Workplace bullying. The interactive effects of the perpetrator's gender and the target's gender / Darcy McCormack [et al.] // Empl. Relat. - 2018, nr 2, s. 264-280, rys. tab. bibliogr.

Nękanie w miejscu pracy. Interaktywne efekty płci sprawcy i ofiary.

Mobbing w miejscu pracy jest specjalnym rodzajem agresywnego zachowania, które występuje na całym świecie w wielu sektorach gospodarki. Prześladowanie obejmuje całą gamę zachowań, które mogą być agresywne lub nieagresywne, bezpośrednie (tzn. poniżające ofiarę na oczach osób trzecich) lub pośrednie (np. szerzenie złośliwych plotek na czyjś temat). Ponadto ofiary mobbingu z reguły wierzą, że prześladowanie, któremu są poddane, jest celowym działaniem mającym na celu uwłaczanie im, ubliżanie i wyrządzenie krzywdy fizycznej lub w aspekcie zawodowym. Mobbing w miejscu pracy może być podzielony na trzy kategorie: społeczny, organizacyjny oraz indywidualny. Społeczny aspekt dotyczy ideologii i kultur, które promują męskość, indywidualizm, zyski oraz różnice w statusie. Aspekt organizacyjny dotyczy stresogennych miejsc pracy charakteryzujących się niepewnością zatrudnienia, konfliktem ról, niską samodzielnością stanowisk pracy, dużym obciążeniem pracą i presją na osiąganie wyników. Aspekt indywidualny dotyczy cech osobowościowych sprawcy i ofiary oraz ich zróżnicowanego statusu w hierarchii firmy. Celem opisanego w artykule badania było stwierdzenie, czy płeć sprawcy i ofiary wykazują interaktywne efekty w odniesieniu do częstotliwości stosowania mobbingu w miejscu pracy. Dane pozyskano od 125 nauczycieli w Ugandzie. Analiza potwierdziła hipotezę postawioną przez badaczy, a dotyczącą wspomnianych powyżej interaktywnych efektów. Okazało się, że w przypadku mobbingu w obrębie tej samej płci, przypadki prześladowania były częstsze i bardziej drastyczne, zarówno w grupie kobiet jak i w grupie mężczyzn. Natomiast dotyczyło to nękania na poziomie personalnym i zawodowym, ale nie na poziomie organizacyjnym i nie w aspekcie zastraszania. Autorzy konkludują, iż wymaga to od pracodawców działań na rzecz resocjalizacji pracowników tak, aby zmienili oni swój stosunek do innych zatrudnionych i respektowali normy przeciwdziałające agresywnemu zachowaniu w miejscu pracy.