

## ПОВЕЗАНОСТ ИЗМЕЂУ МОБИНГА И БЛАГОСТАЊА НА РАДУ ЗАПОСЛЕНИХ ЖЕНА

Сњежана Станар

Универзитет у Источном Сарајеву, Филозофски факултет, Алексе Шантића 1, 71  
420 Пале, Босна и Херцеговина, [snjezana.stanar@ffuis.edu.ba](mailto:snjezana.stanar@ffuis.edu.ba)

### ОРИГИНАЛАН НАУЧНИ РАД

ISSN 2637-2150

e-ISSN 2637-2614

UDK 343.62-057.16:342.726-055.2

DOI 10.7251/STED2305011S

COBISS.RS-ID 138453761

Примљен рад: 19.04.2023.

Прихваћен рад: 17.05.2023.

Публикован рад: 29.05.2023.

<http://stedj-univerzitetpim.com>

#### Коресподентни аутор:

Сњежана Станар, Универзитет у  
Источном Сарајеву, Филозофски  
факултет, Алексе Шантића 1, 71 420  
Пале, Босна и Херцеговина,  
[snjezana.stanar@ffuis.edu.ba](mailto:snjezana.stanar@ffuis.edu.ba)



Copyright © 2022 Snjezana Stanar;  
published by UNIVERSITY PIM. This work  
licensed under the Creative Commons  
Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.

### САЖЕТАК

Мобинг је понашање чији је циљ подијењивање и деградација других људских бића преко злонамјерног језика и прикривених окрутних дјела, која постепено подривају адекватно функционисање и утиче како на психичко тако и на физичко здравље особе (Kostelić-Martić, 2005). Благостање на раду се односи на све аспекте живота на радном мјесту запослених, од тога како се осјећају, какво је њихово радно окружење, сигурност на послу, укључујући и физичку и психичку сигурност, задовољство послом, укљученост у посао и позицију коју имају у организацији. Проблем

истраживања се односи на испитивање повезаности између перцепције мобинга и благостања на раду запослених жена. Индивиде које мобинг перципирају као присутан у организацији и које су изложене таквој врсти стреса, имају нарушено благостање. Према ранијим налазима, мобинг значајно утиче на благостање на раду појединаца на начин да га нарушава, при чему запослени доживљавају различите психолошке сметње, те бивају избачени из радних активности, јер престају адекватно обављати радне задатке. Такође, особе које доживљавају мобинг имају и пад мотивације, радне ефикасности, пад осјећаја испуњености, губитак повјерења, жале се на умор, осјећај љутње и фрустрирности. У истраживању су кориштени мјерни инструменти задовољавајућих мјерних карактеристика, односно: скала перцепције мобинга и *Work Well-being Scale* – WBWS. Испитивање је вршено путем анонимне онлајн анкете, чиме је добијен пригодни узорак запослених на просторима Босне и Херцеговине (n=273). Добијени подаци указују на то да је перцепција мобинга статистички значајно негативно повезана са благостањем на раду ( $\rho=-.382$ ,  $p<.01$ ) и са његова три аспекта: позитивни афекти ( $\rho=-.531$ ,  $p<.01$ ), осјећај испуњености ( $\rho=-.337$ ,  $p<.01$ ) и позитивно повеана са аспектом негативни афекти ( $\rho=.592$ ,  $p<.01$ ), чиме је потврђена полазна хипотеза и њене три подхипотезе. Перцепција мобинга на радном мјесту негативно дјелује на благостање на раду, односно, више нивое субјективне перцепције мобинга прате нижи нивои благостања. Такође, више нивое перцепције мобинга прате и нижи нивои позитивних афеката и осјећаја

испуњености, док су негативни афекти више изражени. Иако се посљедице мобинга читавају, у највећој мјери, на индивидуалном плану, неминовне су негативне посљедице и на плану организације. Како мобинг негативно дјелује на благостање на раду појединца, то се неповољно одражава и на рад и резултате целокупне организације.

**Кључне ријечи:** мобинг, благостање на раду, запосленице.

## УВОД

Феномену мобинга све више придаје пажња у свакодневном говору, медијима и у стручној литератури, посебно када је ријеч о подручју рада. С обзиром да не постоји јединствена дефиниција овог феномена, у стручној литератури се могу срести различита појмовна одређења, при којима се нагласак ставља на различите аспекте проблема (Станар, 2017). Без обзира на различитости аспеката проблема мобинга, то је понашање чији је циљ подијељивање и деградирање другог или других људских бића преко злонамјерног језика и прикривених окрутних дјела, која постепено негативно утичу на адекватно функционисање, те како на психичко тако и на физичко здравље особе, систематски и кроз дужи временски период (Kostelić-Martić, 2005).

Проблему мобинга на радном мјесту се интензивније приступило крајем прошлог вијека и најчешће се везује за име Ханца Лејмана [*Heinz Leymann*] који је овај појам прецизно дефинисао и одредио његова основна обиљежја, фазе и његове посљедице. Према *Leymann* (1990), мобинг или психолошки терор на радном мјесту се односи на непријатељску и неетичну комуникацију која је систематски усмјерена од стране једног или више појединаца према, углавном, једном појединцу који је због мобинга гурнут у позицију у којој је беспомоћан и у немогућности одбранити се. У тој ситуацији се стално држи помоћу учесталих мобингујућих активности. Да би се те активности окарактерисале као мобинг, потребно је да се одвијају с високом учесталошћу (барем једном

седмично) и у дужем периоду (најмање шест мјесеци). Због високе учесталости и дугог трајања непријатељског понашања то малтретирање може да доведе до значајне менталне, психосоматске и социјалне патње.

Мобинг такође представља један од облика кршења људских права уз примјену метода дискриминације, а резултат је повреда достојанства, интегритета, части и угледа личности (Lubarda, 2008). Мобинг нарушава једно од основних људских права, тј. право на рад (Rittossa, Trbojević-Palalić, 2007), а у правном систему Босне и Херцеговине мобинг је дефинисан као облик дискриминације (Vuković, 2013). Појавио се као проблем савременог друштва, који обухвата сва малтретирајућа понашања у оквиру неке пословне групе (Đelmo, Selimić, 2011; Karić, 2019), те је његово проучавање почело са циљем побољшавања односа између радника.

Конкурентност на тржишту, глобализација, несигурност радних мјеста, погоршање међуљудских односа и опште радне климе и разне кризе су довеле до повећања осјећања несигурности, што временом може довести до појаве мобинга (Pražetina Kaleb, 2012). Atman (2012), дефинише мобинг као низ мулти-димензионалних социјалних и психолошких акција, које се сусрећу у пословним окружењима.

Мобинг суштински постоји на нашим просторима у свим друштвеним и привредним субјектима у којима је ауторитарност хијерархијски изнад вриједности и значаја људског достојанства (Bajraktarević, 2010). „У културолошким оквирима попут нашег, у којем се патријархалност заснива на градњи култа личности, са или без потребних вредности, сасвим је разумљиво да се инфериорност и снисходљивост сматрају потребним, а самосвесност угрожавајућим вредностима за структуисање свих облика микро и макро заједнице, почев од породице па до државе. На таквом плодном тлу, давно је посејано сјеме силе којем неостварене, фрустриране и неинтегрисане личности

Stanar, S. (2023). Povezanost između mobinga i blagostanja na radu zaposlenih žena. *STED Journal*, 5(1), 11-24.

владају онима који пристају да своју асертивност замене подобношћу и у избегавању конфликта виде своју улазницу за пословни мир. На жалост, тај мир жртве пословног и породичног насиља никада не добију, а своје одустајање од борбе за право на достојанство често плате животом“ (Bajraktarević, 2010, стр. 7).

## **ПРЕГЛЕД ИСТРАЖИВАЊА МОБИНГА**

Резултати великог истраживања које је извршила *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (2000). на 21.500 запослених у земљама чланицама ЕУ, показују да је 2% или 3 милиона радника било жртва физичког насиља на радном мјесту, 4% или 6 милиона је било жртва физичког насиља ван радног мјеста и 9% или око 13 милиона радника је било жртва мобинга (Kostelić-Martić, 2005). Исто тако, резултати опсежног истраживања проведеног у Шведској показали су да од 2.400 испитаника обухваћених узорком, 3,5% њих одговара датој дефиницији мобинга. Опсежније, а уједно и једино веће истраживање на подручју Републике Хрватске, проведено 2002. године на узорку од 700 испитаника (49% жена и 51% мушкараца), од чега је запослених било 349 (37% у приватним, а 63% у државним фирмама), је показало да је од 15,4% до 53,4% испитаника било изложено неком од облика мобинга (Kostelić-Martić, 2005).

Истраживање проведено у Сплиту 2003. године је показало да се пацијенти због мобинга јављају у 11% случајева, а због стреса на послу у 89% случајева тражећи помоћ љекара у добијању боловања и/или као покушај рјешавања симптома за које није утврђено постојање неког органског узрока (Koić, Apostolovski, 2005).

## **ПОСЉЕДИЦЕ МОБИНГА**

Постоји неколико категорија у које се могу разврстати организационе посљедице мобинга. То су: пад мотивације, задовољства и креативности запослених,

смањење ефикасности и продуктивности, стварање негативне организационе климе, апсентизам, флукуација, честа боловања, привремено или стално запошљавање нових радника, нарушавање имица организације, као и велики материјални трошкови као посљедица свега наведеног (Bajraktarević, 2010).

Осим организационих, много важније посљедице мобинга се читавају на плану психолошког, социјалног и физичког стања појединца, али и цјелокупне организације. С обзиром да изложеност мобингу изазива менталну узнемиреност, физичке и емоционалне проблеме, код жртава мобинга се често јавља и синдром сагоријевања на послу. Однос са људима је нарушен и манифестује се неповјерењем и непријатељством према околини. Жртва се често, услед страха и стреса, повлачи у себе и отуђује или улази у конфликте са другима (Einarsen, Hoel, Zapf, Cooper, 2003).

Посљедице које мобинг оставља на жртву су: стид, љутња и проблем контроле љутње, кривица, ниско самопоуздање, конфузија итд. Све наведене посљедице могу да проузрокују појаву депресије, анксиозности као и многе друге поремећаје, па су самим тим видљиве и по цјелокупно благостање на раду свих запослених.

## **БЛАГОСТАЊЕ НА ПОСЛУ**

Концепт благостања на раду има дуг историјски развој и подразумева испуњавање важних потреба појединца, испуњавање циљева и планова зацртаних за живот. Опште благостање на раду се односи на субјективно и на психолошко благостање. Субјективно благостање је фокусирано на добробит која је произашла из пријатних и позитивних искустава, док је психолошко благостање фокусирано на људски потенцијал и испуњење. Према томе, субјективно благостање представља преваленцију позитивних емоција и расположења и задовољство животом, а психолошко благостање укључује самоприхватање, развој добрих социјалних односа, одређени степен аутономије, контроле средине и

могућности за лични раст и развој (Diener, 1984; Ryff, 1989; Paschoal, Tamayo, 2008). Психолошки аспект благостања на раду укључује нека психолошка стања као што су: депресија, анксиозност, напетост, фрустрација, узбуђење, ентузијазам, радост, нервоза, мотивација, смиреност, активација, те самопроцјене које укључују процјену запосленог у којој мјери остварује свој потенцијал на послу, колико може да развија своје способности, напредовање до постављених циљева, остваривање вриједних резултата, љубав према послу. Благостање на раду се, услед пораста истраживања општег благостања, може дефинисати и операционализовати у афективном (позитивна и негативна афективност) и когнитивном смислу (испуњеност). Афективно искуство, које је окарактерисано позитивним и негативним емоцијама које се јављају на послу, се показало као битан елемент у просуђивању благостања на послу (Paschoal, Tamayo, 2008; Paschoal, Torres, Porto, 2010; Taris, Schaufeli, 2015). Такође, за благостање на послу су важни осјећај испуњености и лично изражавање, различите позитивне емоције, те перцепција испуњења као темељи за срећу (Paschoal & Tamayo, 2008; Taris, Schaufeli, 2015; Warr, 2007; Warr, 2013; Waterman, Zamboanga, Schwartz, Ravert, 2010).

Према већини дефиниција, благостање на раду превазилази пуко суочавање, већ укључује оптимизам, живот са смислом, просперитет, успјех и напредовање. Благостање на раду се односи на све аспекте живота на радном мјесту запослених, од тога како се осјећају, какво је њихово радно окружење, сигурност на послу, укључујући и физичку и психичку сигурност, задовољство послом, укљученост у посао и позицију коју имају у организацији (Bennett, Weaver, Senft, Neeper, 2017).

Многи су аутори у својим истраживањима пронашли повезаност између изложености мобингу (злостављању на послу) и здравља и благостања на послу. У различитим истраживањима се показало да злостављање на послу доводи до

повећаног нивоа психолошких тегоба, депресије, сагоријевања, анксиозности и агресије, те психосоматских и физичких тегоба (Björkqvist, Österman, Hjelt-Bäck, 1994; Einarsen, Raknes, 1997; Niedl, 1996; Zapf, Knorz, Kulla, 1996). Нека друга истраживања су показала да је међу испитаним жртвама мобинга идентификовано највише оних са посттрауматским стресним поремећајем и општим анксиозни поремећајем (Björkqvist, Österman, Hjelt-Bäck, 1994; Groeblichhoff, Becker, Leymann, Gustafsson, 1996). Истраживања која су радили (Einarsen, Raknes, Matthiesen, Hellesøy, 1996; Zapf, Knorz, Kulla, 1996) су показала да су напад на приватност особе и укидање права запосленог најјаче и најдоследније повезана са психолошким благостањем, односно са проблемима у смислу психичког здравља.

Истраживање које је спровела Vartia (2001), је показало да мобинг на послу представља пријетњу по психолошко благостање на раду, односно, испитаници који су били жрве мобинга су имали готово све реакције на стресне ситуације изражене у много већој мјери него остали. Интересантно је споменути да су резултати истог истраживања показали да мобинг не утиче само на благостање жртва мобинга него и на посматраче, јер су испитаници који су пријављивали да су били свјedoци или посматрачи мобинга осјећали промјене услед стреса, тј. осјећали су менталне реакције на стрес. Средишње питање овог истраживања је било у којој мјери је лоше психичко благостање на раду резултат мобинга и колико је повезано са другим факторима радне средине. Показало се да постоји значајна повезаност између мобинга и симптома стреса након контролисања фактора радне средине. Малтретирање, кратки рокови, давање тешких радних задатака, нејасна упутства за обављање посла, непозивање на састанке пред обављање важних послова су биле важне варијабле које су објашњавале доживљавање и реакције на стрес.

Већина споменутих истраживања, такође, говори да различити облици

Stanar, S. (2023). Povezanost između mobinga i blagostanja na radu zaposlenih žena. *STED Journal*, 5(1), 11-24.

мобинга доводе до различитих субјективних симптома. Истраживање које су спровели Zapf, Knorz, Kulla (1996), показало да је угрожавање приватног живота у снажној корелацији са тегобама психичке природе. Исте резултате је показало истраживање које је спровела Vartia (2001), али и то да је обезвређивање или погрешно осјењивање нечијег рада, давање бесмислених задатака, ограничавање изражавања мишења, оговарање иза леђа снажно повезано са реакцијама на психолошки стрес што доводи до смањења благострања на послу. Давање бесмислених задатака, ограничавање изражавања свог мишљења, игнорисање и изолација од других су били најјаче повезани са ниским осјећајем самопоуздања.

У истраживању које су спровели Vega и Comer (2005), мобинг на радном мјесту негативно дјелује на благостање на раду у смислу да руши самопоуздање, нарушава и уништава слику о себи, особи шаље поруку да је беспомоћна и да мора радити дуже и више како би заслужила поштовање које свакако заслужује. Слично томе, истраживања која су спровели Noel, Rayner, Cooper (2002), и Siby и Raya (2014), су показала да је мобинг на радном мјесту изазвао или створио низ негативних емоција као што су љутња и фрустрација које су убрзо прерасле у дуготрајну емоционалну штету што је укључивало стални осјећај понижења, емоционално мучење, промјене расположења, недостатак спремности и елана за рад, депресивна стања и суицидалне идеје. Метаанализа коју су спровели Verkuil, Atasayi и Molendijk (2015), је показала да је мобинг на послу тијесно повезан са лошим психолошким благостањем запослених. Резултати студије која је рађена на медицинским сестрама је показала да мобинг на радном мјесту значајно утиче на њихово ментално здравље у смислу да су медицинске сестре које су биле изложене мобингу имале нижи ниво позитивног менталног здравља од оних које нису (Harb, Rayan, Al Khashashneh, 2021). Може се још поменути и истраживање, које је рађено на

радницима у малим и средњим предузећима у Кини, чији су резултати показали да злостављање на радном мјесту негативно утиче на иновативно радно понашање запослених што изазива негативне емоције међу запосленима. Емоције које долазе са злостављањем су штетне, те доводе до тјескобе, стреса, раздражљивости, пада радне ангажованости и ефикасности и смањења мотивације. У овом истраживању се показало да благостање запослених може утицати на њихову перцепцију ресурса које имају за превладавање злостављања на послу. Као значајан психолошки извор, благостање на раду може бити ресурс који ће запослени добити својим радом, што може мотивисати запослене да раде (Zhou, Rasool, Ma, 2020).

Резултати студије, која је урађена у Њемачкој (N=2476, распон година од 31 до 60), а која је трајала 5 година, су показали да је мобинг на радном мјесту фактор ризика за дуготрајно одсуство са посла због блести. Тако се показало, и након што су аутори увели контролишуће варијабле (стручна спрема, пушење или физички услови на послу). У почетним фазама појаве мобинга жртва покушава очувати своје благостање користећи различите конструктивне стратегије рјешавања сукоба и узвраћање. Тек касније, када се ти покушаји покажу неуспјешним жртве развијају осјећај психолошке немоћи што нарушава њихово благостање и излаз виде у дуготрајном одсуству са посла (Burr, Balducci, Conway, Rose, 2022).

Истраживање на љекарима, које су спровели Asrar, Amen, Sumaуа, Butt (2022), је показало да је мобинг на радном мјесту имао значајне штетне учинке на психолошко благостање љекара и да су жене у много већој мјери биле жртве мобинга и да се суочавају са штетнијим психолошким учинцима у поређењу са мушкарцима.

## **ЕКСПЕРИМЕНТАЛНИ ДИО**

### **Циљ истраживања**

На темељу расправа из увода и прегледа доступне литературе о испитиваним појавама формулисан је

проблем истраживања који се односи на испитивање повезаности између перцепције мобинга и благостања на раду запослених жена. У складу са тако формулисаним проблемом, проблемско истраживачко питање гласи: да ли перцепција мобинга статистички значајно негативно корелира са благостањем на раду запослених жена? У складу са овако дефинисаним проблемским питањем, полазна хипотеза истраживања гласи:

X1. Перцепција мобинга је статистички значајно негативно повезана са благостањем на раду запослених жена.

На темељу уводног дијела и наведених претходних емпиријских налаза (Asrar, et al., 2022; Burr, et al., 2022; Vartia, 2001; Vega, Comer, 2005; Zhou, et al., 2020; Hoel, et al., 2002; Harb, et al., 2021; Cibu, Raya, 2014), може се претпоставити да је перцепција мобинга на радном мјесту статистички значајно и негативно повезана са благостањем на раду запослених и свим његовим аспектима. У складу са наведеним су постављене и три подхипотезе:

X1.1 Перцепција мобинга је статистички значајно позитивно повезана са негативним афектима.

X1.2 Перцепција мобинга је статистички значајно негативно повезана са позитивним афектима.

X1.3. Перцепција мобинга је статистички значајно негативно повезана са осјећајем испуњености.

### Узорак

Истраживање је спроведено на узорку запослених у Босни и Херцеговини. Узорак чине 253 испитаника женског пола, запослених у државним и приватним предузећима која се баве различитим дјелатностима. Распон година се кретао од 20 до 64, а просјечна старост износи 42 године. Највећи број испитаника је завршило вишу школу или факултет 61,7%, средњу школу 26,5%, а најмањи број је магистара наука 11,8%. Када је у питању позиција у организацији, највећи број је радника 70,0%, службеника 17,0% и руководиоца 13,0%. На

неодређено вријеме је запослено 81,0%, а на одређено 19,0% испитаница. Највећи број испитаника је запослено у јавном сектору, њих 81,4%, док је у приватном сектору запослено 18,6%. Од укупног броја испитаника њих 38,2% је одговорило да је било жртва мобинга док 61,8% одговара да није, 51,0% њих одговара да познаје неког другог ко је био жртва мобинга, а 49,0% не познају такву особу. Истраживање је спроведено анонимно путем онлајн платформе „Google Forms“.

### Мјерни инструменти

Перцепција мобинга је мјерена помоћу скале перцепције мобинга (Станар, 2017) која садржи 20 ајтема са петостепеном Ликертовом скалом одговора 1= “никад“ до 5= “врло често“, (примјер ајтема: „Омаловажава и исмијава оно што радим“, „Игноришу ме и искључују из заједничких активности“, „Мој рад и залагање су изложени константним критикама“). Скала има задовољавајући ниво поузданости унутршње конзистенције (Кронбах алфа коефицијент),  $\alpha=.93$  што је показала и у овом истраживању  $\alpha=.93$ .

Благостање на раду је мјерено помоћу *Work Well-being Scale* – WBWS, коју су конструисале Пасквал и Тамајо (Paschoal & Tamao, 2008). Скала садржи 29 ајтема који су организовани у три субскеале или три фактора благостања на раду: позитиван афекат - 9 ајтема, негативан афекат - 12 и осјећај испуњености - 8. Утврђени коефицијенти интерне конзистенције три субскеале показују задовољавајуће вриједности. Ниво поузданости (Кронбах алфа коефицијент) цјелокупне скале благостања на послу износи  $\alpha=.74$ , док су поузданости њених субскеала такође високе и износе: позитивни афекти  $\alpha=.94$ , негативни афекти  $\alpha=.94$  и осјећај испуњености  $\alpha=.93$ , што је у складу са оригиналним истраживањем аутора скале, гдје су такође утврђени високи коефицијенти поузданости за сва три фактора: позитивни афекти  $\alpha=.92$ , негативни афекти  $\alpha=.94$  и осјећај испуњености  $\alpha=.92$ .

## РЕЗУЛТАТИ И ДИСКУСИЈА

У табели 1 се може видјети приказ основних параметара кориштених мјера. Описни показатељи из Табеле 1 указују на расподјелу вриједности непрекидних промјенљивих. Индекс симетричности (*skewness*) за варијаблу перцепција мобинга износи 1.345 што указује на то да је већина добијених резултата помјерена

улијево од своје средње вриједности, међу ниже вриједности, а за варијаблу благостање на раду -.140, што указује на негативну асиметрију, односно, да је већина резултата помјеран удесно, међу више вриједности. Индекс спљоштености (*kurtosis*) за обје варијабле има позитивну вриједност што указује на расподјелу која је оштрија од нормалне.

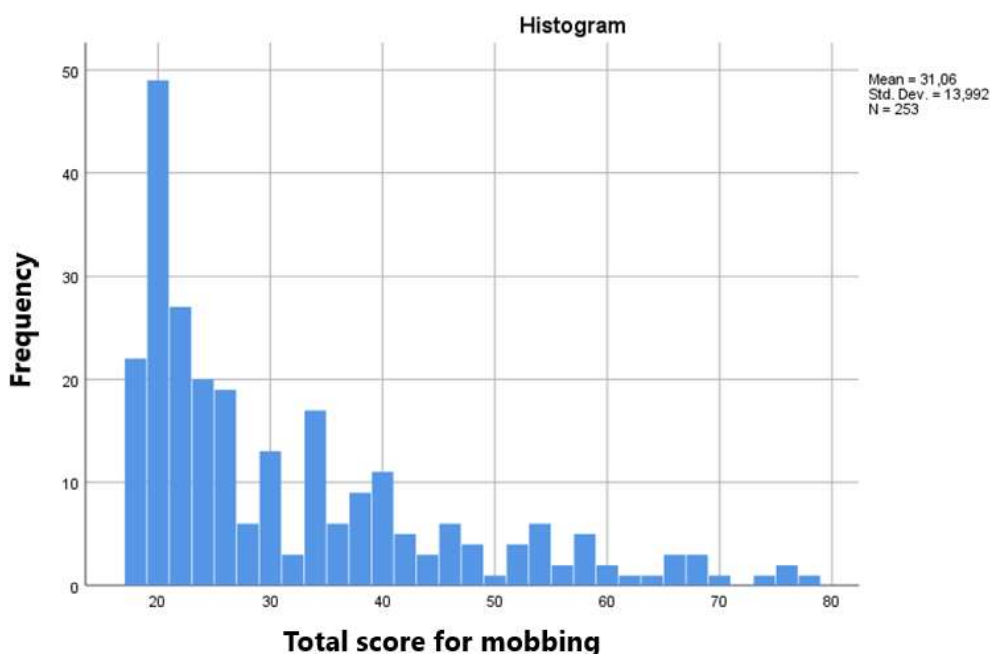
Табела 1: Дескриптивни параметри варијабли кориштених у истраживању  
Table 2. Descriptive parameters of the variables used in the research

Варијабле	Min	Max	M	SD	Sk	Ku	K-S	p
Перцепција мобинга	18	89	31.40	14.24	1.345	1.396	.183	.00
Благостање на раду	55	128	94.75	12.87	-.140	.203	.049	.200

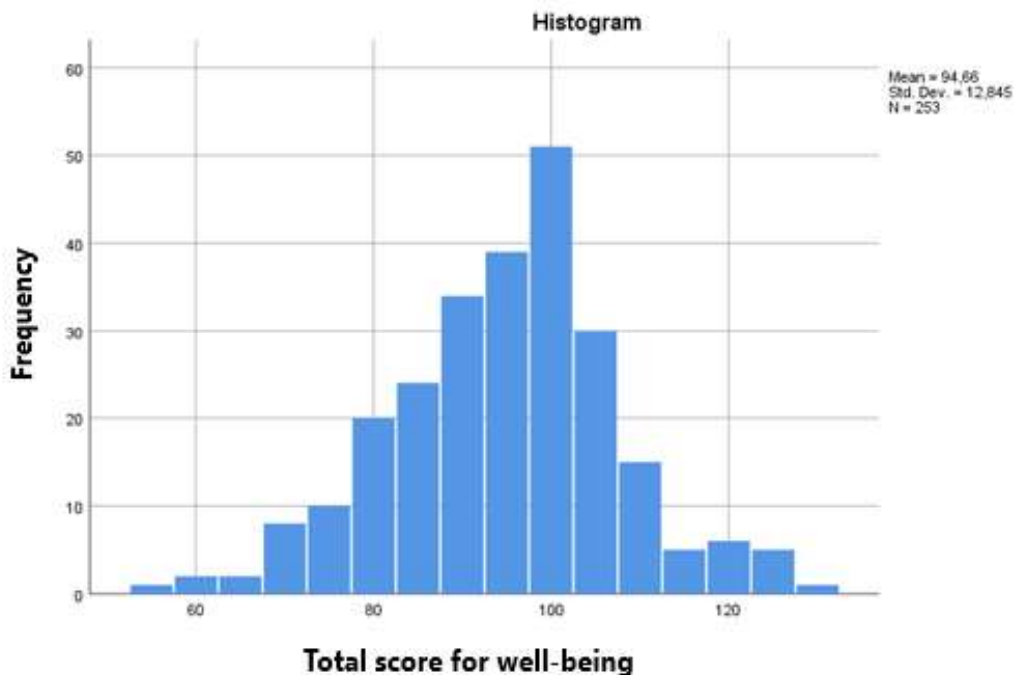
Напомене: *Min* – минимална емпиријска вриједност; *Max* – максимална емпиријска вриједност; *M* – аритметичка средина; *SD* – стандардна девијација; *Sk* - *skjunis*; *Ku* – *kurtosis*; *K-S* – Колмогоров-Смирнов тест.

Резултати испитивања нормалности расподјеле варијабле мобинга су показали значајност мању од 0.05, па се може закључити да расподјела ове варијабле статистички значајно одступа од нормалне расподјеле, док расподјела варијабле

благостање на послу одговара нормалној расподјели, на шта нам указује и Колмогоров-Смирнов тест нормалности. На Графиконима са слика 1 и 2 се може видјети нормалност расподјеле обје варијабле.



Слика 1. Нормалност расподјеле на скали мобинга  
Figure 1. Normality of distribution on the mobbing scale



Слика 2. Нормалност расподеле на скали благостања на послу  
Figure 2. Normality of distribution on the well-being at work scale

С обзиром да расподела резултата за варијаблу перцепције мобинга статистички значајно одступа од нормалне расподеле, повезаност између перцепције мобинга и благостања на раду је изражена уз помоћ Спирмановог коефицијента корелације (Табела 2).

На основу резултата приказаних у Табели 2 се види да је добијена статистички значајна негативна корелација средњег интезитета између

перцепције мобинга и укупног благостања на раду,  $\rho = -.382$ ,  $N = 253$ ,  $p < .01$  и перцепције мобинга и осјећаја испуњености  $\rho = -.337$ ,  $N = 253$ ,  $p < .01$ , статистички значајна негативна корелација високог интезитета између перцепције мобинга и позитивних афеката  $\rho = -.531$ ,  $N = 253$ ,  $p < .01$  и статистички значајна позитивна корелација између перцепције мобинга и негативних афеката  $\rho = .592$ ,  $N = 253$ ,  $p < .01$ .

Табела 2: Коефицијенти корелације перцепције мобинга и Скале благостања на раду.

Table 2. Correlation coefficients of the perception of mobbing and the Work Well-being Scale.

	Благостање на раду (укупно)	Позитивни афекти	Негативни афекти	Осјећај испуњености
<i>N</i>	253	253	253	253
<i>rho</i>	-.382*	-.531*	.592*	-.337*
<i>p</i>	.000	.000	.000	.000

Напомена: \* -  $p < .01$

Резултати овог истраживања показују да се штетни утицаји мобинга на послу у значајној мјери одражавају на укупно

благостање на раду запослених жена. Такође се може рећи да се мобинг на послу може посматрати и као претходник



нарушеног благостања на раду, што значи да он до те мјере ремети психофизичко функционисање запосленица да им преостаје јако мало емоционалних ресурса, капацитета и времена да се инвестирају у обављање посла, те им остају само негативни афекти што уништава њихово цјелокупно благостање.

Основна хипотеза овог истраживања је била да ће перцепција мобинга статистички значајно негативно корелирати са укупним благостањем на послу запослених жена. Другачије, што испитанице у вишој мјери перципирају постојање мобинга, било да су жртве, било да знају да је неко други жртва мобинга, њихово благостање на раду ће бити ниже, тј. лошије. Исто тако, висока негативна корелација мобинга са позитивним афектима говори о смањеном степену кориштења вјештина, знања и свих оних ресурса који воде ка личном расту, напредовању на послу и изградњи адекватних и стабилних социјалних мрежа. Висока позитивна корелација између мобинга и негативних афеката говори о утицају мобинга на развој свих оних негативних емоционалних стања (туга, љутња, страх, кривица, презир, итд.), која репрезентују негативни афекти. С обзиром на то да позитивни и негативни афекти имају значајан утицај на свакодневни живот, посебно на мишљење, радни учинак, способности, тај утицај се у значајној мјери одражава и на благостање на раду као један од сегмената људске свакодневнице. Негативни афекти, под утицајем мобинга, могу довести и до друштвене искључености и до губитка приступа свим ресурсима потребним за цјелокупно благостање те тако и благостање на послу.

Такође, резултати овог истраживања су у складу са емпиријским налазима различитих аутора наведених у уводном дијелу овог рада, да су мобинг и благостање на раду статистички значајно негативно повезани (нпр. Asrar, et al., 2022; Burr, et al., 2022; Verkuil, et al., 2015; Zapf, et al., 1996; Zhou, et al., 2020; Rayner, et al., 2002; Harb, et al., 2021; Ciby, & Raya, 2014).

Поред свих породичних обавеза које жене испуњавају, доживљавање мобингујућих активности, као нпр. давање бесмислених задатака, избјегавања, причање иза леђа, ограничавање нечије могућности да изрази своје мишљење, изоловање од других, и др. облици негативних понашања су тјесно повезани са позитивним и негативним афектима, у смислу да ће запосленице које у вишој мјери перципирају мобинг имати смањене позитивне, а повећане негативне емоције, те престају доживљавати осјећај испуњености послом или га доживљавају у знатно смањеној мјери. Услед овога, жртва почиње да се фокусира на очување свог личног интегритета, покушава да „се спаси“ те услед смањења ресурса за борбу са мобингом њихово благостање на послу се урушава.

С обзиром да се мобинг може посматрати као организациони извор малтретирања које за посљедицу има смањено благостање, ово истраживање је важно, прије свега, због могућности идентификовања и превенирања мобингујућих активности у раној фази њиховог настанка. Такође је важно и за мотивацију менаџмента организације да пружи и подржи помоћ запосленима или да пронађе неке друге приступе превенцији и корекцији мобинга у сврху јачања благостања на послу.

Иако, можда, није лако постати организацијом која је оријентисана на запослене и те исте запослене ставити на прво мјесто, ова опција је апсолутна потреба када узмемо у обзир вријеме у којем живимо. Пандемија COVID-19, која је погодила цијели свијет је нарушила и ментално здравље, са огромним порастом стреса, страха и неизвјесности на радном мјесту, те је самим тим имала и велики утицај на благостање на раду. Када су запослени задовољни својим радним условима и организацијом, кад су у добром стању на послу, тада ће бити и способни да развију своје потенцијале, биће продуктивни, бољих радних перформанси, креативни, градити позитивне и контструктивне односе да другима, боље и лакше се носити са

Stanar, S. (2023). Povezanost između mobinga i blagostanja na radu zaposlenih žena. *STED Journal*, 5(1), 11-24.

стресом и самој организацији давати значајнији допринос. Све ово би заједно допринијело и њиховом бољем благостању на раду.

За благостање на раду је потребно одсуство свих негативних и присуство позитивних психолошких и физичких аспеката благостања, како би се повећали мотивација и радне перформансе запослених. Нарушено благостање не дјелује негативно само на психолошко и физичко здравље запослених него и на шире аспекте живота особе, као што су породични живот и цјелокупни социјални односи како на послу тако и ван њега, и подразумијева нарушен баланс између дистреса (лошег стреса) и еустреса (доброг стреса). Оно што организација може да уради како би допринијела благостању на раду запослених је дизајнирање радног система, евалуација рада запослених, редизајн посла, мотивисање запослених, успјешно лидерство, јер добар лидер својом добром организацијом посла, у великој мјери, може да допринесе спречавању стреса и сагоријевања на послу, мобинга, односно, свих патолошких понашања која се могу јавити у радном окружењу (Barling, Inness, Gallagher, 2016).

## **ЗАКЉУЧАК**

Фокус овог истраживања је на проблему од глобалног интереса, с обзиром на то да је мобинг данас окарактерисан као један од најштетнијих стресора у савременом пословном окружењу. Како је мобинг негативна појава која може узорковати озбиљне негативне посљедице, како за жртву тако и за цјелокупну организацију, веома је важно бавити се овим проблемом ширећи свијест о њему, јер само тако се може сачувати најважнији ресурс сваке организације, а то су запослени.

Ипак, ово истраживање има и неколико ограничења на која треба обратити пажњу. На првом мјесту је било мање испитаника него у сличним истраживањима, те се резултати не могу генерализовати на све запослене у БиХ и у другим земљама, без обзира што су налази

показали да је мобинг негативно повезан са благостањем на послу, јер нису укључене никакве модератор варијабле које би указале на још неке факторе који би, можда, могли значајно утицати на благостање на послу. Могуће је и да је код испитаника био присутан страх од последица због давања и размјене информација и мишљења, тј. због учествовања у истраживању на осјетљиву тему као што је мобинг. Исто тако, могуће је да је, с обзиром да је истраживање спроведено као онлајн истраживање, те имајући у виду да је БиХ прилично дигитално неразвијена земља, то утицало и на доступност анкете. Такође, фокус на испитаницима женског пола не даје могућност поређења група испитаника према полу.

Нека од будућих истраживања би могла укључити и неке модерирајуће варијабле, на личном и организационом нивоу, како би се пронашли ресурси за спречавање мобинга или ублажавање негативних učinaka мобинга. Такође, требало би укључити и испитанике мушког пола како би се могло доћи до сазнања о утицају мобинга на њихово благостање на раду и направити компарација са подацима добијеним на испитаницима женског пола. С обзиром да рад може представљати значајан извор благаостања на раду, руководиоци могу, мотивишући раднице да раде, тако развијати и јачати њихово благостање на раду као значајан психолошки ресурс за превладавање мобинга на послу.

## **ЛИТЕРАТУРА**

- Asrar, H, Amen, U. Sumayya, U., & Butt, A. (2022). Impact of Workplace Bullying on Psychological Wellbeing of Doctors in Health Care Sector of Pakistan. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(2), 429-450.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde psikolojik terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3(1), 157-174.
- Bajraktarević, J. (2010). Operacionalizacija mobinga kao hipotetskog konstrukta i konstrukcija upitnika za potrebe

- Stanar, S. (2023). Povezanost između mobinga i blagostanja na radu zaposlenih žena. *STED Journal*, 5(1), 11-24.
- istraživanja. *Univerzitetska hronika*, 3(1), 7-17.
- Barling, J., Inness, M., & Gallagher, D. G. (2002). Alternative work arrangements and employee well being. In P. L. Perrewe, & D. C. Ganster (Eds.), *Historical and Current Perspectives on Stress and Health (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 2)* (pp 183-216). Bingley: Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(02\)02005-X](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(02)02005-X)
- Bennett, J. B., Weaver, J., Senft, M., & Neep, M. (2017). Creating workplace well-being: Time for practical wisdom. In C. L. Cooper, & J. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health* (pp 570-604). Oxford: Wiley Blackwell. 570–604.
- Björkqvist, K., Österman K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20(3), 173–184. doi:10.1002/1098-2337
- Burr, H., Balducci, C., Conway, P. M., & Rose, U. (2022). Workplace Bullying and Long-Term Sickness Absence-A Five-Year Follow-Up Study of 2476 Employees Aged 31 to 60 Years in Germany. *International journal of environmental research and public health*, 19(12), 7193. doi.org/10.3390/ijerph19127193.
- Ciby, M. & Raya, R. P. (2014). Exploring victims' experiences of Workplace Bullying: A grounded theory approach. *Vikalpa*, 39(2), 69-81. [https://www.researchgate.net/publication/292393886\\_Exploring\\_Victims'\\_Experiences\\_of\\_Workplace\\_Bullying\\_A\\_Grounded\\_Theory\\_Approach](https://www.researchgate.net/publication/292393886_Exploring_Victims'_Experiences_of_Workplace_Bullying_A_Grounded_Theory_Approach).
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575
- Đelmo, Z., Selimić, M. (2011). Pravna zaštita od mobinga. *Revija za pravo i ekonomiju*, 12(2), 40-56.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellestøy, O. H. (1996). Helsemessige aspekter ved mobbing i arbeidslivet: Modererende effekter av sosial støtte og personlighet. *Nordisk Psykologi*, 48(2), 116-137. doi: 10.1080/00291463.1996.11863874.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and victims*, 12(3), 247–263. doi: 10.1891/0886-6708.12.3.247.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis.
- Groeblichhoff, D., & Becker, M. (1996). A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 277-294. doi: 10.1080/13594329608414859.
- Harb, A., Rayan A., & Al. khashashneh O. Z. (2021). The Relationship Between Workplace Bullying and Positive Mental Health Among Registered Nurses. *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, 27(6):450-457. doi:10.1177/1078390319877223.
- Hoel, H., Rayner, C., & Cooper, C. L. (2002). *Workplace Bullying: What We Know, Who Is to Blame, and What Can We Do?* London: Taylor and Francis.
- Karić, I. (2019). Strategije izrade modela prevencije i zaštite od mobinga. *Društvena i tehnička istraživanja*, 5(2), 73-85.
- Koić, E., Apostolovski, J. (2005). *Mobbing.hr: najčešća pitanja i odgovori*. Zagreb: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga, Gradski ured za rad, zdravstvo i socijalnu skrb. <https://mobbing.hr/>
- Koić, E., Mustajbegović, J., & Ivezić, S. Š. (2007). Zlostavljanje na poslu–mobing: preporuke za postupanje zdravstvene službe. *Medix: specijalizirani medicinski dvomjesečnik*, 13(71), 107-110.
- Kostelić–Martić, A. (2005). *Mobing – psihičko maltretiranje na radnom mjestu*. Zagreb: Školska knjiga.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.

Stanar, S. (2023). Povezanost između mobinga i blagostanja na radu zaposlenih žena. *STED Journal*, 5(1), 11-24.

[https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf).

- 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), 251-275. doi: 10.1080/13594329608414858.
- Lubarda, B. A. (2008). Mobing/bullying na radu - zlostavljanje/zastrašivanje na radu - pravni aspekti, uz osvrt na medicinske, psiho-socijalne i ekonomske aspekte. *ABC - časopis urgentne medicine*, 8(3), 133-142.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: economic and personnel development implications. *European Journal Work Organizational Psychology*, 5(2), 239-249. doi: 10.1080/13594329608414857
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Pražetina Kaleb, R. (2012). Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga. *Policijska sigurnost*, 21(4), 823-836. <https://hrcak.srce.hr/file/147039>.
- Rittossa, D., Trbojević Palalić, M. (2007). Kaznenopravni pristup problematici mobbing. *Zbornik Pravnog fakulteta sveučilišta u Rijeci*, 28(2), 1325-1351. <https://hrcak.srce.hr/file/39807>.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Станар, С. (2017). *Социјално-психолошки извори мобинга*. Пале: Dis-Company.
- Vartia, M. A. L. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scand J Work Environ Health*, 27(1), 63-69. doi: 10.5271/sjweh.588.
- Vega, G. & Comer, D. R. (2005). Sticks and stones may break your bones, but words can break your spirit: bullying in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 58(1), 101-109. doi.org/10.1007/s10551-005-1422-7.
- Verkuil, B., Atasayi S., & Molendijk M. L. (2015). Workplace Bullying and Mental Health: A MetaAnalysis on Cross-Sectional and Longitudinal Data. *PLoS ONE* 10(8), e0135225. doi:10.1371/journal.pone.0135225.
- Vuković, A. (2013). Pravni okvir zaštite od mobinga u zakonodavstvu Bosne i Hercegovine. *Anali poslovne ekonomije*, 9(2), 193-216.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal Work Organizational Psychology*, 5(2), 215-237. doi: 10.1080/13594329608414856
- Zhou, X., Rasool, S. F., & Ma, D. (2020). The Relationship between Workplace Violence and Innovative Work Behavior: The Mediating Roles of Employee Wellbeing. *Healthcare* 8(3), 332. doi: 10.3390/healthcare8030332.

## THE CONNECTION BETWEEN THE PERCEPTION OF MOBBING AND WELL-BEING AT WORK FEMALE EMPLOYEES

Snježana Stanar

University of East Sarajevo, Faculty of Philosophy, Alekse Šantića 1, 71 420 Pale, Bosnia and Herzegovina, [snjezana.stanar@ffuis.edu.ba](mailto:snjezana.stanar@ffuis.edu.ba)

### ORIGINAL SCIENTIFIC PAPER

ISSN 2637-2150

e-ISSN 2637-2614

UDC 343.62-057.16:342.726-055.2

DOI 10.7251/STED2305011S

COBISS.RS-ID 138453761

*Paper Submitted: 19.04.2023.*

*Paper Accepted: 17.05.2023.*

*Paper Published: 29.05.2023.*

<http://stedj-univerzitetpim.com>

### Corresponding Author:

Snježana Stanar, University of East Sarajevo, Faculty of Philosophy, Alekse Šantića 1, 71 420 Pale, Bosnia and Herzegovina, [snjezana.stanar@ffuis.edu.ba](mailto:snjezana.stanar@ffuis.edu.ba)



Copyright © 2022 Snežana Stanar; published by UNIVERSITY PIM. This work licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.

### ABSTRACT

Mobbing is a behaviour whose aim is to underestimate and degrade other human beings by means of malevolent language and obscure cruel acts, which gradually undermine one's proper functioning and affect both one's mental and physical health (Kostelić-Martić, 2005). Well-being at work refers to all aspects of employees' workplace life, from how they feel, what their working environment is like, safety at work including physical and psychological safety, job satisfaction, involvement in work and the position they have in the organization. The research problem refers to the examination of the connection between the perception of mobbing and the well-being at work of

employees. Individuals who perceive mobbing as present in the organization and who are exposed to this type of stress, have impaired well-being. According to earlier findings, mobbing significantly affects the well-being of individuals at work in a way that impairs it, whereby they experience various psychological disturbances and are thrown out of work activities, because they stop adequately performing work tasks. Also, people who experience mobbing have a decline on motivation, work efficiency, a drop in the feeling of fulfillment, loss of trust, they complain of fatigue and feelings of anger and frustration. Two measurement instruments were used in the research: the mobbing perception scale and the Work Well-being Scale - WBWS, which have satisfactory measurement characteristics. The survey was conducted via an anonymous internet questionnaire, and a representative sample of employees in Bosnia and Herzegovina was used (n=273). The data thus obtained indicates that, statistically, the perception of mobbing is significantly negatively related to well-being ( $\rho=-.382$ ,  $p<.01$ ), and its two aspects: positive affects ( $\rho=-.531$ ,  $p<.01$ ), a feeling of fulfillment ( $\rho=-.337$ ,  $p<.01$ ), and positively related to the negative effects aspect ( $\rho=.592$ ,  $p<.01$ ), which confirms both the starting hypothesis and its sub-hypotheses. The perception of mobbing in the workplace negatively affects the well-being at work, i.e. higher levels of subjective perception of mobbing go hand in hand with lower levels of well-being at work. Furthermore, higher levels of the perception of mobbing are accompanied with lower levels of positive affects and feeling of fulfillment, and higher levels of negative affects.

Although the consequences of mobbing are felt, to the greatest extent, on an

Stanar, S. (2023). Povezanost između mobinga i blagostanja na radu zaposlenih žena. *STED Journal*, 5(1), 11-24.

individual level, there are inevitable negative consequences on the organizational level as well. As mobbing has a negative effect on the well-being at work of an individual, it also

adversely affects the work and results of the entire organization.

**Keywords:** mobbing, well-being at work, female employees.