

2018

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

ZAKLJUČNA PROJEKTNNA NALOGA

ZAKLJUČNA PROJEKTNNA NALOGA

TINA ANGELINI

TINA ANGELINI

KOPER, 2018

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

MOBING NA DELOVNEM MESTU

Tina Angelini

Koper, 2018

Mentor: prof. dr. Maja Meško

POVZETEK

Z našo raziskavo, ki smo jo opravili preko anketiranja večjega števila zaposlenih ljudi iz celotne Slovenije, smo ugotavljali stanje pojavljanja mobinga na delovnem mestu in ugotovili, da so žrtve mobinga večinoma tiho in ne naznanjajo oziroma ne prijavljajo mobinga zaradi strahu pred izgubo službe, maščevanjem delodajalca oziroma poslabšanjem stanja zaradi premajhne zaščite žrtev in ker je težko zbrati dokaze. Ugotavljamo tudi, da se delodajalci ne potrudijo dovolj, da bi zaščitili zaposlene pred tovrstnimi posledicami, kar privede do povečevanja izvajanja mobinga in s tem do slabe delovne organizacijske klime, kar posledično vpliva tudi na uspešnost podjetja. Rezultati raziskave so prikazali dejansko sliko stanja, in sicer, da zaposleni menijo, da niso dovolj zaščiteni pred izvajanjem mobinga in da delodajalcu ni v interesu reševati njihove težave. Ugotovitve so tudi potrdile, da so žrtve mobinga ali priče mobinga po navadi tiho, saj se vsi bojijo za svoja delovna mesta v podjetju, ki tem težavam ne namenja dovolj pozornosti.

Ključne besede: podjetja, zaposleni, nasilje na delovnem mestu, mobing.

SUMMARY

With our survey that we have done it through the questionnaire, a significant number of people from the whole country, we investigated and found out that they are victims of the mobing mostly quiet and not announcing or feed applications mobing, for fear the loss of work, the revenge of the employer, or the aggravation of the situation, due to insufficient protection of the victims, and because it is difficult to collect evidence. We also observed that the employers do not endeavour enough to protect employees from these kinds of consequences, which lead to the increasing implementation of the mobing and with this bad of working the organizational climate, which in turn has an impact on the success of the company. A summary of the research tasks is to show the actual image that employees think that they are not sufficiently protected before the implementation of the mobing and that the employer is not in the interest to bring salvation to all their problems. Findings have also confirmed that they are victims of the mobing or witnesses the mobing usually quiet because all fear for their jobs in the company, that this problem does not attract enough attention.

Keywords: enterprises, employees, work place violence, mobbing.

UDK: 005.962:364.634(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
2	Kaj je mobing	3
2.1	Kaj mobing ni	4
2.2	Oblike mobinga	5
2.3	Napadi zoper izražanje in komuniciranje	5
3	Vrste mobinga	8
3.1	Vertikalni mobing	8
3.2	Horizontalni mobing	8
3.3	Zunanji mobing	9
3.4	E-mobing	9
3.5	Lažni mobing	9
4	Vzroki za nastanek mobinga	11
4.1	Kultura organizacije	11
4.2	Značilnosti organizacije dela	13
4.3	Značilnosti žrtve	13
4.4	Značilnosti napadalca	15
5	Preprečevanje in reševanje mobinga	16
5.1	Preprečevanje na ravni organizacije	16
5.2	Preprečevanje na ravni posameznika	18
6	Zakonske podlage	20
7	Analiza	22
7.1	Metode analize	22
7.2	Osnovna statistika	22
7.3	Kontingenčne tabele	29
8	Sklep	32
	Literatura in viri	33
	Priloge	35

SLIKE

Slika 1: Delež čustev ob misli na službo.....	24
Slika 2: Vrste odzivov na mobing	26
Slika 3: Glavni vzroki za molk žrtve mobinga.....	27
Slika 4: Vzroki za nastanek mobinga v podjetju.....	28

PREGLEDNICE

Preglednica 1: Število podanih kazenskih ovadb po obdobjih od 2008 do 2018	21
Preglednica 2: Struktura anketirancev glede na spol	22
Preglednica 3: Struktura anketirancev glede na delovno dobo	22
Preglednica 4: Struktura anketirancev glede na doseženo izobrazbo	23
Preglednica 5: Struktura anketirancev glede na delovno mesto.....	23
Preglednica 6: Struktura anketirancev glede na kakovost odnosov v službi.....	24
Preglednica 7: Struktura anketirancev glede na poznavanje mobinga.....	25
Preglednica 8: Struktura anketirancev glede na težave zaradi nespoštovanje osebnih meja.....	25
Preglednica 9: Struktura anketirancev glede na odgovor na vprašanje, ali ste že bili žrtev mobinga.....	25
Preglednica 10: Struktura anketirancev glede ustreznosti ukrepanja zaradi mobinga.....	27
Preglednica 11: Struktura anketirancev glede na odgovor na vprašanje, ali bi pravico iskali po sodni poti	28
Preglednica 12: Struktura anketirancev glede na odgovor na vprašanje, ali ste vedeli, da je mobing kaznivo dejanje	29
Preglednica 13: Struktura anketirancev glede na odgovornost žrtve zaradi molka	29
Preglednica 14: Kontingenčna tabela med spolom in odgovori na vprašanje, ali ste bili kdaj žrtev mobinga.....	30
Preglednica 15: Kontingenčna tabela med delovno dobo in odgovori na vprašanje, ali ste bili kdaj žrtev mobinga	30
Preglednica 16: Kontingenčna tabela med izobrazbo in ali ste bili kdaj žrtev mobinga	31
Preglednica 17: Kontingenčna tabela med delovnim mestom in odgovori na vprašanje, ali ste bili kdaj žrtev mobinga	31

