Il "MOBBING"; una sindrome del nostro tempo

Data 30 ottobre 1999
Categoria psichiatria_psicologia

Il termine Mobbing (utilizzato per la prima volta da Konrad Lorenz per descrivere il comportamento aggressivo di alcune specie di uccelli allorche' manifestino l' intenzione di invadere il nido altrui) e' attualmente usato in psicologia del lavoro per indicare un comportamento aggressivo, con connotazioni di vero terrorismo psicologico attuato, con comportamenti piu' o meno manifesti, ai danni di un lavoratore. L' aggressore (il "Mobber") puo' essere un superiore, un collega di lavoro, un gruppo di colleghi o l' Azienda stessa. Il suo comportamento tende a creare verso la vittima una condizione di isolamento, emarginazione, sottoutilizzazione. Lo studio del fenomeno (che in Inghilterra e' chiamato Bullying e include le molestie sessuali, mentre negli USa e' detto "Work abuse") ha evidenziato una diffusione in Europa pari a circa 12 milioni di casi l' anno. L'importanza della sindrome e' tale che, secondo molte opinioni, puo' essere considerata vera e propria malattia professionale.
La Nazione piu' colpita appare la Gran Bretagna (16%), seguita dalla Svezia (10%). L' Italia copre l' ultima posizione col 4,2% dei casi mentre la Grecia, penultima, si attesta al 4,7%. La differenza puo' essere pero' in parte attribuibile alla diversa sensibilita' al fenomeno, che da noi e' ancora poco conosciuto, e sottovalutato. In Italia infatti le "cattiverie" (pettegolezzi, dispetti, ecc.) dei superiori verso i sottoposti sono considerati "regole del gioco" e quindi sminuite. Occorre ovviamente saper distinguere il vero Mobbing da una eventuale ipersensibilita' o insicurezza personale del soggetto-vittima tale da far considerare persecutori anche comportamenti soltanto un po' scortesi o indelicati.Lo scopo del Mobbing e' quello di eliminare una persona che e' in qualche modo "scomoda", distruggendola psicologicamente o socialmente in modo da provocarne il licenziamento o le dimissioni. Il messaggio sottinteso e' "quando non mi servi piu'... la porta e' quella. Ma non vieni ufficialmente cacciato, sei tu che te ne devi andare...". Per i livelli apicali le tecniche di Mobbing consistono in : dequalificazione degli incarichi; trasferimento; sminuire i risultati. Per livelli di responsabilita' minori si tendono a mettere in atto vessazioni personali o sopraffazione da parte di soggetti caratteriali. La sintomatologia consiste prevalentemente in :
Alterazioni dell' equilibrio socio-emotivo (depressione-ansia-attacchi di panico-isolamento-ossessioni)
Alterazioni psicofisiologiche: (cefalea-vertigini-tachicardie-disturbi gastrointestinali-disturbi del sonno e della sessualita').
Disturbi del comportamento: (abuso di alccol e farmaci-disturbi alimentari-passivita' o aggressivita').

Tipologie del Mobber
Frustrato (scarica i suoi problemi sull' altro).
Istigatore (sempre alla ricerca di nuove cattiverie)
Megalomane (ha una visione distorta ed eccessivamente importante di se' stesso)
Perverso-narcisista (il piu' pericoloso: trova il suo equilibrio scaricando sull' altro il dolore e le contraddizioni interne)
Tipologie della vittima
Distratto: non si rende conto di cio' che succede.
Presuntuoso: sopravvaluta le proprie capacita'.
Passivo: troppo sensibile.
Buontempone: butta tutto a ridere ma rischia di diventare il buffone del gruppo.
Pauroso: teme tutto e tutti.

Il Mobbing e' fonte estrema di stress anche per gli atri lavoratori non direttamente coinvolti ma vicini ai contendenti, ed e' estremamente dannoso anche per l' Azienda stessa. Il punto cruciale e' quello in cui il management prende coscienza della situazione conflittuale, potendosi ridefinire le situazioni e gestire i conflitti prima dell' inasprimento totale. Uscire da soli da una situazione di Mobbing e' estremamente difficile perche' e' difficile, per la vittima rendersi conto di essere preda di un fenomeno sociale molto diffuso, da combattere percio' con metodiche e techiche di tipo sociologico e psicologico.
(C. Faliva, Panorama della Sanita', n.31 1999).

© 2004 - 2026 Pillole - Registrazione T. di Roma n. 2/06 | stampato il 12/11/2026 alle ore 7:37 | Pagina 1 di 1