

Mobing, kao fenomen postindustrijske ere, postao je veoma popularan termin poslednjih decenija u svetu. Mobing obuhvata kompleks pojava koje počinju maltretiranjem ili psihološkim terorom na radnom mestu, a završavaju teškim posledicama tog maltretiranja koje se odražavaju na zdravlje pojedinca, njegov socijalni status i okruženje. Mobing je nasilje na radnom mestu, koje počinje u psihološkom domenu u komunikaciji, među ljudima, što su sve psihološke kategorije, a i prve posledice mobinga su psihološke prirode.

Istorija ljudskih zajednica puna je pojava ponižavanja, maltretiranja, terorisanja i zlostavljanja. Mobing, po svojoj suštini takođe pripada ovim pojavama, ali je specifičan po tome što se isključivo vezuje za radnu sredinu. Mobing predstavlja vid poremećaja u međuljudskim odnosima na radu, koji se reperkusira i ima velikog uticaja na pojedinca i grupu (pojedinaца) u radnoj sredini ali se njegov uticaj prenosi i dalje na porodicu i širu socijalnu zajednicu. O mobingu govorimo zato što se mobingom ugrožava ugled, čast, ljudsko dostojanstvo, što su temelji čovekove ličnosti ili osnovne ljudske vrednosti. Ponižavanje ide sve do eliminacije pojedinca iz neke organizacije.

Usled složenih društvenih procesa koji su uslovljeni procesom globalizacije došlo je i do značajnih promena u sferi rada i radnih odnosa. Povećanje konkurentnosti, organizacione promene, recesije, kretanja na tržištu rada i nesigurnost radnih mesta, reflektuju se i na pogoršanje uslova rada i sve izraženija psihosocijalna opterećenja zaposlenih. Uvođenje novih tehnologija, novih oblika rada (timski) i novog radnog vremena (fleksibilno) utiču na promenu odnosa, atmosfere i opterećenja na radnom mestu.

Povećanje efikasnosti nameće veću ličnu odgovornost, prihvatanje kraćih termina, prilagođavanje napretku informacionih tehnologija i, neminovno, zahteva bolju organizaciju vremena. Svi ovi, novi zahtevi na radnom mestu, ne predstavljaju sami po sebi negativnu pojavu, jer obavljanje kompleksnih zadataka doprinosi jačanju individualnih vrednosti. Međutim, kako će se sve ove promene odraziti na pojedinca ne zavisi samo od individualnog doživljaja i psihičke strukture ličnosti.

Organizaciona struktura, uslovi rada, kao i socijalni odnosi sa kolegama i pretpostavljenima, igraju odlučujuću ulogu u procesu prilagođavanja povećanim zahtevima i pritiscima na radnom mestu. U velikom broju preduzeća organizacione promene ne prate odgovarajući programi pripreme i pomoći radnicima u prilagođavanju novim zahtevima i uslovima rada.

Zaposleni su najčešće prinuđeni da pronalaze sopstvene načine rešavanja interpersonalnih problema koji nastaju u strahu od gubitka zaposlenja. Pogoršanje opšte klime u radnoj zajednici kao i međuljudskih odnosa, doprinosi porastu lične nesigurnosti, nastojanju da se za neuspeh okrive drugi, širenju intriga i stvaranju konflikata, koji vremenom mogu da prerastu u mobing.