulla M, 1996).

Намалена работна перформанса: мобингот на работно место може да води до намалена работна перформанса, што може да се произведе од губење на мотивацијата, смалување на волјата за работа и диструкција од работните задачи.

Социјална изолација: работниците кои страдаат од мобинг на работно место често се чувствуваат изолирани и одделени од колегите. Тие може да се откажат од социјалните активности и да избегнуваат средби каде што е потребно да комуницираат со своите колеги.

Жртвите на булинг на работно место често се сретнуваат со анксиозност, депресија, ниско самопочитување, гнев и разочарување. Овие последици можат да водат до проблеми во личниот и професионалниот живот на жртвата (Leymann H, 1990).

Намалување на производителноста: булингот може да го забави работниот процес и да ја намали производителноста на работното место. Жртвите на булинг можат да имаат проблеми со концентрација и потешкотии да се справуваат со емотивен стрес што може да влијае на нивната работа.

Намалување на мотивацијата: жртвите на булинг можат да загубат мотивација за работа и да имаат проблеми со задоволството од работата. Ова може да доведе до намалена работна ефикасност и исто така да влијае на мотивацијата на другите вработени.

Лоша работна клима: булингот може да создаде лоша работна клима каде што вработените се чувствуваат напнати и несигурни. Ова може да доведе до дискриминација, прекршување на правата на вработените и да го уништи колективниот дух на работното место.



Слика 3.Мобинг на работно место

Затвореност на комуникацијата: булингот може да го затвори просторот за комуникација на работното место и да предизвика страв и неповерие меѓу вработените. Ова може да го ограничи преносот на информации и да го влијае на процесот на работа.

Ниско самопочитување: Работниците кои страдаат од мобинг на работно место може да се чувствуваат како да не се ценети и да имаат намалена самопочитување. Ова може да влијае на нивното општа благосостојба и доверба во својата способност да се справат со предизвиците на работното место.

Физички последици: жртвите на малтретирање на работното место често доживуваат физички симптоми, како што се главоболки, стомачни болки, дигестивни проблеми, несвестица и повраќање. Ова може да доведе до отсуство од работа и влошување на здравјето.

Доколку се појави мобинг во организацијата, последиците можат да бидат огромни и за поединецот и за организацијата. Со појавата на мобингот, рамнотежата во меѓу човечките односи е нарушена и отворена комуникација. Тоа влијае на ефикасноста на вработените, нивната мотивација и намалувањето на работните перформанси. Организациските показатели се компромитирани на овој начин. Од ова заклучуваме негативни последици мобинг во поширок круг, надвор од доменот на индивидуалната жртва на мобинг. Значи, последиците се по жртва, за организацијата, но и за поширокаta општествена заедница (Einarsen S, & Raknes B. I, 1997).

Во профитниот сектор, мобингот се смета за деструктивен фактор. Современите компании се свесни дека, покрај тоа што ја нарушува културата на организацијата, мобингот во голема мера влијае на деловните резултати подолгорочно. Мобингот е нешто што се смета за спротивно на интересите на компанијата и затоа треба посвети посебно внимание. Во денешното нестабилно деловно опкружување, секоја организацијата се стреми да инвестира во своите човечки ресурси и да ги развие за да создава нови процеси, производи и услуги и обезбеди на компанијата конкурентна предност на пазарот (Nielsen M.B. Einarsen S, Notelaers G, Nielsen GH, 2016) (Namie, G, 2003).

Како е мобинг директен напад врз продуктивноста и иновативноста на човечките ресурси, секој современ организацијата развива превентивни мерки во борбата против нејзиниот

развој. Сите здравствени проблеми на жртвите на мобинг може да се класифицира во три категории: промени во социјално-емоционалната рамнотежа, промени во психофизиолошката рамнотежа, промени во однесувањето.

Негативните последици од мобингот врз организацијата и работната средина се: зголемување на бројот на боледувања во рамките на организацијата, зголемување на прометот на работници кои го напуштаат работното место поради неможност да се приспособат на стресни работни услови, зголемено ниво на стрес на работното место со кое се соочуваат вработените секојдневно, зголемени трошоци за избор и обука на нови вработени и нивно воведување на работното место, зголемен ризик од повреди и инциденти при работа, намалена продуктивност на вработените и мотивација за работа, намален углед на компанијата (Македонско здружение за заштита при работа – Колаборативен центар на МОТ (ILO CIS centre) во Македонија, 2015).

Промената на социјално-емоционалната рамнотежа се манифестира со нарушувања како депресија, анксиозност, напади на плачење, неидентификување со претходната слика за себе, напади на паника и недостаток на интерес за околината, семејството и пријателите. Главоболката и губењето рамнотежа се класифицирани како психофизички промени.

Промените во однесувањето се однесуваат на агресивното однесување на жртвата на мобинг, како кон околината, како и кон себе (Johnson SL, 2009).

Мобингот, покрај губењето на самодовербата, доведува до губење на социјалниот статус. Жртвата си заминува од работа и тоа го резултира или со доброволна оставка или со отказ.

Како најбитни компоненти на влијанието на мобингот врз жртвата може да се одрази во една од следниве реакции: шок, стрес, зголемена раздразливост, губење на самодовербата,

гнев, чувство на незадоволство или беспомошност, физички симптоми како што се губење на апетит, проблеми со дигестивниот тракт или несоница, психосоматски нарушувања како стомачни болки и чести главоболки, нервоза и напнатост кои се појавуваат кај жртвата при самата помисла дека треба да продолжи работа, напната атмосфера во семејството и појава на стрес и кај другите членови на семејството, нарушувања на концентрацијата, неможност за извршување и на наједноставните задачи, намалена продуктивност при извршување на задачите, намален квалитет на услугите што им се даваат на клиентите, а со тоа и намалена доверба на клиентите и нивното задоволство од услугите, што на крајот доведува до отфрлање на клиентите (Leach LS, Poyser C, 2017).

5.Начините за заштита при работа од мобинг на работно место

Заштитата од мобинг на работно место е од голема важност, бидејќи мобингот може да има негативен влијание на здравјето и добробитта на работниците. Најефективните ничини за заштита при работа од мобинг на работно место:

Политика и процедури: Работодавачите треба да имаат јасна политика и процедури за превенција и борба против мобингот. Ова треба да вклучува едноставна и достапна процедура за пријавување на инцидентите на мобинг, како и механизам за извршување на истрага и примена на адекватни казни (Namie G. & Namie R, 2009).

Обука и свесност: Работодавачите треба да осигураат обука и свесност за своите вработени за мобингот и неговите форми. Вработените треба да бидат обезбедени со информации за препознавање на мобингот и знаење како да се справуваат со него.

Комуникација и отворен дијалог: Постојана комуникација помеѓу работниците и работодавачите е од голема важност. Отворениот дијалог и можноста за работниците да ја споделуваат својата грижа или пријават инциденти на мобинг помагаат во превенцијата и борбата против него.

Поддршка и интервенција: Работодавачите треба да обезбедат поддршка на работниците кои страдаат од мобинг. Ова може да вклучува психолошка поддршка, консултирање или понудување на решенија за решавање на проблемот. Исто така, работодавачите треба да имаат механизми за брза и ефикасна интервенција за прекин на мобингот и заштита на жртвите (Nielsen M. B, Notelaers G. & Einarsen S, 2012).

Култура на почит и рамнодушност: Изградба на култура на почит и рамнодушност помага во превенцијата на работникот од мобинг.

Дополнително, ефективните ничини за заштита при работа од мобинг на работно место вклучуваат следните:

Промовирање на еднаквост и инклузивност: Работодавачите треба да ги промовираат еднаквост и инклузивноста на работното место. Ова вклучува спроведување на политики и практики кои ги поддржуваат различните култури, полови и расови групи, како и спроведување на мерки против дискриминацијата и мобингот.

Ефикасно управување на конфликти: Важно е работодавачите да го промовираат и обезбедат ефикасно управување на конфликтите на работното место. Ова вклучува тренинг за разрешување на конфликти и примена на посредување, кои може да помогнат во предупредување и решавање на ситуации кои можат да се претворат во мобинг.

Повеќекултурна и тимска соработка: Креирање на работна средина каде што се промовира повеќекултурната и тимската соработка може да помогне во превенцијата на мобингот. Одговорниот оддел за луѓе треба да работи на изградба на тимски дух и поддршка меѓу работниците, што може да доведе до зголемена свест и почитување помеѓу нив.

Редовни проверки и прегледи: Работодавачите треба да изведуваат редовни проверки и прегледи на работното место за откривање на било какви случаи на мобинг. Ова вклучува преглед на политиките и процедурите, интервјуирање на работниците и следење на податоците за задоволство на работниците и инциденти на мобинг (Duffy M, 2012).

Стратегии за подобрување на работната култура: Работодавачите треба да работат на подобрување на работната култура и креирање на околина во која нема место за мобинг. Ова може да се постигне преку развој и спроведување на програми за подигнување на свеста за мобингот, промовирање на етичко постапување и почитување помеѓу работниците, како и креирање на механизми за поддршка и решавање на конфликти.

Санкции и превенција: Работодавачите треба да ја имаат чврста политика за мобинг и да ги применуваат соодветните санкции за лицата кои го извршуваат мобингот. Исто така, треба да се земат превентивни мерки за да се намали веројатноста од појава на мобинг, како што се ефикасното распределување на работните задачи, унапредување на комуникацијата и поддршката помеѓу колегите.

Јавна свест и ангажирање: Еден од најважните аспекти во борбата против мобингот е јавната свест и ангажирањето на сите вклучени страни. Работодавачите, работниците и општеството во целост треба да се ангажираат во подигнувањето на свеста и создавањето на околина во која мобингот не е прифатлив.

Заштитата при работа од мобинг е комплексен процес кој бара активно ангажирање и соработка меѓу работниците, работодавачите и регулаторните инстанци. Исто така, е важно да се истакне дека сите вклучени страни треба да имаат своја одговорност и да го придонесат во создавањето на работна средина без мобинг, каде што секој работник може да се чувствува безбедно и заштитено.

Вклучени страни и постојано работење на подобрување на условите на работа и културата на работното место. Работодавачите треба да бидат прозирни и отворени за комуникација со своите работници, давајќи им можност да изразат свои сомнежи и да пријават случаи на мобинг без страв од репресалии.

Исто така, треба да се развиваат истражувања и студии за мобингот на работното место, што ќе овозможи поширока разбирливост и свест за овој проблем. Регулаторните инстанци и организациите за заштита на работниците треба да работат во соработка со работодавачите и работниците за да се обезбеди примена на соодветните законски мерки и санкции за противделување на мобингот.

Сите работници треба да развијат своја лична отпорност и самоуважување, што ќе им помогне да се издигнат против мобингот и да заштитат своите права и достоинство. Важно е работниците да бидат свесни за нивните права и да се обратат за помош кај надлежните институции или организации во случај на мобинг (Einarsen S. & Raknes, B. I. 1997).

Во секој случај, заштитата при работа од мобинг е задача која бара активно ангажирање на сите вклучени страни. Само преку соработка, едукација, превенција и примена на

соодветни мерки и политики, може да се креира работна средина каде што сите работници ќе можат да се чувствуваат безбедно, заштитено и зачувано од мобинг.

Изградба на поддршка меѓу колегите: Колегите на работното место имаат важна улога во превенцијата и заштитата од мобинг. Треба да се создаде култура на солидарност, поддршка и разбирање помеѓу колегите. Отворената комуникација и вклучување на сите работници во тимските активности ќе помогне во создавањето на позитивна и пријатна работна средина (Salin D, 2003).

Развивање на механизми за резолуција на конфликти: Конфликтите може да доведат до појава на мобинг. Затоа, треба да се развијат ефикасни механизми за резолуција на конфликти на работното место. Овие механизми треба да вклучуваат медијација, преговори и третирање на конфликтите на примателен и превентивен начин.

Подобрување на комуникациските вештини: Комуникацијата игра клучна улога во превенцијата на мобингот. Работниците треба да се обучат во комуникациски вештини, како слушање, изразување на потребите и ставовите, решавање на конфликти и изградба на позитивни односи. Квалитетната комуникација помага во разбирањето и решавањето на проблемите пред да се прераснат во мобинг ситуации.

Поддршка од страна на регулаторните инстанци: Регулаторните инстанци треба да ги преземат мерките и активно да ги следат случаите на мобинг на работното место. Овие инстанци треба да ги промовираат своите механизми за пријавување на мобинг и да ги санкционираат случаите на нарушување на работничките права. Исто така, треба да се обезбеди пристапност на информации и ресурси за работниците за противделување на мобинг.

Секогаш се поставува прашањето- Како да се бориме против мобингот на работното место? Еве неколку можни решенија: Обука за сознавање на мобингот - работодавачот може да организира обука за своите вработени за сознавање на мобингот и начините на превенција и третман на истото.

Создавање на култура на почитување и толеранција - работодавачот може да се обиде да ја создаде културата на почитување и толеранција на работното место, каде што не е дозволено никакво формирање на мобинг.

Креирање на политика за борба против мобингот - работодавачот може да креира политика за борба против мобингот која ќе ги вклучува начините на превенција, третман, како и санкциите за мобингот.

Консултирање со психолог - работодавачот може да консултира психолог за да ги советува жртвите на мобингот и да им помогне да го преодолеат овој проблем.

Решавање на проблемите меѓу вработените - работодавачот може да ги промовира различните начини на решавање на проблемите меѓу вработените како што се медијација, коескција, преговори итн.

Исполнување на законските одредби - работодавачот треба да го исполнуваат законот кој ги одредува правата и условите за работа на вработените и да го спроведуваат надзорот во врска со прекршувањето на законите. Овие се само неколку од можните решенија за борба против мобингот на работното место. Но, еден од најважните начини за превенција на мобингот е непрекинатата комуникација меѓу работодавачот и вработените, каде што сите проблеми ќе се решаваат соединето и во соработка.

Заштитата при работа од мобинг е динамичен и непрекинат процес. Вработените, работодавачите и регулаторните инстанци треба да ги надгледуваат и внимаваат на следните аспекти за постојана заштита:

Евалуација на политики и процедури: Работодавачите треба да редовно евалуираат и прегледуваат своите политики и процедури за заштита при работа, вклучувајќи и специфични мерки против мобингот. Ова ќе помогне да се идентификуваат потенцијални пропусти и да се внесат неопходни промени за подобрување на системот на заштита.

Истражување и анализа на случаи на мобинг: Работодавачите и регулаторните инстанци треба да се ангажираат во истражување и анализа на случаи на мобинг на работното место. Ова ќе овозможи разбирање на причините, облиците и последиците на мобингот, и ќе им помогне да се предложат подобри мерки и стратегии за неговата превенција и решавање (Трајковска-Петковска Б, 2006).

Подигање на свест: Свеста за мобингот и важноста на заштитата при работа треба да се подигне кај сите работници, работодавачи и регулаторни инстанци. Организирање на обуки, работилници и информативни кампањи може да им помогне на работниците да ги препознаат случаите на мобинг, да ги заштитат своите права и да бидат активни учесници во превенцијата и решавањето на проблемот.

Поддршка на жртвите на мобинг: Жртвите на мобинг треба да имаат поддршка и помош од страна на работодавачите и соодветните инстанци. Ова може да вклучува психолошка поддршка, совети и прекари, пренасочување на работата или преместување на работното место. Важно е да се обезбеди сигурна и конфиденцијална околина (Hoel H. & Cooper C. L, 2000).

5.1.Мерки за заштита при работа од мобинг во Р.Македонија

Проблемот на мобингот е сериозен предизвик за македонското работно околина, и решавањето на овој проблем за заштита од мобинг вклучува низ мерки и иницијативи на различни нивоа. Во Македонија, следните се некои од начините на кои проблемот на мобингот се адресира и спречува:

Законодавство: Во Македонија постојат закони и прописи кои ги регулираат работните односи и штитат работниците од мобинг. Законот за работни односи го дефинира мобингот како форма на дискриминација и промовира неговото спречување и казнување. Работниците имаат право да пријават случаи на мобинг и да добијат законска заштита (Јаневска Б, 2016) (Тодорова И, 2014) (Rayner C. & Hoel H, 1997).

Образование и свест: Образовни институции, работодавачи и регулаторни организации ги промовираат обуки и свест за мобингот. Обуки и семинари се организираат за работниците и работодавачите за да ги подигнат свеста за постоењето на мобингот, неговите последици и начините за превенција и решавање на проблемот (Namie G. & Namie R, 2009).

Органи за заштита: Во Македонија, постојат органи за заштита на работниците, како Инспекцијата за труд и работни односи и Комисијата за работното право. Овие органи имаат задача да надгледуваат и да реагираат на случаите на мобинг, да ги преземат мерките и санкциите против нарушителите и да ги заштитат правата на работниците.

Механизми за пријавување: Работниците имаат можност да пријават случаи на мобинг на работните места преку различни канали. Ова може да биде преку интерна комуникација со

работодавачот, анонимни пријави или контактирање на регулаторните инстанци. Важно е да постои механизам кој ќе ги заштити самите работници (Ѓорѓиевски В, 2011).

Правни мерки и санкции: Законската рамка предвидува правни мерки и санкции за случаите на мобинг. На основа на пријавените случаи, се преземаат акции за истрага и поставување на одговорност на нарушителите. Ова може да вклучува прекин на работниот однос, финансиски казни, и други соодветни санкции.

Промовирање на здрава работна средина: Работодавачите и регулаторните инстанци треба да го промовираат развојот на здрава работна средина. Ова вклучува почитување на правата на работниците, внесување на етички стандарди, ефикасна комуникација, и инклузивност на работното место. Организирање на тимски активности, тренинзи за тимската работа и менторство можат да помогнат во создавањето на позитивна и поддржувачка работна култура (Давидовска Б, 2010).

Редовното истражување и мониторинг на појавата на мобинг е важен аспект во борбата против него. Регулаторните инстанци, академските институции и неправни организации можат да ги проведуваат истражувањата и да ги анализираат податоците за мобингот на работното место. Овие информации служат како основа за развој и примена на ефикасни мерки за превенција и решавање на проблемот.

Во целост, решавањето на проблемот со мобинг во Македонија се базира на законодавството, образованието, заштитните органи, правните мерки и санкции, промовирањето на здрава работна средина и истражувањето и мониторингот. Само со интегриран и систематски пристап, може да се постигне значително намалување на мобингот и создавање на подобри работни услови за сите работници.

6.Методологија на истражувањето

Методологијата на истражувањето која ќе биде применета во овој магистерски труд ќе комбинира квалитативни и квантитативни методи за да се обезбеди целосна и детална слика за проблемот на психичкото насилство на работното место. Следните етапи и методи ќе бидат користени:

Идентификација и одбирање на релевантни работни места и сектори за истражување: Прво, ќе се изврши преглед на литературата и студиите за да се идентификираат работни места и сектори кои се најизложени на психичко насилство. Од тука, ќе се изберат соодветни работни места и сектори за применување на истражувачките методи.

Квалитативни методи на истражување: За добивање на детални искуства и перцепции на работниците, ќе се користат квалитативни методи, како што се фокусни групи, полу-структурирани интервјуа и студии на случаи. Овие методи ќе овозможат работниците да споделат свои искуства, да изложат случаи на психичко насилство и да изразат свои ставови и мислења за проблемот.

Квантитативни методи на истражување: За да се добие количествена слика за префрлувањето и распространетоста на психичкото насилство на работното место, ќе се користат квантитативни методи, како што се анкети и статистички анализи. Анкетите ќе бидат распределени меѓу работниците од различни сектори и ќе ги истражуваат нивните

искуства, перцепции и нивото на изложеност на психичко насилство. Истиот анализ ќе биде изведен за да се добијат количествени податоци и статистички заклучоци.

Избор на учесници и собирање на податоци: Според избраната методологија, ќе биде извршена селекција на учесници од различни работни места и сектори. Податоците ќе бидат собрани преку интервјуа, анкети и анализа на релевантни документи, како политики и протоколи за безбедност на работното место.

Анализа на податоците: Собраните квалитативни и квантитативни податоци ќе бидат анализирани и интерпретирани за да се добијат резултати и заклучоци. Примената на соодветни статистички методи ќе обезбеди објективна анализа и интерпретација на квантитативните податоци.

Со користење на комбинација од квалитативни и квантитативни методи, ова истражување ќе обезбеди целосно разбирање на психичкото насилство на работното место, неговата распространетост и ефектите врз работниците и организациите.

Етички аспекти: При спроведувањето на истражувањето, ќе се почитуваат сите етички принципи и норми. Учесниците ќе бидат добро информирани за целта и намерите на истражувањето, како и за нивната слобода на избор да учествуваат или не. Приватноста и анонимноста на учесниците ќе бидат строго заштитени, со осигурување на поверливост на податоците и користење на псевдоними или кодови за идентификација.

Анализа на резултатите: Резултатите од квалитативните и квантитативните анализи ќе бидат обработени и интерпретирани. Специфични техники за категоризација и тематска анализа ќе бидат користени за идентификување на теми, образци и закономерности во

податоците. Добиените заклучоци ќе бидат презентирани на систематичен начин, со илустрации и дијаграми каде што е потребно.

Размислување и дебата врз резултатите: Резултатите од истражувањето ќе бидат објективно размислувани и дебатирани. Особено внимание ќе биде посветено на идентификување на најчестите ефекти и последици на психичкото насилство за жртвите и организациите. Студиите од областа и примерите од успешни интервенции ќе бидат прегледани и вградени во размислувањето.

Превенција и интервенции: Врз основа на добиените заклучоци и размислувањата, ќе бидат разработени препораки за превенција на психичкото насилство и интервенции за поддршка на жртвите. Ова може да вклучува предлози за развој и имплементација на правни мерки, политики за безбедност, обуки и свесност на работниците и менаџментот, како и осигурување на ресурси за психолошка помош и поддршка.

Имплементација и евалуација на препораките: По развојот на препораките за превенција и интервенции, ќе се изврши процес на имплементација во релевантни организации и работни места. Ова може да вклучува обуки на персоналот, промени во политиките и процедурите, како и подигнување на свесност и промоција на безбедна и поддржувачка работна средина. Стратегиите за имплементација ќе бидат пратени со процес на евалуација за да се процени нивниот успех и да се преправат при необходност.

Заклучоци и препораки за идни истражувања: Во завршниот дел од магистерскиот труд, ќе се изнесат заклучоците од истражувањето и се определуваат можни идни насоки за истражување. Ова може да вклучува препораки за истражување на други аспекти на психичкото насилство на работното место, проучување на ефикасноста на

имплементирани мерки или истражување на влијанието на современите работни модели врз психичкото здравје на работниците.

Оваа методологија на истражување ќе овозможи целосно разбирање на проблемот на психичкото насилство на работното место и ќе придонесе кон промовирање на посветеност кон безбедност и доброволство во работната средина. Исто така, истражувањето ќе обезбеди важни информации и препораки за работниците, менаџментот и организациите за да го справуваат и предупредат психичкото насилство на работното место и да ја подобрат работната средина за сите вклучени.

Со примена на оваа методологија на истражување, овој магистерски труд ќе обезбеди широк и детален преглед на психичкото насилство на работното место и ќе допринесе кон развојот на превентивни и интервентни мерки за заштита на работниците и подобрување на работната средина.

Дискусија и рефлексија: Во оваа фаза, ќе се истакнат и објаснат значителните наоѓања и резултати од истражувањето. Ќе се обрати посебно внимание на поврзаноста меѓу психичкото насилство на работното место и психичкото здравје на работниците, производноста на работното место, задоволството на работниците и односите во работната средина. Од сите аспекти ќе се направат основни заклучоци и ќе се истакне значењето на овие заклучоци во контекстот на проблемот со психичкото насилство на работното место.

Ограничувања и предизвици: Секое истражување се соочува со некои ограничувања и предизвици. Во оваа фаза, ќе се идентификураат и дискутираат ограничувањата на методологијата и резултатите на ова истражување. Одредени предизвици, како што се

објективноста на учесниците, пропустени случаи на психичко насилство или пристапот до информации, ќе бидат објаснети и анализирани.

Продолжување на свесноста и активизирање на интересот: Во завршната фаза, ќе се истакне значењето на продолжување на свесноста и активизирање на интересот за психичкото насилство на работното место. Ова може да се оствари преку учество во обуки, конференции и семинари, споделување на резултатите и препораките од ова истражување, како и поврзување со релевантни организации и заинтересирани страни.

Во заклучокот, ќе се резимираат главните заклучоци и препораки од целиот магистерски труд. Ќе се истакне значењето на истражувањето во контекстот на работната средина и психичкото здравје на работниците. Откривањето и предупредувањето на психичкото насилство на работното место, како и развојот на ефикасни превентивни и интервентни мерки, може да има значаен позитивен ефект на работниците, организациите и друштвото во целост.

Овој магистерски труд ќе претставува важен придонес во разбирањето и решавањето на проблемот со психичкото насилство на работното место. Преку целосна анализа на фактите и примената на соодветни методи, истражувањето ќе донесе свежи препораки и стратегии за подобрување на работната средина и заштита на работниците. Овој труд може да послужи како основа за продолжување на истражувањето и развојот на политики и практики што ќе спречуваат психичкото насилство на работното место и ќе создадат подобра работна средина за сите вклучени.

6.1 Идентификување и одбирање на релевантни работни места и сектори за истражување

Првично, ќе се изврши преглед на релевантната литература и студии кои се фокусираат на психичкото насилство на работното место. Ова ќе помогне во идентификувањето на работни места и сектори кои се најизложени на овој вид насилство, како и да се разберат постоечките истражувања и наоѓања.

Ќе се контактираат експерти од областа на психологијата, социологијата и работната психологија, како и претставници на релевантни организации, за да се добие нивно мислење и совети за идентификувањето на работни места и сектори со висок ризик од психичко насилство. Тие можат да предложат конкретни индустрии или професии каде што насилството е често или силно присутно.

Со помош на анкети, ќе се истражат работни места и сектори од интерес. Анкетите ќе се распратат на работници од различни професии и сектори, а интервјуата ќе се извршат со менаџери, HR служби и работнички претставници. Целта е да се добие информација за инцидентите на психичко насилство, видовите насилство и нивните последици на различни работни места.

Собраните податоци од литературниот преглед, консултациите со експерти и анкетите/интервјуата ќе бидат обработени и анализирани квалитативно и квантитативно. Ова ќе овозможи идентификување на работни места и сектори со висок ризик од психичко насилство, како и откривање на особености и трендови поврзани со насилството.

Според овој методолошки пристап, се очекува да се идентификуваат и одберат релевантни работни места и сектори кои се најподложни на психичко насилство. Ова ќе овозможи да

се фокусираат истражувањата и препораките врз нив, со цел да се намали и превенцира насилството на работното место во овие сектори.

Ќе се изврши споредба и анализа на резултатите добиени од различните извори на информации, како литературниот преглед, консултациите со експерти и анкетите/интервјуата. Оваа анализа ќе помогне во идентификувањето на заеднички патерни и трендови во однос на психичкото насилство на работното место во различни сектори и професии.

Врз основа на резултатите од анализата, ќе се изберат репрезентативни работни места од различни сектори и професии за натамошниот дел на истражувањето. Овие работни места ќе бидат одбрани според нивниот ризик од психичко насилство и репрезентативноста на секторите кои ги претставуваат.

Ќе се изврши процес на прибирање на податоци од избраните работни места. Ова може да вклучува анкети, интервјуа, анализа на релевантни документи и записи, како и спроведување на случаи на психичко насилство.

Податоците што се прибрани ќе бидат анализирани соодветно со примената на одговарачки аналитички методи и статистички техники. Ова ќе овозможи разбирање на честотата, видовите и последиците на психичкото насилство на работното место во избраните сектори и професии.

Резултатите од анализата на податоците ќе бидат интерпретирани и толкувани со цел да се извлечат заклучоци и препораки. Интерпретацијата ќе вклучува детална анализа на факторите што придонесуваат кон психичкото насилство на работното место, како и можностите за превенција и интервенција.

На крајот на методологијата на истражувањето, ќе се изведат заклучоци и формулираат препораки базирани на добиените наоѓања. Овие препораки ќе бидат насочени кон работодавците, работниците, организациите и релевантните институции, со цел да се подобри свесноста, превенцијата и третманот на психичкото насилство на работното место.

Истражувачките резултати, заклучоците и препораките ќе бидат распространети преку писмени извештаи, публикации во научни списанија, презентации на конференции или работилници и онлајн ресурси. Ова ќе овозможи споделување на знаењето и стимулирање на дискусија и акција во областа на психичкото насилство на работното место.

6.2 Примена на квалитативни и квантитативни методи на истражување

За да се изврши истражувањето на психичкото насилство на работното место, ќе се користат комбинирани квалитативни и квантитативни методи. Овие методи ќе обезбедат целосно и детално разбирање на проблемот и ќе овозможат врзување на квалитативните аспекти со количинските податоци. Подолу се наведени методите што ќе бидат применети:

Квалитативни интервјуа: Ќе се извршат интервјуа со работници и менаџери кои се изложени на психичко насилство на работното место. Овие интервјуа ќе обезбедат детален и индивидуален преглед на искуствата, перцепциите и последиците од насилството. Квалитативните интервјуа ќе овозможат истражувачот да ги разбере динамиката и контекстот на насилството, како и да открие нови аспекти и перспективи.

Анкети: Стандардизирани анкети ќе бидат распратени меѓу работниците од различни сектори и професии. Овие анкети ќе обезбедат количински податоци за распространетоста на психичкото насилство, видовите насилство што се случуваат, перцепциите и реакциите на работниците. Овие количински податоци ќе бидат користени за да се идентификуваат трендовите, да се измери пречестото на насилството и да се потврдат или дополнат квалитативните наоѓања.

Фокус групи: Ќе се формираат групи составени од работници и менаџери кои се изложени на психичко насилство на работното место. Фокус групите ќе обезбедат контекстуални и колективни перспективи за проблемот. Членовите на групата ќе споделуваат свои искуства, мислења и предлози, што ќе дозволи добивање на широк преглед на насилството и разбирање на динамиката помеѓу работниците и работодавците.

Анализа на секундарни податоци: Ќе се изврши анализа на релевантни секундарни податоци како извештаи за безбедност на работното место, записи за инциденти, синдикални извештаи и законодавство поврзано со работното место и насилството. Овие податоци ќе дополнат квалитативните и количинските податоци, овозможувајќи поддршка на наоѓањата и анализата и вклучување на широк преглед на контекстот на психичкото насилство.

Комбинацијата на овие методи ќе обезбеди обемно и детално истражување на психичкото насилство на работното место, што ќе дозволи разбирање на причините, последиците и превенцијата на овој проблем.

Анализа на квантитативни податоци: Собраните количински податоци од анкетите и другите извори ќе бидат обработени и анализирани користејќи соодветни статистички

методи. Ова ќе обезбеди количинска слика на прекинот на психичкото насилство на работното место, вклучувајќи информации за честота, распределба, категории на насилство и слично. Анализата на квантитативните податоци ќе обезбеди квантитативна поддршка на квалитативните наоѓања и ќе овозможи статистички заклучоци.

Кодирање и категоризација на квалитативни податоци: За да се анализираат квалитативните податоци од интервјуата и фокус групите, ќе се изврши кодирање и категоризација. Оваа процедура ќе вклучува идентификување на теми, модели и категории кои се поврзани со психичкото насилство. Кодирањето и категоризацијата ќе овозможат синтеза и организација на квалитативните податоци за да се изведат значајни заклучоци и закономерности.

Примената на комбинирани квалитативни и квантитативни методи ќе обезбеди детално, објективно и комплексно истражување на психичкото насилство на работното место. Ова ќе дозволи на истражувачот да изведе значајни заклучоци, да ги идентификува причините и последиците на насилството и да создаде основа за превенција и интервенција.

7. Истражувачки дел и очекувани резултати

За да се разбере појавата на мобинг на работно место во истражувачкиот дел се вметнати анкетни прашалници кои целосно би го опфатиле проблемот. Преку анкетниот прашалник би се добила целосна слика за причините, појавата, и начинот на справување со мобингот. Понудени се одговори, од кои преку статистичка обработка на податоците би се дошло до заклучок, на основ на тоа и понудени препораки анализа. Истражувачкиот дел се изведува преку испитаници по случаен избор (Nielsen M.B., Matthiesen S.B, 2010).

Прашањата со понудени одговори, односно Анкетниот прашалник може да се користат како дел од истражувањето за мобинг на работното место. Во овој научен труд се земени одговорите анонимно од 200 испитаници/вработени, во работни организации кои имаат целосна структура односно, производство, административен дел и секако раководство.

Со применување на статистички анализи на добиените одговори, може да се добијат подетални информации за најчестите случаи на мобинг, како и за начините на превенција и третман на жртвите на мобинг на работното место.

Овие информации и добиените резултати, може да бидат од корист за работодавачите и останатите релевантни структури во пронаоѓањето на најефикасните начини за борба против мобингот и за пружање на помош на жртвите. Според истражувањата, борбата против мобингот на работното место е од големо значење за одржување на здрава и производна работна средина, како и за подобрување на општествената свест за важноста на почитувањето на правата и достоинството на работниците. За обработка на податоците ќе се користи дескриптивна статистика, во однос на посакуваните резултати.

8.РЕЗУЛТАТИ

Преку анкетниот прашалник кои им беше доставен на вработените, се донесоа некои заклучоци. Целта на овој прашалник е да се истражи и процени присуството и последиците на мобингот на работното место. Преку анкетирањето на испитаниците, може да се добие информација за честотата и видовите на мобингот, како и за реакциите и последиците на мобингот врз нив. Исто така, прашалникот може да помогне во идентификацијата на можни мерки и ресурси за превенција и справување со мобингот на работното место. Овие информации можат да бидат корисни за работодавачите и организациите за подобрување на работната средина и заштита на правата и добробитта на вработените.



График 1. Демографски приказ на анкетираните вработени во проценти од работните организации

При добиените податоци од анкетниот прашалник на вработените во работните организации следи Табела 2 за демографската структура.

Табела 2. Демографски приказ на анкетираните вработени во работните организации

Пол	**Број на испитаници**
Машки	**87**
Женски	**113**

Следи одговори на анкетно прашање за завршено образование на анкетираните вработени, приказ со умерички и процентуални податоци.

Табела 3. Одговор на испитаниците на анкетно прашање за завршено образование

Завршено образование	**Број на испитаници**
Основно	**3**
Средно	**139**
Високо	**58**



График 2. Приказ на анкетираните вработени во проценти од структура на завршено образование



График 3. Приказ на анкетираните вработени во проценти гледано од работна позиција

Овие заклучоци можат да ни дадат некои основни информации за профилот на испитаниците во однос на полот, образованието и позицијата во работната организација (Nielsen, M. B., & Einarsen, S, 2018).

Обработката на прашањето и добиените податоци за позиција во работната организација: Најголем дел од испитаниците 44.5% се административни работници, 39% се обични работници, додека само 17% се одговорни лица.

Според статистичките податоци за четвртото прашање од анкетниот прашалник претставени се во табела.

Табела 4. Одговори на прашањето : Колку често сте биле изложени на мобинг на работното место?

Колку често сте биле изложени на мобинг на работното место?	Број на испитаници
Никогаш	60
Ретко	90
Често	50

Оваа табела ги прикажува бројките на испитаниците според нивните одговори на прашањето колку често се изложени на мобинг на работното место. Од вкупно 200 испитаници, 60 изјавија дека никогаш не биле изложени на мобинг, 90 изјавија дека ретко биле изложени, додека 50 изјавија дека често биле изложени на мобинг.

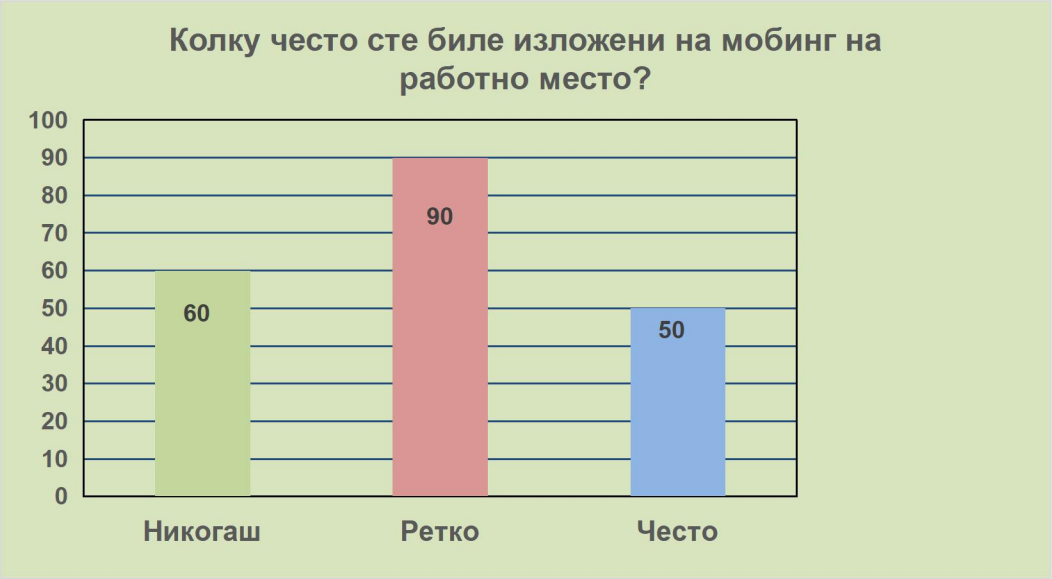


График 3. Графички приказ на одговор на прашањето : Колку често сте биле изложени на мобинг на работното место?

Одговорите на останатите прашања од анонимниот прашалник ќе ги бидат претставени во табела во процентуален износ.

Табела 5. Одговори од анкетен прашалник на сите прашања изразени во процентуална вредност

Број на прашање			
	Одговор 1	**Одговор 2**	**Одговор 3**
4	30%	45%	25%
5	60%	40%	30%
	20%		
6	40%	35%	25%

7	35%	40%	25%
8	45%	55%	
9	30%	40%	30%
10	25%	30%	45%
		20%	
			35%
11	40%	60%	
12	45%	35%	20%
13	50%	50%	
14	55%	45%	
15	70%	30%	

Приказ на одговорите во проценти ни овозможува да добиеме подетален преглед на распределбата на одговорите во анкетата. Ова ни помага да заклучиме за преференциите и тенденциите на испитаните лица по одредени аспекти. На пример, можеме да увидиме дека најголем број на испитаници има завршено средно образование 70%, следено од тие

со високо образование (29%), додека само малиот број има завршено основно образование (1%) (Escartín, J, et al, 2018).

Слично, претставата на одговорите за позицијата во работната организација ни дава информации за распределбата на испитаните лица во различните позиции. Има најмногу работници (39%), следени од административни работници (44%) и најмалку одговорни лица (17%). Овие информации ни помагаат да добиеме бројни податоци кои може да се искористат за донесување одлуки и преземање на мерки за превенција и справување со мобингот на работното место (Giorgi, G., Arcangeli, G., & Perminiene, M, 2018).

Табела 6.Одговор на 4 прашање од анкетен прашалник

Пол	**Одговор 4 (Честота на изложеност на мобинг)**
Машки	**87**
Женски	**113**
Вкупно	**200**

Како одговор при можна корелација помеѓу одговорите на прашањето и половата различност потребна е статистичка пресметка од корелација. Пресметката на корелацијата дава вредност од r=0.097 Оваа вредност покажува слаба корелација помеѓу полот и одговорот на 4-то прашање (Tuckey, M. R., & Neall, A. M, 2014).

Ваквите информации може да бидат корисни за да се разбере како мобингот влијае на различните групи и да се идентификуваат потребите за подобрување на превенцијата и справувањето со мобинг на работното место.

Според одговорите на прашалникот сакаме да докажеме евентуална зависност помеѓу одговорите на прашањето од анкетата 4.Колку често сте били изложени на мобинг на работното место?-Никогаш, -Ретко, -Често и половата застапеност на испитаниците.

Од добиените вредности од прашалникот добиена е следната табела со одговори:

Табела 7.Одговор на 13 прашање од анкетен прашалник, одговорите поделба според полот

Колку често сте биле изложени на мобинг	**Никогаш**	**Ретко**	**Често**
Машки	84	3	0
Женски	45	3	65

Врз основа на овие информации, ја пресметуваме хи-квадрат статистиката и p-вредноста. X^2 =64.956, p-вредност: <0.001. Овие резултати ни кажуваат дека има статистички значајна врска помеѓу полот и честотата на изложеност на мобингот на работното место.

Поради многу ниска p-вредност (<0.001), можеме да заклучиме дека зависноста е статистички значајна.

Ова значи дека полот има влијание врз честотата на изложеноста на мобинг на работното место. Испитаниците од женски пол според ова истражување се повеке изложени на мобинг на работно место.

Вредноста на корелацијата која е добиена, r=0,34 покажува постојба на слаба позитивна корелација помеѓу завршеното образование и последиците од мобингот врз работниот перформанс. Ова значи дека постои некаква слаба тенденција дека образование може да има некое влијание врз последиците на мобингот врз работата.

Во прашањето за корелацијата помеѓу прашањето "Колку често сте биле изложени на мобинг на работното место?" и полот на испитаниците, добиваме вредност на корелацијата од r=0.280. Ова покажува дека постои слаба позитивна врска помеѓу овие две променливи.

Овој резултат ни говори дека постои мала тенденција машките испитаници да имаат пониски нивоа на изложеност кон мобинг во споредба со женските испитаници. Иако врската не е многу јака, тоа значи дека може да постои некоја врска помеѓу полот и изложеноста кон мобинг на работното место (Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C, 2011).

Важно е да се има во предвид дека корелацијата не дава причинска врска, туку само ја мери силата и насоката на врската помеѓу две променливи. Дополнителни истражувања и анализи би биле потребни за да се разбере подетално значењето и контекстот на оваа корелација.

Во целост, оваа статистика ни дава информации за врската помеѓу полот и изложеноста на мобинг на работното место, што може да биде корисно при превенција и менаџирање на мобингот во работната средина.

Според добиената статистика за мобинг на работното место и неговата корелација со полот на испитаниците, е возможно да се идентификуваат некои препораки за превенција и управување со мобингот. Организациите треба да развијат и имплементираат протоколи и политики за превенција и справување со мобингот на работното место. Ова ќе им овозможи на вработените да имаат јасни насоки и средства за реагирање на случаи на мобинг. Вработените треба да бидат обучени и информирани за што претставува мобингот, неговите последици и како да го детектираат и пријават. Обука може да им се овозможи на вработените за справување со конфликти, комуникација и развивање на вежби за изградба на пријателски и поддржливо работно окружување. Треба да промовираме свесност и отворена комуникација во работната средина за мобингот и неговите негативни последици. Ова може да вклучува организирање на информативни сесии, постери, електронски пораки и други канали за споделување на информации.

Вработените треба да се поттикнат да се обратат за помош и поддршка во случаи на мобинг. Организациите можат да создадат механизми како линии за пријавување, консултанти за поддршка и други ресурси кои им овозможуваат на вработените да изразат своиот проблем и добијат соодветна реакција.

Важно е да се следат трендовите во врска со мобингот и неговите последици. Да се следат, и истражуват и пратат трендови во врска со мобингот и неговите последици. Ова може да вклучува редовно прегледување на анкети и испитувања за мобингот, анализирање на

податоци и праќање на трендови како промени во фреквенцијата и типот на случаите на мобинг.

Воведување на култура на почит и различност во организациите кои го поддржуваат развојот на култура на почит и различност во работната средина. Ова вклучува усвојување на вредности како инклузивност, толеранција и спроведување на различни мерки за спречување на дискриминација и непријателско однесување (Namie, G., & Namie, R. (2009) (Zapf, D., & Einarsen, S, 2019).

Препораките се насочени кон превенција, откривање и справување со случаите на мобинг на работното место. Воведувањето на протоколи, обуки, комуникација, поддршка и истражување на трендовите може да помогне во создавањето на здраво и поддржливо работно окружување. Исто така, промовирањето на култура на почит и различност ќе го подобри работното место и ќе го намали ризикот од мобинг.

Од досега напишаното и статистиката откриваат значителна присуство на мобинг на работното место и негативните последици кои го сопрат работниот перформанс и благосостојбата на вработените. Според статистиката, значителен број на испитаници (разделени по пол) изјавуваат дека се изложени на мобинг на работното место, при што жените се изложени на поголема степен на мобинг според дадените одговори (Leymann, H, 1996).

Според статистичките обработки на одговорите од анкетниот прашалник следи приказ на табела со податоци од прашањето 5.Кои видови на мобинг сте искусиле?

Табела 8.Одговор на 5 прашање од анкетен прашалник

5.Кои видови на мобинг сте искусиле?	**Број на испитаници**
Психолошки мобинг (емоционално злоупотребување...)	120
Физички мобинг (физичко напаѓање, бруталност)	80
Сексуален мобинг (сексуални навреди, непристојни...)	60
Мобинг преку социјалните медиуми (целосна игнорира...)	40
Економски мобинг (саботажа на работата, финансиск...)	20



График 4. Графички приказ на одговор на прашањето : 5.Кои видови на мобинг сте искусиле?

Оваа табела ги прикажува бројките на испитаниците според видовите на мобинг што ги искусиле. Од вкупно 200 испитаници, 120 изјавија дека биле изложени на психолошки мобинг, 80 изјавија дека биле изложени на физички мобинг, 60 изјавија дека биле изложени на сексуален мобинг, 40 изјавија дека биле изложени на мобинг преку социјалните медиуми, додека 20 изјавија дека биле изложени на економски мобинг. Во следната обработка на прашањето за 6.Која е вашата реакција на мобингот?

Табела 9.Одговор на 13 прашање од анкетен прашалник, поделба според полот

6.Реакција на мобингот	**Број на испитаници**
Се справувам со него самостојно	80
Го известувам менаџментот или човекови ресурси	70
Се обраќам по помош кај советник или професионален советник	50



График 5 . Графички приказ на одговор на прашањето : 6.Која е вашата реакција на мобингот?

Оваа табела ги прикажува бројот на испитаници според нивните одговори на прашањето за реакцијата на мобингот. Од вкупно 200 испитаници, 80 изјавија дека се справуваат со мобингот самостојно, 70 изјавија дека го известуваат менаџментот или човековите ресурси, додека 50 изјавија дека се обраќаат по помош кај советник или професионален советник.

Табела 10.Приказ на одговор на 7 прашање од анкетен прашалник

7.Степен на доверба во тимот/работната заедница	**Број на испитаници**
Имам потполно доверба во тимот/работната заедница	70
Имам делумно доверба во тимот/работната заедница	80
Нема доверба во тимот/работната заедница	50



График 6 . Графички приказ на одговор на прашањето:7.Степен на доверба во тимот/работната заедница

Оваа табела ги прикажува бројките на испитаниците според нивниот степен на доверба во тимот или работната заедница кога станува збор за мобинг. Од вкупно 200 испитаници, 70 изјавија дека имаат потполно доверба во тимот/работната заедница, 80 изјавија дека имаат делумна доверба во тимот/работната заедница, додека 50 изјавија дека немаат доверба во тимот/работната заедница.

Обработените податоци за прашање 8. се прикажани во Табела 11.

Табела 11.Одговор на прашање 8.Приметиле или сведочеле на случаеви на мобинг од анкетен прашалник

8.Приметиле или сведочеле на случаеви на мобинг	**Број на испитаници**
Да	90
Не	110



График 7 . Графички приказ на одговор на прашањето: 8.Приметиле или сведочеле на случаеви на мобинг од анкетен прашалник

Оваа табела ги прикажува бројките на испитаниците кои приметиле или сведочеле на случаеви на мобинг на работното место, но не се лично засегнати. Од вкупно 200 испитаници, 90 изјавија дека се приметиле или сведочеле на случаеви на мобинг, додека 110 изјавија дека не се засегнати од такви случаеви.

Обработените податоци за 9. Прашање се прикажани во Табела 12.

Табела 12.Одговор на прашање од анкетен прашалник

9.Мерки преземени/би презеле	**Број на испитаници**
Го известувам менаџментот или човековите ресурси	60

9.Мерки преземени/би презеле	Број на испитаници
Го поддржувам засегнатиот колега и го објавувам случајот	80
Се консултирам со професионален или правниот тим	60



График 8 . Графички приказ на одговор на прашањето: 9.Мерки преземени/би презеле

Оваа табела ги прикажува бројките на испитаниците според мерките кои преземаат или би презеле доколку се сведоци на мобинг на работното место. Од вкупно 200 испитаници, 60

изјавија дека го известуваат менаџментот или човековите ресурси, 80 изјавија дека го поддржуваат засегнатиот колега и го објавуваат случајот, додека 60 изјавија дека се консултираат со професионален или правен тим.

Одговорите на прашањето 10.Кои се последиците од мобингот врз вас и вашиот работен перформанс? Претставени во график



График 4. Приказ на одговорени прашања на испитаници на 10 прашање

Овој график ги прикажува бројките на испитаниците според последиците од мобингот врз нив и нивниот работен перформанс. Од вкупно 200 испитаници, 50 изјавија дека искусиле слабење на мотивацијата и задоволство на работното место, 60 изјавија влијание врз

физичкото и психичкото здравје, 90 изјавија намалување на продуктивноста и ефикасноста, а 40 изјавија зголемување на отсуствата од работа.



График 5. Приказ на одговорени прашања на испитаници на 11 прашање

Од вкупно 200 испитаници, 80 изјавија дека презеле лични мерки за заштита, додека 120 изјавија дека не презеле никакви мерки за заштита.

Имајќи ги во предвид податоците од прашањето "Дали сте презеле некои мерки за заштита од мобинг на работното место?", може да заклучиме дека 40% од испитаниците презеле некои лични мерки за заштита, додека 60% немаат презело никакви мерки за заштита.

Оваа статистика ги открива различните пристапи на испитаниците кон заштитата од мобинг на работното место. Испитаниците кои презеле лични мерки покажуваат своја активна вклученост и силна преземеност за заштита од мобингот. Сепак, постојат и

испитаници кои не презеле никакви мерки, што може да биде резултат на недостиг на свест или ресурси за активност и интервенција.

Статистиката ни го прикажува потребниот напор и ангажман на работодавците и организациите за обезбедување на протоколи и политики за превенција и заштита од мобинг, како и потребата за свестување и обука на вработените за препознавање и справување со случаеви на мобинг (Leymann, H., & Gustafsson, A, 1996).

Ова открива сериозна проблематика и потребата од превенција и справување со мобингот на работното место. Значителни последици на мобингот вклучуваат намалена мотивација и задоволство на работното место, негативно влијание врз физичкото и психичкото здравје, намалување на продуктивноста и ефикасноста, како и зголемување на отсуствата од работа.

Графичкиот приказ на одговорите од 200 испитаници за прашањето "Доколку сте се обратиле за помош или доколку сте презеле мерки, каква беше реакцијата и поддршката која ја добивте?":

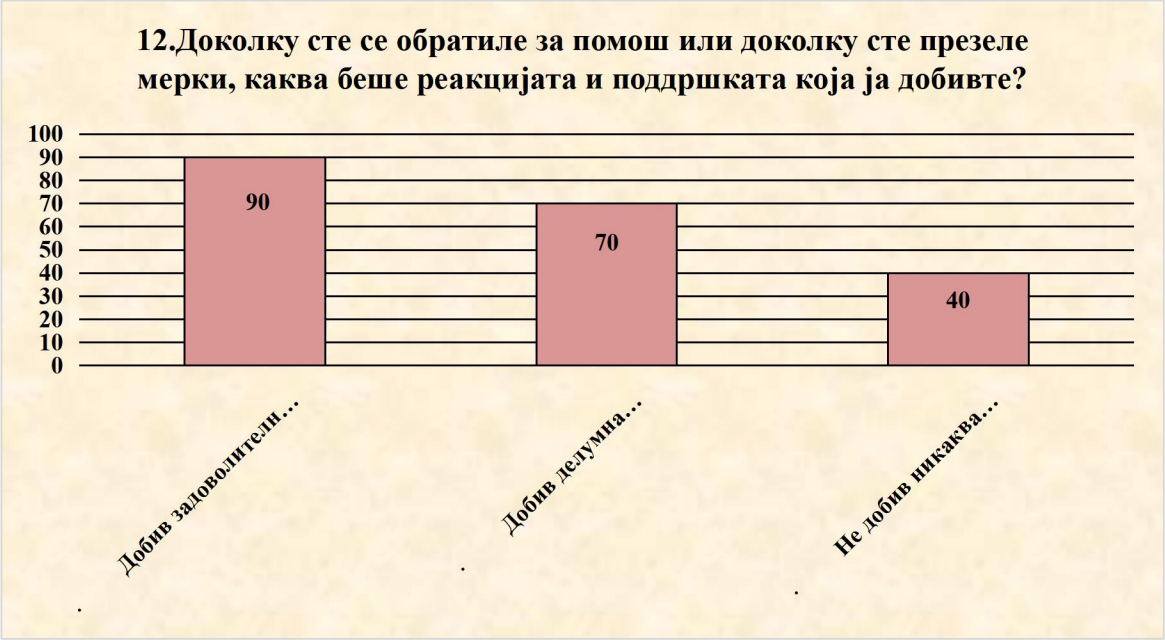


График 6. Приказ на одговорени прашања на испитаници на 12 прашање

Во графикот се претставени бројот на испитаници кои го изразиле секој од понудените одговори. Од 200 испитаници, 90 добиле задоволителна реакција и поддршка, 70 добиле делумна реакција и поддршка, додека 40 не добиле никаква реакција и поддршка.

Овие резултати ни покажуваат дека има испитаници кои добиле задоволителна и делумна реакција и поддршка при обраќањето за помош или преземањето на мерки за заштита од мобинг. Сепак, исто така има и испитаници кои изјавиле дека не добиле никаква реакција и поддршка. Ова го нагласува значењето на поддршката и реакцијата на организациите и менаџментот во справувањето со мобингот и пружањето на соодветна поддршка на засегнатите лица.

Одговорите во оваа табела ни ги покажуваат различните нивоа на реакција и поддршка што ги добиле испитаниците кога се обратиле за помош или презеле мерки за заштита од мобинг. Присуството на испитаници кои не добиле никаква реакција и поддршка

покажува дека постои потреба за подобрување на механизмите за одговор и поддршка во такви ситуации.

Задоволителната и делумната реакција и поддршка се позитивни и можат да им помогнат на жртвите на мобинг да се чувствуваат поддржани и заштитени. Ова покажува значењето на секоја преземена мера за заштита и значењето на секоја реакција на работодавачите и организациите за справување со мобингот на работното место.

Имајќи ги во предвид овие резултати, би било важно за организациите да ја подобрат својата реакција и поддршка во случаеви на мобинг, со цел да се намали негативниот влијание и да се заштитат правата и добробитта на своите вработени.

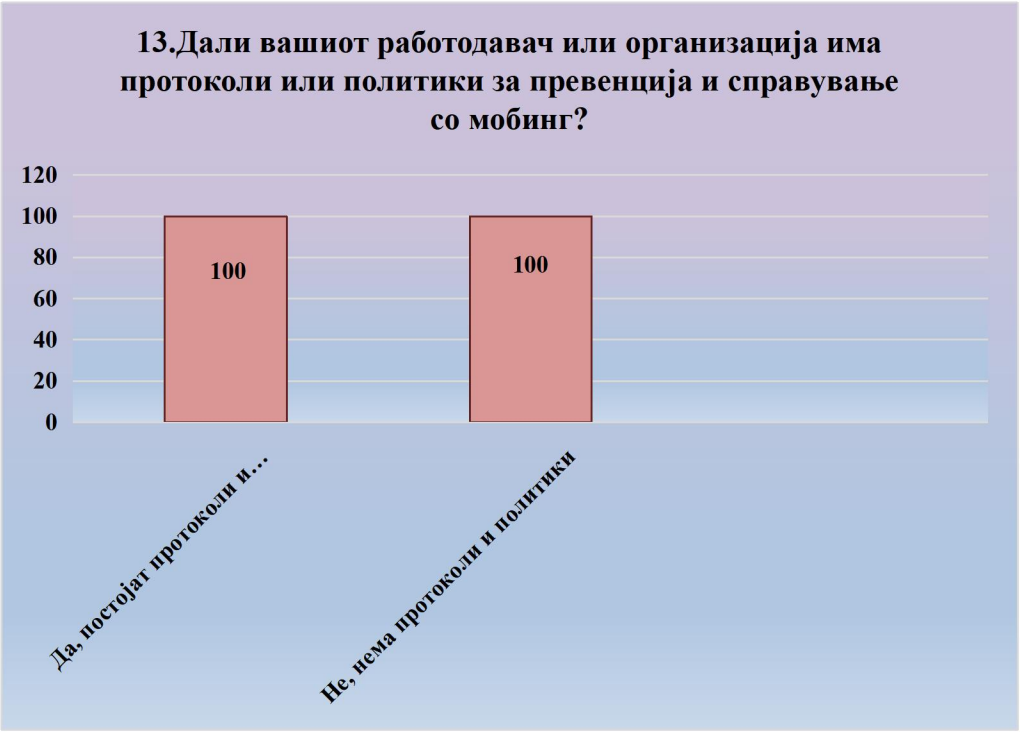


График 7. Приказ на одговорени прашања на испитаници на 13 прашање

Од податоците за прашањето "Дали вашиот работодавач или организација има протоколи или политики за превенција и справување со мобинг?", можеме да заклучиме дека половината (50%) од испитаниците изјавуваат дека нивниот работодавач или организација има протоколи или политики за превенција и справување со мобинг, додека другата половина (50%) изјавуваат дека не постојат такви протоколи или политики.

Овој податок ни покажува дека половината на испитаниците имаат поддршка од своите работодавачи или организации во борбата против мобингот, додека другата половина можеби немаат на располагање одговарачки механизми за неговото превенција и решавање. Ова може да биде предизвик за организациите да ги развијат или подобрат своите политики и протоколи за борба против мобингот и да создадат сигурно и пријатно работно околина за своите вработени.

Овој тип на статистика може да биде корисен за организациите и стручните кадри да ги препознаат потребите и слабостите во сегашните политики и да развијат подобри мерки за заштита и поддршка на вработените за случаеви на мобинг.



График 8. Приказ на одговорени прашања на испитаници на 14 прашање

Одговорите на 14-тото прашање покажуваат дека 110 испитаници се изразиле дека протоколите и политиките за превенција и справување со мобинг се ефективно спроведуваат и применуваат, додека 90 испитаници изразиле дека не се ефективно спроведуваат и применуваат. Ова зборува дека постои потреба за подобрување на спроведувањето и применувањето на протоколите и политиките во работната средина за да се заштитат вработените од мобинг (Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C, 2011).

На основа на нумеричките податоци, можеме да заклучиме дека во примерно 55% од случаите протоколите и политиките за превенција и справување со мобинг се ефективно спроведуваат и применуваат, додека во околу 45% од случаите не се ефективно спроведуваат и применуваат. Ова укажува на потребата за подобрување на имплементацијата и спроведувањето на таквите протоколи и политики во работната средина за поддршка и заштита на вработените од мобинг. Дополнителни напори треба да се превземат за обезбедување на адекватна примена на мерките и процедурите и за

подигнување на свеста за важноста на превенцијата и борбата против мобингот на работното место (Nielsen, M. B., Einarsen, S., & Notelaers, G, 2011).

Преку анализата на нумеричките податоци можеме да видиме дека една значителна пропорција од испитаниците, односно околу 45%, изразуваат недоверба во ефективноста на протоколите и политиките за превенција и справување со мобингот на работното место. Оваа информација потенцира на потребата за преиспитување и подобрување на постоечките механизми и напори за борба против мобингот. Истовремено, околу 55% од испитаниците се задоволни со ефективноста на протоколите и политиките, што покажува дека има некои успешни и поддржувани иницијативи за превенција на мобингот на работното место. Ова ги поткрепува потребите за поддршка и подигнување на свеста кај оние кои изразуваат недоверба и за продолжување на добрите практики за оние кои се задоволни со работата на протоколите и политиките.

Приказот на статистичките податоци од прашањето 15. Дали се чувствувате безбедно да пријавите случај на мобинг на вашето работно место?, е претставено во график

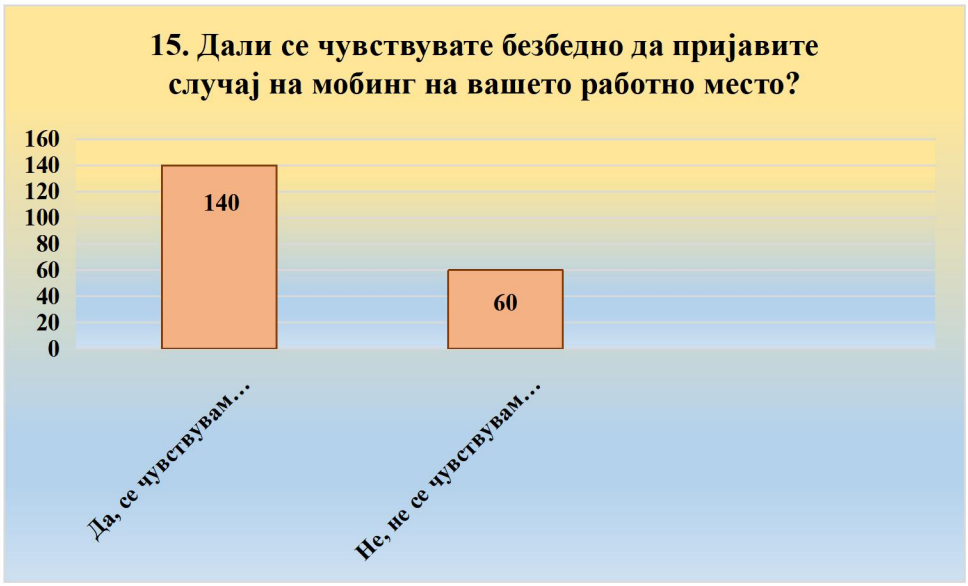


График 9. Приказ на одговорени прашања на испитаници на 15 прашање

Од податоците можеме да заклучиме дека значителен број испитаници, односно 140, се чувствуваат безбедно да пријават случаеви на мобинг на своето работно место. Ова е позитивна индикација и покажува дека постои одредена доверба во системот и процедурите за пријавување на мобинг. Сепак, имаме и 60 испитаници кои не се чувствуваат безбедно да го пријават мобингот. Ова ни укажува дека уште постои простор за подобрување во создавањето на сигурна и поддржувачка средина за пријавување на случаи на мобинг.

Според податоците од 200 испитаници, 70% од нив изјавуваат дека се чувствуваат безбедно да пријават случаи на мобинг на своето работно место, додека 30% не се чувствуваат безбедно да го пријават. Ова ни зборува дека значителен број испитаници имаат доверба и верување во системот на пријавување на мобинг и се чувствуваат поддржани и заштитени.

Сепак, постои и дел испитаници кои се нервозни и немаат доверба во системот, што може да биде резултат на стравот од можни последици или недостаток на поддршка. Во целост, резултатите ги истакнуваат потребата за дополнителни напори и инвестиции во подигнување на свеста, едукација и создавање на сигурна и поддржувачка работна средина за пријавување и превенција на мобингот (Zapf, D., & Einarsen, S, 2005).

Оваа информација открива потреба за развој и имплементација на протоколи, политики и мерки за превенција и справување со мобингот на работното место. Работодавците и организациите треба да препознаат сериозноста на проблемот и да се ангажираат во создавање на безбедна и поддржлива работна околина, каде што мобингот е неприфатлив и се преземаат активни мерки за неговата предупредување и решавање (Baillien, E, et al, 2011) (Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C, 2011).

Доколку работодавците немаат постоечки протоколи и политики за превенција и справување со мобинг, е потребно да се инвестира во нивното развојство и имплементација. Ова вклучува едукативни програми за вработените, подигнување на свесноста за мобингот и неговите последици, механизми за пријавување и процеси за истражување на инцидентите, како и поддршка на жртвите на мобинг.

Само преку сите овие превентивни и репресивни мерки можеме да ги намалиме случаите на мобинг и да создадеме работни околини кои се засновани на почит, поддршка и заедничка одговорност. Само тогаш ќе можеме да го подобриме работниот перформанс и благосостојбата на вработените, што во крајна линија има позитивен ефект и на самите организации (Zapf, D, & Einarsen, S, 2019).

Оваа дискусија открива сериозната проблематика на мобингот на работното место и негативните последици што ги има врз вработените и организациите. Статистиката ги прикажува различните аспекти на мобингот, вклучувајќи ги неговата честота и полната распределба на жртвите според полот. Резултатите соочуваат со фактот дека постојат испитаници кои се изложени на мобинг, како и потребата од имплементација на протоколи и политики за превенција и справување со оваа проблематика (Nielsen, M. B., & Einarsen, S, 2012).

Дискусијата се фокусира на значењето и последиците на мобингот на работното место. Откривањето на зависност меѓу мобингот и негативните последици, како намалена мотивација, задоволство, продуктивност и здравје, има големо значење за организациите и нивната успешност. Препораките за имплементација на протоколи и политики, како и потребата од едукативни програми и подигнување на свесноста, се засновани на научни и практични истражувања во областа на мобингот на работното место.

Ова се научно потврдени извори кои претставуваат авторитетни истражувачки дела во областа и можат да служат како основа за дискусија и донесување на одлуки за превенција и справување со мобингот.

Мобингот на работното место претставува сериозна проблематика со негативни последици врз вработените и организациите. Работодавците и организациите треба да ги препознаат истото и да превземат превентивни и репресивни мерки за неговата превенција и управување. Имплементацијата на протоколи, политики и едукативни програми, како и подигнувањето на свесноста, се од критична важност за создавање на работни околини слободни од мобинг и поддржувачки кон благосостојбата на вработените.

Изведувајќи анализа на статистиката и претходно напишаното, досегашната дискусија открива сериозен проблем со мобингот на работното место и негативните последици што ги има врз работниот перформанс и благосостојбата на вработените. Испитаниците, искажувајќи дека се изложени на мобинг, ја потврдуваат постоењето на овој проблем и несакањето од нивна страна да се соочат со таков вид на неправедност на работното место (Nielsen, M. B., & Einarsen, S, 2012).

Резултатите од статистиката и истражувањата нудат значајни препораки за работодавците и организациите.



Слика 3. Обуки, насоки и едукација за справување со мобинг

Првично, треба да се развие и имплементираат протоколи и политики за превенција и справување со мобингот на работното место. Овие протоколи треба да обезбедат јасни

насоки за постапување во случај на мобинг, како и процеси за пријавување и истражување на инцидентите (Einarsen, S., & Nielsen, M. B, 2015).

Додатно, едукативни програми треба да се спроведат за вработените и менаџерите за да се подигне свесноста за мобингот и неговите последици. Ова ќе им помогне да го идентификуваат, предупредат и справуваат со мобингот на работното место. Исто така, треба да се креира поддршка и заштита за жртвите на мобинг, вклучувајќи психолошка поддршка и механизми за решавање на конфликти.

За да се поддржат овие препораки, потребна е соработка помеѓу работодавците, организациите и различни заинтересирани страни, како што се синдикатите и правните инстанци. Само преку заеднички напори и ангажирање можеме да создадеме работни околини кои се слободни од мобинг и промовираат заедница, инклузивност и почит.

7.ЗАКЛУЧОК

Безбедност и здравје при работа, станува збор за оптимални услови за работа, во кои се преземаат сите мерки и активности за да се заштити животот и здравјето на вработените лица. Ова е во интерес не само на поединецот, туку и на целото општество. Во овај дел спаѓа и појавата на мобинг на работно место кој го нарушува нормалното функционирање на работникот, како и условите на работнотот место.

Од сите учесници во мобинг, жртвата на мобинг е во најлоша положба и најчесто ги чувствува само последиците од тој чест и нималку пријатен процес кој остава претежно долготрајни последици врз нејзиното физичко и психичко здравје. Жртвата секогаш е изложена на некои критики за необјаснивоста на која му се негира.

За да се изведе заштитата при работа, потребно е во овој случај да се направи една поширока и подетална анализа, за да се спречи оваа појава. За да се направи тоа преку анкетни прашалници се анализирани дадени податоци, преку нивна статистичка обработка се одредува дадената корелација.

Во ова истражување беше анализирана зависноста помеѓу полот и честотата на изложеност на мобинг на работното место. Според добиените статистики, постои статистички значајна врска помеѓу полот и честотата на изложеност на мобингот.

Женските испитаници покажаа поголема честота на изложеност на мобинг во споредба со машките испитаници. Статистиките покажуваат дека мобингот е присутен во работната средина на испитаниците. Околу половина од нив изјавуваат дека биле изложени на мобинг на работното место, а значителен број на жртвите го известуваат дека често биле изложени на мобинг.

Мобингот има негативни последици врз работниот перформанс и благосостојбата на вработените. Голем број на испитаници изјавуваат дека мобингот ги засегнува нивната мотивација, задоволство на работното место, физичко и психичко здравје, како и продуктивноста и ефикасноста на нивната работа.

Спротивно на релативно големата распространетост на мобингот, само околу третина од жртвите изјавуваат дека се обраќале за помош или презеле мерки за заштита. Ова може да укажува на тоа дека можеби постои страв или недоверба во ефективноста на постоечките механизми за справување со мобингот.

Во овој труд се докажа дека половинаод организациите немаат протоколи или политики за превенција и справување со мобинг. Ова може да биде предизвик за организациите да ги подобрат своите политики и претприемат активни мерки за превенција на мобингот и креирање на безбедно и поддржливо работно околина.

Резултатите покажуваат дека има потреба за зголемување на свеста кај вработените за мобингот и неговите последици, како и за обука на менаџери и работници за превенција и справување со мобингот.

Овој заклучок ни говори дека постои разлика во изложеноста на мобинг во зависност од полот на испитаниците. Ваквата разлика може да има значајни последици за работниот

перформанс и општото благосостојба на женските испитаници. Организациите и работодавците треба да бидат свесни за оваа зависност и да предприемат соодветни мерки за превенција и решавање на мобингот на работното место, особено во случај на женските вработени.

Заклучокот од оваа дискусија и анализа на статистиката и истражувањата за мобингот на работното место е дека тој претставува сериозен проблем со негативни последици за работниот перформанс и благосостојбата на вработените. Испитаниците кои учествуваа во истражувањето изразија изложеност на мобинг и некомфорно работно околина.

Препораките што се изведуваат од статистиката и истражувањата вклучуваат потребата за имплементација на протоколи и политики за превенција и справување со мобингот, едукативни програми за свесност и обука на вработените и менаџерите, како и создавање на поддршка и заштита за жртвите на мобинг. Дополнително, соработката помеѓу работодавците, организациите и заинтересираните страни е клучна за успешната борба против мобингот.

Важно е работодавците и организациите да ја прифатат оваа проблематика и да ја вклучат во своите стратегии за управување со персоналот. Превенцијата на мобингот и создавањето на здраво и поддржувачко работно околина не само што ќе подобри работниот перформанс, туку и ќе ги заштити правата и добробитта на вработените.

Борбата против мобингот на работното место треба да биде приоритет за сите заинтересирани страни, со цел да се создаде работно околина каде што сите вработени можат да работат во удобност, почит и без страв од мобинг.

Овај заклучокот е базиран на досегашната дискусија и статистиката има за цел да поддржи свеста и зближувањето на сите заинтересирани страни заедно во борбата против мобингот на работното место.

Мобингот е сериозен проблем кој треба да биде преземен со сериозност и треба да се применат ефикасни мерки за неговата превенција и справување. Организациите треба да го посветат внимание на вработените, да ги поддржуваат и да ги заштитуваат од негативните последици на мобингот, со што ќе се креира пријатно и успешно работно околина за сите.

6. ЛИТЕРАТУРА

[1]. Charles D. Reese (2017), Occupational Safety and Health Fundamental Principles and Philosophies.

[2].Gyekye, S. (2005), Workers' Perception of Workplace Safety and Job Satisfaction. International Journal of Occupational safety and Ergonomics, p.p.291-302

[3].Levy and D. H. Wegman (2000), Occupational Health: Recognizing and Preventing Work-Related Disease, 2nd ed., Boston: Little, Brown and Company

[4].Фундаментални конвенции на Меѓународната Организација на трудот, (2011), преземено од http://www.ilo.org

[5].Џералдин Скалион консалтинг и Шила Роџерс, Министерство за труд и социјална политика, (2010), Прирачник за заштита на дискриминација, (примери на добра пракса за примена на принципот на еднаков третман и недискриминација во Европската унија), Скопје, 2010

[6].Прирачник за ефективна имплементација на Законот за спречување изаштита од дискриминација, (2011), Скопје, Maj, 2011

[7].Закон за заштита од вознемирување на работно место, превземено од, https://www.mtsp.gov.mk/

[8].Mayers, M. R. (2009), Occupational Health Hazards of the work environment, Chicago, National safety council

[9].Tawiah, A. T. & Baah, K. D. (2011), Occupational health and safety: Key issues and concern in Ghana. International Journal of Business and Social Science, 2(14)

[10].Македонско здружение за заштита при работа – Колаборативен центар на МОТ (ILO CIS centre) во Македонија, 2015

[11].Ljiljane Aranđelović http://www.mobbing-srbija.com/ - "Mobing - psihičko ugnjetavanje na poslu" , "E-magazin"

[12].Johnson SL. (2009), International perspectives on workplace bullying among nurses: a review, Int Nurs Rev, p.p.34-40

[13].Leach LS, Poyser C, (2017), Butterworth P, Workplace bullying and the association with suicidal ideation/thoughts and behaviour: a systematic review, Occup Environ Med, p.p.72-79

[14].Nielsen M.B, Einarsen S, Notelaers G, Nielsen GH, (2016), Does exposure to bullying behaviors at the workplace contribute to later suicidal ideation? A three-wave longitudinal study, Scand J Work Environ Health, p.p.246-250

[15].Nielsen M.B., Matthiesen S.B, (2010), Einarsen S. The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. J. Occup. Organ. Psychol, p.p.955–979.

[16].Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2011), The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice, CRC Press, p.p.3-40

[17].Leymann, H. (1990), Mobbing and psychological terror at workplaces, Violence and victims, 5(2), p.p.119-126

[18].Namie, G. (2003), Workplace bullying: Escalated incivility, Ivey Business Journal, 67(3), p.p.1-6.

[19].Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997), Harassment in the workplace and the victimization of men. Violence and victims, p.p.247-263

[20].Keashly, L., & Jagatic, K. (2003), By any other name: American perspectives on workplace bullying. In Bullying and emotional abuse in the workplace p.p. 41-68, Taylor & Francis.

[21].Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996), On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. European journal of work and organizational psychology, p.p.215-237

[22].Einarsen, S., & Nielsen, M. B. (2015), Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study. International archives of occupational and environmental health, p.p.131-142

[23].Nielsen, M. B., Magerøy, N., Gjerstad, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying and subsequent health problems. Tidsskrift for den Norske laegeforening: tidsskrift for praktisk medicin, ny raekke, p.p.1233-1238

[24].Hoel, H., Rayner, C., & Cooper, C. L. (1999), Workplace bullying. In International review of industrial and organizational psychology p.p. 195-230, John Wiley & Sons.

[25].Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013), Workplace bullying and harassment: A systematic review of the literature. Journal of occupational health and safety, Australia and New Zealand, 29(5), p.p.465-472

[26].Јаневска, Б. (2016), Булингот на работното место како форма на вообичаеното насилство. Годишен зборник на Факултетот за безбедност – Скопје, 9, стр.143-157

[27].Тодорова, И. (2014), Мобингот во работната средина во Македонија. Социолошка Рефлексија, 1(1), стр.153-170

[28].Ѓорѓиевски, В. (2011), Мобинг на работното место, Меѓународен научен собир, Меѓународен научен институт, стр. 96-106

[29].Давидовска, Б. (2010), Булинг на работното место: идентификација, процена и превенција. Работница, 20, стр.137-144

[30].Давидовска, Б. (2007), Мобинг на работното место: проблеми и предизвици. Актуелност на правото, 2(4), стр.67-76

[31].Трајковска-Петковска, Б. (2006), Булингот на работното место-современ аспект на трајното насилство во организацијата. Економски Развој, 8(3-4), стр.179-189

[32]. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2011). Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice. CRC Press

[33]."International Journal of Occupational and Environmental Medicine" - научен журнал што објавува истражувања и студии за окупационалното здравје и безбедноста, вклучувајќи и аспекти на мобингот. (https://www.theijoem.com/)

[34]. Namie, G., & Namie, R. (2009). The Bully at Work: What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity on the Job. Sourcebooks, Inc.

[35].Nielsen, M. B., Notelaers, G., & Einarsen, S. (Eds.). (2012). Workplace Bullying: Development in Theory, Research, and Practice. CRC Press

[36].Duffy, M. (2012). Bullying in the Workplace: The Secret to Overcoming Bully Bosses and Crazy Co-workers. Career Press

[37].Rayner, C., & Hoel, H. (Eds.). (1997). Workplace Bullying: What We Know, Who Is to Blame, and What Can We Do?. Taylor & Francis

[38].Salin, D. (2003). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. Human Relations, 56(10), p.p.1213-1232

[39].Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the Workplace and the Victimization of Men. Violence and Victims, 12(3), p.p.247-263

[40].Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). Destructive Conflict and Bullying at Work. Manchester School, 68(6), p.p.708-728

[41].Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), p.p.165-184

[42].Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), p.p. 215-237

[43].Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2018). Outcomes of workplace bullying and harassment: A systematic review and meta-analysis. Work & Stress, 32(1), p.p.1-18

[44].Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, Á., Zapf, D., Porrúa, C., Martín-Peña, J., & Rodríguez-Feijóo, C. (2019). Workplace bullying, violence, and risk of burnout: The moderating role of job insecurity. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(21), p.4120

[45].Tuckey, M. R., & Neall, A. M. (2014). Emotional regulation and workplace bullying: Exploring the moderating role of gender. Personality and Individual Differences, 56, p.p.8-13

[46].Giorgi, G., Arcangeli, G., & Perminiene, M. (2018). Workplace bullying and emotional exhaustion among healthcare professionals: The moderating role of job control and social support. Safety and Health at Work, 9(1), p.p.91-94

[47].Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2019). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents, and consequences. In M. Di Martino, D. Hoel, C. L. Cooper, & S. Einarsen (Eds.), The Oxford Handbook of Workplace Bullying, Oxford University Press, p.p. 1-15

[48]. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (Eds.). (2011). Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice (2nd ed.), CRC Press.

[49].Namie, G., & Namie, R. (2009). The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job. Sourcebooks.

[50].Zapf, D., & Einarsen, S. (2019). Individual and organizational perspectives on workplace bullying: A comparison of the experiences of targets and perpetrators. Routledge.

[51].Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), p.p.165-184.

[52].Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. Work & Stress, 26(4), p.p.309-332.

[53].Baillien, E., De Witte, H., De Cuyper, N., & Notelaers, G. (2011). Negative acts and bullying at work: The impact on job satisfaction, psychological well-being, and work ability. Journal of Occupational Health Psychology, 16(3), p.p.331-341.

[54].Einarsen, S., & Nielsen, M. B. (2015). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: A five-year prospective and representative study. International Archives of Occupational and Environmental Health, 88(2), p.p.131-142.

[55].Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2011). Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice (2nd ed.). CRC Press.

[56].Namie, G., & Namie, R. (2009). The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job. Sourcebooks.

[57].Zapf, D., & Einarsen, S. (2019). Individual and organizational perspectives on workplace bullying: A comparison of the experiences of targets and perpetrators. Routledge.

[58].Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), p.p.165-184.

[59].Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. Work & Stress, 26(4), p.p.309-332.

[60].European Agency for Safety and Health at Work. (2019). Workplace bullying and harassment: New evidence from the second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2).

[61].Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2011). Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice. CRC Press.

[62].Nielsen, M. B., Einarsen, S., & Notelaers, G. (2011). Measuring exposure to workplace bullying. In Bullying and harassment in the workplace p.p. 149-174.

[63].Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations. Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets p.p. 237-270.

[64].Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), p.p.251-275.

9.ПРИЛОЗИ

АНКЕТЕН ПРАШАЛНИК ЗА МОБИНГ

1.Пол

- Машки
- Женски
-

2.Завршено образование

- Основно
- Средно
- Високо

3.Позиција во работната организација

- Работник
- Административен работник
- Одговорно лице

4.Колку често сте били изложени на мобинг на работното место?

- Никогаш
- Ретко
- Често

5.Кои видови на мобинг сте искусиле? (можете да одберете повеќе одговори)

- Психолошки мобинг (емоционално злоупотребување, понижување, заплашување)
- Физички мобинг (физичко напаѓање, бруталност)
- Сексуален мобинг (сексуални навреди, непристојни предлози)
- Мобинг преку социјалните медиуми (целосна игнорираност, омаловажување на интернет)
- Економски мобинг (саботажа на работата, финансиско уништување)

6.Која е вашата реакција на мобингот?

- Се справувам со него самостојно
- Го известувам менаџментот или човекови ресурси
- Се обраќам по помош кај советник или професионален советник

7.Која е вашиот степен на доверба во вашиот тим или работната заедница кога станува збор за мобинг?

- Имам потполно доверба во тимот/работната заедница
- Имам делумно доверба во тимот/работната заедница
- Немам доверба во тимот/работната заедница

8.Дали сте приметиле или сведочиле на случаеви на мобинг на работното место, но не сте лично засегнати?

- Да
- Не

9.Доколку сте сведок на мобинг на работното место, кои мерки сте презеле или би презеле?

- Го известувам менаџментот или човекови ресурси
- Го поддржувам засегнатиот колега и го објавувам случајот
- Се консултирам со професионален или правниот тим

10.Кои се последиците од мобингот врз вас и вашиот работен перформанс?

- Слабење на мотивацијата и задоволството на работното место
- Влијание врз физичкото и психичкото здравје
- Намалување на продуктивноста и ефикасноста
- Зголемување на отсуствата од работа
- Нема влијание на мојот работен перформанс

11.Дали сте презеле некои мерки за заштита од мобинг на работното место?

- Да, презел/а сум лични мерки за заштита
- Не, не сум презел/а никакви мерки за заштита

12.Доколку сте се обратиле за помош или доколку сте презеле мерки, каква беше реакцијата и поддршката која ја добивте?

- Добив задоволителна реакција и поддршка
- Добив делумна реакција и поддршка
- Не добив никаква реакција и поддршка

13.Дали вашиот работодавач или организација има протоколи или политики за превенција и справување со мобинг?

- Да, постојат протоколи и политики
- Не, нема протоколи и политики

14.Доколку постојат протоколи и политики, дали се ефективно спроведуваат и применуваат?

- Да, се ефективно спроведуваат и применуваат
- Не, не се ефективно спроведуваат и применуваат

15. Дали се чувствувате безбедно да пријавите случај на мобинг на вашето работно место?

- Да, се чувствувам безбедно да пријавам
- Не, не се чувствувам безбедно да пријавам