1 UVOD

Veliko ljudi preživi ogromno časa na svojem delovnem mestu. Želja vsakega zaposlenega je, da z zadovoljstvom preživi dneve v službi, v kateri se počuti varnega tako med sodelavci kot med nadrejenimi.

Čeprav za zadovoljstvo ni vedno vzrok in motiv le višina mesečnega plačila za naše opravljeno delo, je lahko dobro vzdušje, spoštovanje, normalni medsebojni odnosi tisto, kar doprinese dodano vrednost v podjetju. Ljudje smo socialna bitja, zato odnose gradimo povsod. Odnosov se učimo skozi celo življenje.

Ko prestopimo prag službe, nismo sami. Najverjetneje si svojo pisarno delimo s še vsaj enim sodelavcem, morda celo z več sodelavci. Vedenjski vzorec in prag tolerance vsakega izmed nas je drugačen.

Živimo v sodobnem, modernem svetu, kjer je globalizacija v razcvetu in kjer je bistvo sodobne družbe ustvarjati kapital, več in še več, in kjer je tempo življenja neizprosno. Boj za prevlado položaja na trgu zahteva svoj davek. Veliko vodij se mora stalno dokazovati tudi znotraj podjetja, med sodelavci. Velikokrat prihaja do zlorabe moči položaja. Kultura posameznika in celotnega podjetja je tista, ki nam postavi mejo, do kod sežejo naše pravice, kako ravnati z drugimi. V slabi presoji z neodgovornim ravnanjem lahko za seboj pustimo pravo opustošenje odnosov, zaupanja v sistem in celo materialno škodo.

Pri pregledu literature smo naleteli na več možnih vzrokov za nastanek mobinga v podjetju. Največkrat navajajo slabo organizacijsko kulturo, slabo ozaveščenost zaposlenih, slab odziv vodij pri reševanju takih težav in slabo poznavanje načinov reševanja konkretnih težav. Žrtve mobinga se raje, kot da bi se zoperstavile težavi, zapirajo vase.

Brečko (2010, 39) navaja nekatere vzroke za nastanek mobinga:

»Nekateri so še danes prepričani, da je mobing problem posameznika, in niso pripravljeni videti pomembne vloge vodstva, toda analize skorajda 800 primerov kažejo stereotipen vzorec. V vseh primerih, v katerih se je izvajal mobing, so bili v ozadju tudi ekstremno slabo organizirano delo ali nerazvite delovne metode in nezainteresiran management. Management je bil žal v večini primerov nesposoben prepoznati mobing in ga posledično tudi ustrezno obvladovati.«

V skladu z navedeno trditvijo sklepamo, da je glavna odgovornost za nastanek in preprečevanje mobinga predvsem na plečih vodstva organizacije. Z jasno kulturo organizacije, z ukrepi naj bi vodstvo potemtakem zatrla vsakršno tako ravnanje med zaposlenimi. Manj bi ga skrivali in navsezadnje bi o tem zaposleni lažje govorili. A ker menimo, da je del odgovornosti za preprečitev mobinga tudi na strani žrtve, se bomo poglobili v vzroke, zakaj žrtev ne ukrepa.

V izbiro teme zaključne projektne naloge nas je v največji meri gnalo spoznanje, da je čustveno in duševno nasilje ali trpinčenje na delovnem mestu vse bolj prisotno. Okolje, v kateremu živimo, je namreč vse bolj »zastrupljeno« z zlorabo moči, izsiljevanjem in doseganjem ciljev tudi preko vseh meja zdravega razuma.

Včasih se interesi posameznikov znotraj podjetja oddaljijo od zastavljenega cilja, za katerim stremimo, in prihaja do nespoštljivega odnosa, ravnanja med sodelavci, nadrejenimi in sodelavci, kar posledično ustvarja okolje za nastanek mobinga.

Mobing se dogaja in je prisoten med nami, kar potrjuje veliko raziskav, ki so jih opravljali različni avtorji in različne inštitucije. Vsakdo je že slišal za vsaj en primer mobinga v svoji okolici, veliko jih je bilo priča izvajanju mobinga nad sodelavcem, številni si zatiskajo oči. Nihče ni imun pred tovrstnim dejanjem, zato je nujno, da o tej temi začnemo odkrito govoriti in nanjo opozarjati. Nihče ne more vedeti ali predvideti, kdo bo naslednja žrtev mobinga.

2 KAJ JE MOBING

Pri raziskovanju spletnih virov smo v članku »Mobing ni sodoben pojav, le na novo ga odkrivamo« ugotovili, da mobing razumejo kot pojav psihičnega in čustvenega nasilja na delovnem mestu. Se pa lahko čustveno in psihično nasilje izvaja tudi drugje, kot na primer v domačem okolju, kar pa ni predmet raziskave, saj je definicija mobinga rezervirana samo za delovno okolje. Če bi morali mobing prevesti oziroma opisati v enem stavku, bi se ta lahko glasil, da gre za psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu, vendar v slovenščini uporabljamo izraz trpinčenje na delovnem mestu (Mobing 2007).

V iskanju teorije mobinga avtor Bakovnik (2006, 4) ugotavlja in postavlja teorijo mobinga z naslednjimi stavki:

»Z mobingom označujemo čustveno in psihološko nasilje na delovnem mestu, pri čemer gre pravzaprav za bolj prefinjeno in domiselno obliko terorja (poleg klasičnega, verbalnega in spolnega nasilja), s katerim je mogoče psihično, socialno, informacijsko in poslovno onemogočiti sodelavca.«

V nadaljevanju smo pri iskanju definicij in opisov, kaj je mobing, ugotovili, da Brečko (2010, 17) v svoji raziskavi ugotavlja:

»Beseda mobing izhaja iz angleškega glagola »to mob«, ki v slovenskem prevodu pomeni »planiti na, napasti, lotiti se koga«. Izraz je skoval etnolog Konrad Lorenz, ki je pri opazovanju živali prišel do zanimivih izsledkov, na kakšne načine skupina živali prežene ali izloči vsiljivca ali konkurenta in kako pri tem posamezne živali sodelujejo.«

Pri proučevanju raziskave je Brečko (2010, 18) ugotovila, kako je švedski psiholog Leymann v začetku osemdesetih let raziskoval trpinčenje na delovnem mestu in tako definiral, da je mobing sovražno nastrojeno ravnanje ene ali več oseb proti posamezniku in to ravnanje vpliva na tega posameznika tako, da pušča psihične, duševne in tudi socialne težave. Ugotovil je še, da se ta ravnanja pojavljajo pogosto in v daljšem časovnem obdobju najmanj šestih mesecev.

Iz navedenega lahko sklepamo, da takšno ravnanje, ki ni dostojno in nekoga spravlja v nelagodni in čustveno neprijeten položaj, ga izolira, lahko privede do mobinga, ki se lahko izvaja na ravni med sodelavci, zato takrat govorimo o mobingu. Če pa se dogaja načrtno šikaniranje vodilnih delavcev proti podrejenim, pa to poimenujemo 'bossing'. Med tema dvema oblikama je skupna točka nedostojno, neprimerno ravnanje do zaposlenega, ki mu pušča psihične in fizične posledice ter ga na nek način izolira oziroma izpostavlja v odnosu do sodelavcev.

Ugotavljamo, da se v Sloveniji z definicijo mobinga najbolj sistematično ukvarja iniciativna skupina za preprečevanje mobinga. Slednja se je organizirala v sklopu klinike za medicino

dela in vključuje zunanje strokovnjake za različna področja ter je poiskala in oblikovala definicije mobinga v slovenskem jeziku, ki opisuje mobing.

Delovno gradivo iniciativne skupine za preprečevanje mobinga je postavilo definicijo mobinga v slovenskem jeziku takole (Mobing 2017):

»Mobing ali trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično in dolgotrajno graje vredno ali očitno negativno, nehumano, neetično, žaljivo verbalno ali neverbalno dejanje ene ali več oseb na delovnem mestu ali v zvezi z delom, na vseh hierarhičnih ravneh in v vseh smereh. Usmerjeno je proti drugi osebi ali več osebam in povzroča socialno izključevanje ali ogroža psihično, fizično ali socialno zdravje in varnost ter ga žrtve razumejo kot zatiranje, poniževanje, ogrožanje ali žaljenje dostojanstva pri delu. Posamični primeri negativnega vedenja, kot ga opisuje definicija, lahko prav tako pomenijo napad na dostojanstvo na delovnem mestu, vendar jih kot enkratne incidente ne moremo šteti med trpinčenje na delovnem mestu.«

2.1 Kaj mobing ni

Mobing je v sodobnem času postala pogosto uporabljena beseda pri opisovanju najrazličnejših težav na delovnem mestu, kot so spori med sodelavci, preobremenjenost, izgorelost zaposlenih, kadrovski primanjkljaj, slaba delovna klima, nezadovoljstvo z odločanjem vodstva, nestrinjanje z odločitvami vodstva, nizka vodstvena kultura in podobno. