

У Н И В Е Р З И Т Е Т У Б Е О Г Р А Д У

Факултет политичких наука

Предмет: Пријава докторске дисертације

Тема:

МОБИНГ КАО ОБЛИК САВРЕМЕНОГ НАСИЉА

Садржај пријаве:

1. Структура дисертације	стр. 1
2. Образложење теме дисертације	стр. 3
2.1. Предмет и проблем истраживања	стр. 3
2.2. Циљеви истраживања	стр. 6
2.3. Хипотезе истраживања	стр. 7
2.4. Методе истраживања	стр. 8
2.5. Очекивани научни допринос	стр. 10
2.6. Кратак опис структуре (садржаја)	стр. 10
3. Литература	стр. 14
4. Подаци о аутору дисертације	стр. 26

Ментор:Проф.др Драган Симеуновић

Кандидат: Мр Милета Томић

Београд, 2011.год.

Пријава докторске дисертације

МОБИНГ КАО ОБЛИК САВРЕМЕНОГ НАСИЉА - ПОЈАМ, ОБЛИЦИ, ПОСЛЕДИЦЕ -

1. СТРУКТУРА ДИСЕРТАЦИЈЕ

I УВОД

II ОПШТИ ДЕО

1. ПОЈАМ НАСИЉА

- а) Дефиниција насиља
- б) Социјално и политичко насиље
- ц) Врсте насиља
- д) Облици насиља
- е) Узроци насиља

2. ПОЈАМ МОБИНГА

- а) Порекло појма и дефиниције мобинга
- б) Начини спровођења мобинга
- ц) Врсте мобинга

3.МОБИНГ ЈЕ РАШИРЕНА ПОЈАВА

4. ПОЈАМ СТРЕСА

- а) Порекло појма "стрес"
- б) Дефиниција стреса
- ц) Кризна ситуација и стрес

5. СИМПТОМИ СТРЕСА И РЕАКЦИЈА НА СТРЕС

6. СТРЕС НА РАДНОМ МЕСТУ

- 7. ПСИХОЛОШКИ ПРОФИЛИ ЖРТАВА МОБИНГА И МОБЕРА
 - а) Фазе кроз које пролази мобинг
 - б) Најчешћи профил жртава мобинга
 - ц) Психолошки профил мобера
- 8. ПОСЛЕДИЦЕ МОБИНГА
- 9. НАЧИНИ ПРЕВАЗИЛАЖЕЊА МОБИНГА У СВЕТУ И КОД НАС
- 10. СОЦИЈАЛНА ПРЕВЕНЦИЈА МОБИНГА

III ЦИЉ ИСТРАЖИВАЊА И ХИПОТЕЗЕ

- 1. Циљ истраживања
- 2. Хипотезе

IV ВРЕМЕ И МЕСТО ИСТРАЖИВАЊА

V ИСПИТАНИЦИ И МЕТОДЕ

- 1. Испитаници
- 2. Методе истраживања
- 3. Статистичка обрада података

VI РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

VII ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА

VIII ЗАКЉУЧАК

IX ЛИТЕРАТУРА

X ПРИЛОЗИ

2. ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ТЕМЕ

2.1. Предмет и проблем истраживања

Предмет истраживања ове тезе јесте мобинг – један од облика савременог насиља, које се спроводи у радној организацији. Насиље ћемо одредити према дефиницији Светске организације: “Насиље је намерно коришћење физичке снаге и моћи претњом или акцијом према самоме себи, према другој особи, или према групи људи или читавој заједници, што би могло резултирати или резултира озледом, смрћу, психолошким последицама, неразвијеношћу или депривацијом.” Краћа је дефиниција да је „насиље употреба силе да би се изнудило одређено понашање људи противно њиховој вољи, односно одређен резултат.“

Појам "мобинг" је општеприхваћен термин у целом свету, а код нас је најближи појму психичког малтретирања на послу. Пошто постоје непрецизности код одређивања овог појма код појединих истраживача, ми ћемо се држати дефиниције која је најшире усвојена код нас и у свету: "Мобинг је психолошки терор у пословном животу, односи се на непријатељску и неетичку комуникацију која је усмерена на систематичан начин од стране једног или више појединаца, углавном према једном појединцу, који је због мобинга стављен у позицију у којој је беспомоћан и у немогућности да се одбрани и држан у њој помоћу сталних малтретирајућих активности. Оне се одвијају са високом учесталостју (најмање једном недељно) и у дужем раздобљу (најмање шест месеци). Због високе учесталости и дугог трајања непријатељског понашања, то малтретирање доводи до значајне менталне, психосоматске и социјалне патње." (Leymann) Међународна организација рада (ILO) дефинише мобинг као "увредљиво понашање које се манифестује као осветољубиви, сурови, злонамерни или

понижавајући покушај да се саботира један или група запослених. Удружује се против одређеног сарадника, односно он се мобингује, и излаже психичком узнемиравању. У мобинг спадају сталне негативне примедбе или критике, које изолирају неку особу у социјалном погледу, као и канцеларијски трачеви или ширење лажних информација".

Мотиви за предузимање непријатељских поступака могу да буду личне природе (завист, љубомора, антипатија) или жеља да се колега одстрани како би се сачувало радно место или положај. Ово је посебно изражено у земљама које су у тзв. транзицији, где влада велика несигурност везана за посао и егзистенцију.

Мобинг се спроводи помоћу тзв. мобирајућих активности, које су бројне (неки су их аутори набројали 45). Ми ћемо се у раду бавити испитивањем оних облика активности којима се спроводи мобинг које су најчешће у нашој средини. Такође ћемо испитивати фреквентност појединих облика мобинга по смеру деловања: вертикалног, који се спроводи над запосленима који нису у истој хијерархијској равни (надређени над подређеним или обрнуто) и хоризонталног, који се спроводи међу запосленима који су у истој хијерархијској равни.

Последице мобинга трпи и појединац, и радна организација. По појединца, последице дуготрајног психичког малтретирања на послу су дубоке и дуготрајне, јер циљ мобинга на радном месту јесте социјално искључење особе с радног места, уз систематско уништавање њених радних способности путем уништавања њеног психобиолошког здравља. Ове промене код појединца се рефлектују на породицу и његово ближе социјално окружење, па и они индиректно трпе последице мобинга

Мобинг, такође, оставља негативне последице по радно место. То се посебно рефлектује кроз следеће појаве: пораст изостанака с посла због боловања, пораст флукуација запослених, непланирана измена радне снаге, повећан стрес на радном месту, повећане трошкове ради едукације нових радника, повећани ризик од настанка повреда на раду и инцидентата,

смањење продуктивности, ниска мотивација за рад, снижавање угледа предузећа, смањен квалитет пружања услуга или производа, и друго.

Последице мобинга се, тако, мултиплицирајући се кроз бројне радне организације, негативно одражавају на читаво друштво, државу и њену привреду. (Шведска јавна статистика показује да је приближно 25% радне снаге са више од 55 година живота превремено пензионисано. Канцеларија социјалног осигурања Шведске је проценила да постоји велики број особа које су оболеле услед лошег психолошког радног окружења, услед мобинга. Између 20% и 40% од годишњег броја превремених пензионисања је проузроковано лошим психолошким окружењем. Отприлике сваки трећи до пети пензионер из ове старосне групе је био изложен мобингу.). Значајни привредни губици, у првом реду, навели су многе земље да се озбиљно забаве проблемом мобинга на радном месту, те да донесу законе којима ће се дефинисати санкције против оних који спроводе мобинг, али и против оних који нису предузели ништа да до мобинга не дође. На жалост, у нашим позитивним законима ова појава се чак ни не помиње. Говори се уопштено у Закону о раду о дискриминацији, узнемиравању и општој заштити запослених. Нормативни оквири регулисања мобинга су, углавном, посредно изведени у оквиру регулисања људских, односно социјално-економских права и дискриминације у вези са тим правима. Потреба за регулисањем мобинга постоји и у Србији. При томе, треба имати у виду одговарајуће нормативне стандарде садржане у међународном и европском, као и у нашем праву који су разасути по многим документима и у различитим областима права.

До сада, жртве мобинга у Србији у своју заштиту могле су се позвати на Устав Републике Србије, у коме се у члану 23. говори о заштити достојанства и слободног развоја личности: "Људско достојанство је неприкосновено и сви су дужни да га поштују и штите. Свако има право на слободан развој личности, ако тиме не крши права других зајемчена Уставом." Члан 25. говори о неповредивости физичког и психичког интегритета: "Физички и психички интегритет је неповредив. Нико не може

бити изложен мучењу, нечовечном или понижавајућем поступању или кажњавању, нити подвргнут медицинским или научним огледима без свог слободно датог пристанка." Такође, могли су помоћи и неки чланови Закона о раду, Закона о облигационим односима, Закона о заштити здравља и безбедности на раду, а у најтежим случајевима Члан 137. Кривичног Законика Републике Србије. Закон о мобингу Републике Србије је, након дуже припреме, усвојен у Скупштини Србије 26. маја 2010. године као Закон о спречавању злостављања на раду. Овај закон прописује мере за спречавање мобинга и унапређење односа у радној средини, као и заштиту од злостављања на раду. По Закону о спречавању злостављања на раду, мобинг је свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи радника које се понавља, а које представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља и положаја запосленог. Мобинг је такво понашање, како пише у закону, које изазива страх код запосленог, ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада, доводи до изолације запосленог или га наводи да на сопствену иницијативу да отказ. Злостављање је и подстицање и навођење на мобинг, а злостављачи могу бити послодавци, одговорна лица, запослени или група радника. Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања и одговоран је да накнади штету коју је изавао злостављач. Од злостављача може да затражи накнаду износа штете. Радник који сматра да је злостављен то пријављује послодавцу и може да покрене поступак унутар фирме који подразумева избор посредника који је неутрална особа и који треба да реши спор. Послодавац злостављача може да опомене, да га удаљи са рада од четири до тридесет радних дана или да га трајно премести у другу радну околину на исте или друге послове, а дужан је да злостављачу да отказ ако понови злостављање у року од шест месеци од изречене мере. Новчане казне у случају да послодавац крши закон крећу се од 10.000 до 800.000 динара.

Ова би теза требала да допринесе осветљавању мобинга као неетичке комуникације у нашој средини.

2.2. Циљеви истраживања

Циљ истраживања је дефинисање разлика у изложености мобингу између испитаника који су запослени у администрацији и испитаника који раде у производњи.

Такође желимо да утврдимо разлике у изложености мобингу унутар групе запослених у администрацији с обзиром на демографске карактеристике испитаника (пол, старост, школску спрему и брачно стање) и дужину радног стажа.

Циљ нам је и утврдити разлике у изложености мобингу унутар групе запослених у непосредној производњи/извођењу радова с обзиром на демографске карактеристике испитаника (пол, старост, школску спрему и брачно стање) и дужину радног стажа.

Значајан циљ испитивања јесте и утврђивање полних разлика у изложености мобингу на радном месту.

Радићемо следећа поређења:

1. између група: између групе запослених у администрацији и групе запослених у непосредној производњи/ извођењу радова;
2. унутар група: изложеност мобингу с обзиром на демографске карактеристике (пол, старост, образовни ниво, брачно стање) и дужину радног стажа;
3. између група мушкараца запослених у администрацији и запослених у непосредној производњи/извођењу радова;
4. између група жена запослених у администрацији и жена запослених у непосредној производњи/извођењу радова.

2.3. Хипотезе

У истраживање ћемо кренути са следећим хипотезама:

1. Претпоставља се да постоји генерална разлика у изложености мобингу између запослених у администрацији и запослених у непосредној производњи.
2. Претпоставља се да постоји разлика у изложености појединим мобирајућим активностима између запослених у администрацији и запослених у непосредној производњи.
3. Претпоставља се да постоје полне разлике у изложености мобингу између мушкараца и жена, без обзира у којој су делатности запослени.
4. Претпоставља се да постоји разлика у изложености мобингу између мушкараца запослених у администрацији и мушкараца запослених у непосредној производњи.
5. Претпоставља се да постоји разлика у изложености мобингу између жена запослених у администрацији и жена запослених у непосредној производњи.
6. Претпоставља се да не постоје разлике у последицама мобинга између запослених у администрацији и запослених у непосредној производњи.

2.4. Методе истраживања

Испитивање ће бити извршено за у ову сврху наменски конструисаним упитником.

Конструкција је урађена у складу са захтевима и препорукама методологије научног истраживања.

- б) ожењен / удата
- ц) разведен / разведена
- д) удовац / удовица

5. радни стаж – изражен је у годинама, са интервалима разреда од по десет година.

2.5. Очекивани научни допринос

С обзиром да је у нашој земљи истраживање мобинга у повоју, да има мало истраживања, поготово оних који задовољавају научне критеријуме истраживачког рада, реално је очекивати да једно овако дефинисано истраживање значајно допринесе расветљавању феномена мобинга у нашој средини, његових облика, манифестација и последица на запослене.

Мобинг је у нашој земљи доста раширена појава, о којој запослени често не говоре из страха за своје радно место и за своју егзистенцију, поготово запослени који издржавају још и чланове своје породице. Многи запослени који су жртве мобинга се стиде своје позиције, мислећи да је грешка у њима, осећају се некомпетентним и недораслим и због своје неспособности да се носе са ситуацијом развијају осећање кривице. Они се повлаче у себе и пате, развијајући низ психосоматских и психичких обољења и поремећаја. Некад постају агресивни према својој околини, у првом реду члановима породице, осуђујући их за неразумевање и недостатак подршке. Због страха за сопствени посао и за сопствену позицију, запосленом који је жртва мобинга подршку ретко пружају и колеге с посла. Преплављени осећањем немоћи, малтретирани радници некад нађу излаз у самоубиству.

Очекује се од овог истраживања допринос у расветљавању феномена мобинга у нашој средини, дефинисање облика и осветљавање последица, као и налажење специфичности у упоредби са појавама, облицима и последицама у другим срединама и у нашем региону.

Такође се очекује осветљавање корелација изложености мобингу и појединим малтретирајућим активностима са демографским

карактеристикама (пол, старост, образовање и брачни статус), са дужином радног стажа и радним местом (рад у администрацији, насупрот раду у производњи).

Тек када феномен добро упознамо и суочимо се с њим, можемо дефинисати мере борбе против њега, и то на индивидуалном, групном и друштвеном плану. Допринос тезе треба да буде и у потреби да се побољша радна атмосфера у нашим радним срединама, да се осети потреба за успостављањем позитивне радне атмосфере, насупрот неетичким облицима комуникације, те да се на најбољи начин сачувају људски ресурси и да се управља њима на начин који ће допринети индивидуалном развоју запослених, њиховом расту и развоју, а тиме и развоју фирме у којој су запослени. Транзиција не би смела да буде оправдање за нечовечност.

Према горе реченом, може се казати да ова теза поред научног доприноса има и практични значај.

2.6. Кратак опис структуре (садржаја)

Дисертација ће бити структурирана у десет поглавља, укључујући литературу и прилоге. Поглавља ће имати поделе унутар поглавља, зависно од предмета обраде поглавља, а на крају сваког поглавља биће дате референце важне за то поглавље.

У уводном делу биће дат приказ тренутног стања феномена мобинга у свету и код нас и наглашена потреба да се, у корак са захтевима савременог света, овом феномену посвети адекватна пажња. Мобинг – злостављање на радном месту је раширена појава у свим облицима организације рада и има значајан (негативни) утицај на здравље, развој и продуктивност појединца и друштва.

У другом делу ће бити дати основни појмови и дефиниције које су од значаја за овај рад. У оквиру дефинисања појма насиља даћемо најчешће дефиниције овог феномена, дефинисати социјално и политичко насиље, описати најчешће врсте и облике насиља, те презентовати теорије о пореклу и узроцима насиља. У оквиру дефинисања појма мобинга објаснићемо порекло појма, дати његову дефиницију која је усвојена у целом свету, па и код нас, а са којом ћемо оперисати у овој дисертацији и истраживању у склопу дисертације. Такође ће бити речи о начинима спровођења мобинга и најчешћим малтретирајућим активностима над запосленима у радној организацији, као и о врстама мобинга (вертикални, хоризонтални, босинг). Мобинг је појава раширена у целом свету, па ћемо дати преглед истраживања овог феномена у свету и у региону, као и у нашој земљи (којих је, на жалост, врло мало). Интересантни су профили жртава мобера – онога који врши мобинг и мобираних – жртве над којом се врши мобинг. У раду ћемо дати приказе појединих психолошких профила и њихових карактеристика, те објаснити појам групе за подршку и њену улогу у спровођењу малтретирања и малтретирајућих активности. У делу о последицама мобинга биће речи о последицама по појединца, радну организацију, као и по ширу друштвену заједницу. Биће речи о психичким и физичким последицама по појединца, и о социјалним импликацијама тих последица. На крају објашњавања појмова везаних за мобинг даћемо преглед могућих начина борбе против мобинга на индивидуалном плану, на нивоу радне организације, као и на нивоу шире друштвене заједнице, односно државе, и то на нивоу превенције и/или сузбијања појаве ако се је развила. Даћемо преглед начина борбе против мобинга у другим земљама, као и садашња могућа решења у Србији.

Код објашњавања појма стреса у општем делу дисертације, објаснићемо порекло појма "стрес", дати дефиницију стреса и објаснити разлику између стреса и кризне ситуације. Такође ћемо приказати који су симптоми стреса, како га препознати и какве су реакције човека и његовог организма на стрес.

Биће речи о стресу на радном месту. Значајно место међу стресорима на радном месту има мобинг, о чему ће такође у овом делу бити речи.

У трећем поглављу дисертације биће дефинисани циљеви истраживања и хипотезе са којима се креће у истраживање појаве и раширености мобинга, облика мобинга присутних у нашој средини, последицама које оставља на запослене/испитанике, као и повезаност ових карактеристика мобинга са пословима који запослени/испитаници обављају, те њиховим демографским карактеристикама.

У четвртом поглављу презентоваћемо податке о временском периоду у коме је испитивање обављено, као и место на коме је истраживање спроведено.

У петом поглављу ћемо приказати узорак испитаника који су учествовали у истраживању, њихове демографске и друге релевантне карактеристике, методе истраживања (специјално за ово истраживање конструисан упитник, интервју), као и начине статистичке обраде добијених података.

У шестом поглављу биће презентовани резултати обављених истраживања.

У седмом поглављу дискутоваћемо резултате, поредећи их са налазима других сличних истраживања и уклапајући их у релевантне теоријске поставке и оквире.

У осмом поглављу ћемо на основу резултата истраживања и дискусије тих резултата дати закључке о предмету истраживања. Уз закључке ћемо дати и предлоге и сугестије значајне за будућа истраживања феномена мобинга и сличних феномена који се јављају у радној комуникацији. Такође ћемо дати и предлоге о поступцима и мерама које се могу предузети у пракси.

На крају ћемо презентовати списак релевантне литературе, као и прилоге везане за овај рад.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ајдуковић, М., Ајдуковић Д. (1996): Помоћ и самопомоћ у скрби за ментално здравље , Друштво за психолошку помоћ, Загреб
2. American Psychiatric Association (1987): Diagnostic and Statistical Manual for Mental Disorders. Washington, DC
3. Америчка психијатријска удруга: ДСМ-IV (1996): Дијагностички статистички приручник за душевне поремећаје - међународна верзија с МКБ-10 шифрама; Наклада Слуп, Јастребарско ; четврто издање
4. Arbeitsdokument der Generaldirektion Wissenschaft des Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens-und Arbeitsbedingungen, Informationsblatt, ef/03/30/DE.
5. Арх Г. (2006): Притисак на послу; Господарство – пословни водич; Загреб
6. Бацковић М, Миловановић С, Максимовић М, Латас М. (2000): Стрес и ментални замор у радном процесу као проблем индустријски развијених земаља; Енграми - часопис за клиничку психијатрију, психологију и граничне дисциплине, вол. 22, бр. 1/2000; Београд
7. Бахтијаревић-Шибер, Ф. (1999): Манагемент људских потенцијала; Голден маркетинг; Загреб
8. Балтазаревић В. (2007): Мобинг: комуникација на четири ноге; Мали Немо, Панчево
9. Балтазаревић Весна (2009): Организациона комуникација и мобинг; Темида 2009, вол. 12, бр. 2; Београд

10. Балтазаревић, В. (2007): Хоћу да знам шта је мобинг. Београд
11. Бартош, Т. (2005): Стрес код пословних људи. Е магазин Но. 29, Београд
12. Beaton, R., Murphy, S., Pike, K., Jarreh, M. (1995): Stress-symptom factors in firefighters and paramedics. у: Sauter S., Murphy И. (ur.) Organizational Risk Factors for Job Stress, Washington, DC: APA Press
13. Беганлић А, Прањић Н, Батић – Мујановић О, Брковић А (2009): Мобинг – најтежи облик радног стреса; Општа медицина 2009, вол. 15, бр. 1-2; Дом здравља, Тузла, Босна и Херцеговина
14. Бељић – Живковић Т. (2006): Стрес и дијабетес; Дијабета; Београд
15. Бергер Д. (1999): Здравствена психологија. Друштво психолога Србије, Центар за примењену психологију, Београд
16. Бојановић Р.(1979): Психологија међуљудских односа; Нолит, Београд
17. Бојановић Р. (2005): Психологија међуљудских односа; Центар за примењену психологију, Београд
18. Bosco MG, Salerno S, Valcella F. (1999): Mental health and work: integrated technical actions between services for preventive hygiene and worksite safety and mental health centers. Med Lav No. 90(6); Canada
19. Брезник Д.(1980): Демографија – анализе, методи, модели; Научна књига, Београд
20. Brodsky, С.М. (1984): Long-term work stress. Psychosomatics, 25(5)
21. Букелић Ј.(1999): Неуропсихијатрија; Завод за уџбенике и наставна саредства, Београд
22. Буквић А.(1996): Начела израде психолошких тестова; Завод за уџбенике и наставна средства, Београд
23. Cassitto, M.G. (2001). Molestie morali nei luoghi di lavoro: Nuovi aspetti di un vecchio fenomeno. Medicina del Lavoro, 92 (1)
24. Cassitto, M.G. (2001): Mobbing in the workplace: new aspects of an old phenomenon. Med Lav, 92(1)
25. Chappell D, Di Martino V.(2000): Violence at work; ILO, Geneva

26. Цветко, А. (2007): Мобинг – психичко насиље на радном месту. Европски правник, Но.2; Нови Сад
27. Чекеревац А. (2000): Методе и технике социјалног рада И, Практикум, Факултет политичких наука, Београд
28. Чекеревац А. (1999): Актуелна питања социјалне политике у европском региону; Монографија: Токови економско-социјалног преображаја; Факултет политичких наука, Београд
29. Чекеревац А. (1997): Социјална политика савременог света; Монографија: Ка савременом друштву – процеси транзиције; ФПН, Београд
30. Чизмић С. (2008): Људски фактор – основи инжењерске психологије; Центар за примењену психологију; Београд
31. Davenport N., Schwartz DR, Elliott PG. (1999): Mobbing. Emotional Abuse in the American Workplace; Civil Society Publishing Ames, Iowa
32. Davison C. G, Neale J. M. (2002): Psihologija abnormalnog doživljavanja i ponašanja; Naklada Slap; Jastrebarsko
33. Дечковић-Вукрес В, Ивичевић Ухерник А, Ерцег М. (2008): Мобинг у Хрватској - колико је велик проблем? (Mobbing in Croatia - how big is the problem?); 1. Међународни конгрес Ера нове економије и нових занимања - стрес и моббинг, Књига сажетака; Сплит, Хрватска
34. Десимировић В. (1997): Медицинска психологија са основама психопатологије; Наука; Београд
35. Драганић-Гајић С, Лечић-Тошевски Д, Пауновић В, Цвејић В, Швракић Д. (2005): Психобиолошки профил личности оболелих од паничног поремећаја Српски архив за целокупно лекарство, 2005, вол. 133, бр. 3-4
36. ДСМ – IV класификација (1998); Наклада Слап; Јастребарско
37. Dumitras, N. (2008): Mobbing in the European Union: Social and legal aspects of mobbing in France. Centre for Advanced European Studies and Research University of Novi Sad

38. Ђурић Т.(2009): Речник особина личности; Центар за примењену психологију; Београд
39. Енциклопедија британика (2005); Народна књига – Политика
40. Фајгел С.(2007): Методе истраживања понашања; Центар за примењену психологију, Београд
41. Francois H., Duguay P., Massicotte P. (2002): Les actes violents en milieu de travail: des différences selon le sexe. Montreal: 6th World Conference, Injury Prevention and Control; Canada
42. Fromm, E. (1984): Zdravo društvo; Naprijed, Zagreb
43. Gilioli, D. (1999) Le molestie morali sul posto di lavoro (mobing): problema attuale in medicina del lavoro, u: Esperienze personali. Tesi di Laurea in Medicina e Chirurgia; Università degli Studi di Milano
44. Greenberg, P.E., Kessler, R.C., Birnbaum, H.G., Leong, S.A., Lowe, S.W., Berglund, P.A., Corey-Lisle, P.K. (2003) The economic burden of depression in the United States: How did it change between 1990 and 2000?. *J Clin Psychiatry*, 64(12)
45. Greenberg, P.E., Sisitsky, T., Kessler, R.C., Finkelstein, S.N., Berndt, E.R., Davidson, J.R., Ballenger, J.C., Fyer, A.J. (1999): The economic burden of anxiety disorders in the 1990s. *J Clin Psychiatry*, 60(7)
46. Greenberg, P.E., Stiglin, L.E., Finkelstein, S.N., Berndt, E.R. (1993) The economic burden of depression in 1990. *J Clin Psychiatry*, 54(11)
47. Guerrero, И.М.С. (2007): The development of moral harassment (or mobbing) law in Sweden and France as a step towards EU legislation.
48. Гузина М.(1988): Мотивација за рад и задовољство послом радника; Београд
49. Гузина М. (1980): Кадровска психологија; Научна књига; Београд
50. Hargie, O. (1992). Communication: Beyond the crossroads. Jordanstown: University of Ulster
51. Хавелка М. (1998): Здравствена психологија; Медицински факултет – Наклада Слуп, Загреб

- 52.Хавелка, М, Кризманић, М. (1995): Психолошка и духовна помоћ помагачима; Добробит, Загреб
- 53.Хавелка Н, Кузмановић Б, Попадић Д.(2008): Методе и технике социјално-психолошког истраживања; Центар за примењену психологију ДПС, Београд
- 54.Хавелка Н. (2000): Социјална перцепција; Завод за уџбенике и наставна средства, Београд
- 55.Hervey, T.K., Kenner, J., ur. (2004): The European union charter of fundamental rights. Oxford
- 56.Hirigoyen, M.F. (2000): Molestie morali. Torino: Einaudi
- 57.Хозић, Н., Иванов, З., Иванов, М. (1988): Неки аспекти друштвене природе рада. у: Ергономија у функцији хуманизације рада и заштите на раду, Бања Лука
- 58.[http: www.infostud.rs/stres](http://www.infostud.rs/stres) na poslu
- 59.Иванов З, Попов С, Николић М, Јоветић М, Великић Б (2008): Злостављање на раду; Гласник Адвокатске коморе Војводине 2008, вол. 80, бр. 9; Нови Сад
- 60.Иванов З, Попов С, Николић М, Јоветић М, Великић Б. (2009): Интензитет и трајање мобинга; Гласник Адвокатске коморе Војводине 2009, вол. 81, бр. 6; Нови Сад
- 61.Илић Г. (2004): Француско право пред изазовом организованог криминала, Ревиија за криминологију и кривично право, бр. 2, Београд; стр. 3-15
- 62.Илић Г. (2005): Доказна вредност провоцираних кривичних дела у судској пракси, Билтен Окружног суда у Београду, бр. 68, Београд; стр. 7-13.
- 63.Илић Г. (2004): Модел правичног процеса у светлу Европске конвенције о људским правима; из зборника радова: Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и кривично законодавство Србије и Црне Горе, Београд; стр. 379-395

64. Јашаревић С. (2008): Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије ; Зборник радова Правног факултета 2008, вол. 42, бр. 1-2; Правни факултет; Нови Сад
65. Јашаревић, С. (2006): Заштита једнакости запослених у документима ЕУ и Србије. Радно и социјално право, Но. 1-6; Београд
66. Јашка З. (2004): Психолошки терор на радном мјесту као здравствени проблем; Лијечничке новине, Но.32/2004; Загреб
67. Јокић-Бегић, Н., Костелић-Мартић, А., Немчић-Моро, И. (2003): Мобинг – морална злостављања на радном мјесту. Социјална психијатрија, 31, Загреб
68. Јовановић Ј.(2009): Насиље на радном месту у здравственом сектору; Свет рада, Вол.6, број 6/2009; Еко центар, Београд
69. Јовановић, П. (2008). Нормативни оквири мобинга. Радно и социјално право, Но.1; Београд
70. Јовановић Ј, Лековић С, Аризановић А.(2003): Утицај стреса на радном месту на обољевање и повређивање изложених радника; Конгрес медицине рада Босне и Херцеговине, Тузла
71. Јуретић Х (2008): Менаџмент стресс: како стрес утјече на особну и организацијску учинковитост; Први међународни конгрес"Ера нове економије и нових занимања: Стрес и мобинг; Сплит
72. Каличанин П, Петровић Д. Приручник о стресу. Институт за ментално здравље, Београд, 2001:18.
73. Каличанин П, Лечић-Тошевски Д. (1994): Књига о стресу; Медицинска књига, Београд
74. Каплан Х, Садоцк Ј. Б. (1998): Приручник клиничке психијатрије; Наклада Слап; Јастребарско
75. Карпич-Хорват, Е., Печек, С.Д. (2008): Заштита личности и достојанство радника према законодавству Републике Словеније; Радно и социјално право, бр.1; Београд
76. Кирби Р, Редфорд Џ.(1978): Индивидуалне разлике; Нолит, Београд

77. Kirk, K.M., Whitfield, J.B., Pang, D., Heath, A.C., Martin, N.G. (2001): Genetic covariation of neuroticism with monoamine oxidase activity and smoking. *Am J Med Genet*, 105(8)
78. Кнежевић Г.(2007): Корени аморалности; ЦПП Друштва психолога Србије, Београд
79. Коић Е, Филаковић П, Мужинић М, Матак М, Вондрачек С. (2003): Мобинг; Рад и сигурност; Но. 7/23; Загреб;
80. Koić E, Mužinić-Masle L, Đorđević V, Vondraček S, Car-Marković A (2002): Primary Prevention of Burnout Syndrome in Nurses at General Hospital and Health Center from Virovitica, Croatia
81. Коић, Е. (2005): Мобинг, токенизам, сексуално узнемиравање жена на радном мјесту (Mobbing, Tokenism, Sexual Harassment of Women at the Work Place); Крux и руже, Но.26
82. Кондић В. (2009): Мобинг и како га спречити; Приручник; Уједињени грански синдикати независност; Београд
83. Корčevar – Guček N. (2006): Stresorji in lestvica stresnih dogodkov; Lek, Ljubljana
84. Костелић – Мартић А. (2005): Мобинг: психичко малтретирање на радном мјесту; Школска књига; Загреб
85. Костелић - Мартић А. (2008): Посљедице мобинга за радну организацију и превенција мобинга у радној организацији; Међународни конгрес Ера нове економије и нових занимања - стрес и моббинг, Књига сажетака; Сплит, Хрватска
86. Ковачевић, Љ. (2006): Појам узнемиравања на раду у домаћем, упоредном и међународном праву; Радно и социјално право, бр. 1-6; Београд
87. Краљ З. (2006): Стрес; Лек; Љубљана
88. Кривични законик Републике Србије, Службени гласник РС, бр. 85/2005, 88/2005 и 107/2005
89. Крстић Д. (1988): Психолошки речник; Вук Караџић; Београд

90. Lazarus, R.S. (1991) Psychological stress in the work place. *Journal of Soc Behav Personal*, 6(7)
91. Лечић-Тошевски, Д.(1989): Депресивни поремећај личности: Проблем дијагностике и класификације. *Енграми - часопис за клиничку психијатрију, психологију и граничне дисциплине*, вол. 11, бр. 1-2, Београд
92. Leymann, H. (1988): *Suicide: Working environment*; Stockholm
93. Leymann, H. (1996): The content and development of mobbing at work. *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2)
94. Leymann, H.(1990): Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence Vict*, 1990; 5(2): 119-26.
95. Leymann, H.(1992): *The Mobbing Encyclopaedia. Bullying: Whistleblowing. Information about Psycho terror in the Workplace*. 1992. <http://www.leymann.se/>.
96. Leymann, H.(1996): The Content and Development of Mobbing at Work.– U: Zape, Leymann H. (ur.): *Mobbing and Victimization at Work.–A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology*
97. Leymann, H., Gustavsson, A. (1984): *National of Occupational Safety and Health in Stokholm, Sweden*. Stokholm: NBOSH
98. Leymann, H., Gustavsson, A. (1996): How ill does one become of victimization at work? U: Zape D., Leymann H. (ur.): *Mobbing and Victimization at Work.– A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology*
99. Лубарда, Б. (2008): Мобинг – булинг на раду; *Билтен судске праксе Врховног суда Србије*, Но.2; Београд
100. Лубарда, Б.А. (2004): *Европско радно право*. Подгорица
101. Лукић Р.(1974): *Социологија морала*; Научна књига, Београд
102. Лукић Р.(1995): *Социологија морала*; Завод за уџбенике и наставна средства -БИГЗ, Београд

103. Maca Jogan (2008): Mobbing and gender inequality; Međunarodni kongres Era nove ekonomije i novih zanimanja - stres i mobbing, Knjiga sažetaka; Split, Hrvatska
104. Марић Ј. (1995): Клиничка психијатрија; Силмир; Београд
105. Марти П.(1994): Психосоматика одрасле особе; Издавачка књижарница З. Стојановића, Сремски Карловци – Нови Сад
106. Медицински лексикон (1983), гл.ур. Коста Костић; Вук Караџић – Лароуссе; Београд
107. Међународна организација рада (ILO) (1998) When working becomes hazardous, S.2, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>
108. Менгер, А. (2007): Социјални задаци правне науке; Досије; Београд
109. Meschkutat B, Stackelbeck M, Langenhoff G. (2002): der Mobbing-Report, Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland; Dortmund/Berlin
110. Милић В.(1995): Социолошки метод; Нолит, Београд
111. Момировић К.(2007): Мерење у психологији; Центар за примењену психологију ДПС, Београд
112. Morris, S, Anderson, S, Murray, L. (2002): Stalking and harassment in Scotland. Scottish Executive Social Research
113. Николић Д. (1991): Социјална психијатрија; Београд
114. Николић-Ристановић В, Ковачевић-Лепојевић М. (2007): Прогањање - појам, карактеристике и друштвени одговори ; Темида, вол. 10, бр. 4; Београд
115. Опачић Г. (1995): Личност у социјалном огледалу; Центар за примењену психологију, Београд
116. Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provision on measures against Victimization at Work; Ordinance AFS 1993:17; <http://www.bullyonline.org/action/victwork.htm>

117. Perez, M., Reichert, M. (1995): Stress, coping and health: A situation-behavior approach. Seattle, Hogrefe and Huber
118. Popović B. (2002): Bukvar teorija ličnosti; Centar za primenjenu psihologiju DPS, Beograd
119. Радошевић-Видачек, Б. (2002): Стрес на послу (Stress at the workplace); Хрватско друштво за медицину рада , III хрватски конгрес медицине рада с међународним судјеловањем Бријуни, Хрватска
120. Радошевић-Видачек, Б. (2003): Стрес на послу: методе интервенције; (Stres at work: intervention methods); Сигурност (0350-6886) 45/2003
121. Рихтаршич Т. (2008): Утјецај културе и етике на појаву мобинга у Европској унији; Научно-стручни скуп са међународним учешћем Идентитет и глобализација Зборник сажетака [уредник Шефик Бараковић], Правни факултет, Универзитет Зеница
122. Ристић Ж.(1995): О истраживању методу и знању; Институт за педагошка истраживања, Београд
123. Рот Н.(2010): Психологија група; Завод за уџбенике и наставна средства, Београд
124. Рот Н. (2010): Основи социјалне психологије – Социјализација; Завод за уџбенике и наставна средства, Београд
125. Рот (1974): Наклоност и ненаклоност према другима; Филозофски факултет, Београд
126. Russo, A. (2004) Мобинг – од злостављања до здравља на радном мјесту; Мотовунски гласник, број 43; Мотовун
127. Selye, H. (1946): The general adaptation syndrome and the disease of adaptation; Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism, 6(2)
128. Selye, H. (1973): The evolution of the stress concept, American scientist, 61(6)
129. Симеуновић Д. (1989): Политичко насиље; Радничка штампа, Београд

130. Симеуновић Д. (2009): Тероризам; Правни факултет, Београд
131. Симеуновић Д. (2002): Теорија политике; Наука и друштво, Београд
132. Симеуновић Д. (1994): Основи политичких наука; Наука и друштво, Београд
133. Симеуновић Д. (1993): Нови светски поредак и национална држава; Ферко, Београд
134. Симоновић Д. (2010): Појам, облици и регулатива мобинга; Социјална мисао; ИП Социјална мисао, Београд; стр. 11 – 35
135. Simonowitz J.A. (1996): Health care workes and workplace violence; Occup.Med: State of the Art Reviews, No.11(2)
136. Слијепчевић Д, Стожинић С, Вујовић С. (1994): Стрес и соматизација; Стручна књига, Београд
137. Сорокин Б.(1967): Социјална психологија; Народне новине, Загреб
138. Супек Р. (1981): испитивање јавног мнијења; Свеучилишна накнада Либер, Загреб
139. Сутовић А. (2002): Стрес на радном мјесту; Први конгрес медицине рада Босне и Херцеговине; Тузла
140. Светска здравствена организација (1992): ICD-10 Класификација менталних поремећаја и поремећаја понашања - клинички описи и дијагностичка упутства; Завод за уџбенике и наставна средства, Београд
141. Škrbo A., Žiga J, Leber M. (2008): Mobbing – moral misstreating at work place and study place; Materia socio medica No.20, vol.2; Sarajevo
142. The Swedish National Council for Crime Prevention (2006); Stalking in Sweden: Prevalence and prevention
143. Toates, F.M. (1995): Stress: Conceptual and biological aspects. Chichester: Willey
144. Томић, З. (2000): Комуникологија; Филолошки факултет, Београд

145. Томић М. (2008): Превенција и третман жена жртава трафикинга – магистарски рад; Факултет политичких наука, Београд
- 146.
147. Томић М, Вуксановић М. (2011): Мобинг и последице мобинга; Свет рада; Вол. 8, Но.1/2011; Еко центар, Београд; стр. 65 - 71
148. Требјешанин Ж. (2001): Речник психологије; Стубови културе; Београд
149. Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga.
<http://www.mobbing.hr>, 2004.
150. Устав Републике Србије, Службени гласник 98/06
151. Verena Di Pasquale (2002): The SFS analyses the extent, structure and consequences of 'mobbing' at the workplace - ie bullying and harassment - in Germany. SFS Institute for Economic and Social Research, WSI
152. Видаковић А. и сар. (1997): Медицина рада; Институт за медицину рада КЦС, Београд
153. Влајковић, Ј.В. (1998): Животне кризе и њихово превазилажење; Плато, Београд
154. Влајковић В.(1994): Теорија и пракса менталне хигијене; Центар за примењену психологију Београд
155. Вранчић, И. (1998.) Здравствена психологија и посао, у: Хавелка, М., ур. Здравствена психологија; Наклада Слп, Јастребарско
156. Вуковић Д. (2006) : Мобинг на радном месту; Темида 2006, вол. 9, бр. 4; Београд
157. Вуксановић М. (2007): Мобинг – нешто што ћемо препознати; Заштита рада, Но. 497/2007; Заштита пресс, Београд
158. Вуксановић М. (2007): Мобинг у Београду – истраживање; Ревија рада Но. 320/2007; Београд
159. Вуксановић М. (2007): Стрес и стрес на послу, Ревија рада, Но. 320/2007, Заштита пресс, Београд

160. Вуксановић М. (2008): Кад посао постане лудило; Заштита плус; Но.28, година V; Издавачко предузеће Заштита ДМ; Београд
161. Вуксановић М. (2008): Како се борити против моббинга?; Београдски радник, лист Савеза самосталних синдиката Београда, број 195, март 2008.; Београд
162. Вуксановић М. (2008): Психичке последице мобинга; Психолошке новине Но.317; септембар 2008.; Друштво психолога Србије; Београд
163. Вуксановић М. (2006): Значај познавања концепта здравља у функционалној дијагностици (динамичко – еколошки приступ); 57. научно-стручни скуп психолога Србије "Сабор 2009", Палић, сажетак у књизи резимеа
164. Вуксановић М.(2007): Мобинг – појам и резултати истраживања спроведеног у Београду; у оквиру округлог стола: Процена ризика по здравље на радном месту; 55. научно-стручни скуп психолога „Сабор 2007“, Доњи Милановац – Лепенски вир; књига резимеа
165. Вуксановић М. (1999): Ментално здравље и процена радних способности; Пети стручни сусрети домова здравља Београда са међународним учешћем; Београд; књига резимеа
166. Wren, D.A., Voich, D.Jr. (1994): Менаџмент – процес, структура и понашање; Грмеч – Привредни преглед, Београд
167. Закон о мирном решавању радних спорова, "Службени гласник РС", бр. 125/2004
168. Закон о облигационим односима, Службени гласник РС, бр. 44/9
169. Закон о раду, Службени гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009
170. Закон о заштити здравља и безбедности на раду, Службени гласник РС, бр. 101/2005
171. Завалић М.(2005): Болести везане уз рад; Зборник првог конгреса медицине рада Босне и Херцеговине; Сарајево

172. Zbryrad T.(2009): Stress and professional Burn-out in selected groups of workers; Informatologia 42, No. 3
173. Закон о спречавању злостављања на раду, Службени гласник РС, бр. 36 од 28. 5. 2010.

4. ПОДАЦИ О АУТОРУ ТЕЗЕ

Милета М. Томић је рођен 10. 04. 1966. године у Мршељи, општина Пожега. Основну школу је завршио у Душковцима, општина Пожега, а средње усмерено образовање грађевинског смера у Чачку 1984. године. Средњу школу унутрашњих послова завршио је у Сремској Каменици – Нови Сад 1986. године.

Факултет безбедности Универзитета у Београду уписао је 1988. године, а дипломирао 1993. године.

Последипломске студије уписао је 1995. године на Факултету политичких наука Универзитета у Београду, где је магистрирао 2008. године са темом: "Превенција и третман жена жртава трафикинга".

Запослен је од 1986. године у МУП-у Србије. Радио је на више радних места у оквиру Службе. Од 2003. године обавља послове начелника МУП-а Нови Београд.

Писани ауторски радови:

1. Томић М. (2008): Превенција и третман жена жртава трафикинга, Факултет политичких наука, Београд,

2. Томић М, Вуксановић М. (2011): Мобинг и последице мобинга; Свет рада; Вол. 8, Но.1/2011; Еко центар, Београд; стр. 65 - 71

Професионални курсеви, семинари и симпозијуми

Завршио је већи број семинара, курсева и симпозијума из области везаних за рад у полицији.

Током 1994. године био је предавач групе стручних предмета на Вишој школи унутрашњих послова у Земуну.

Потпис:
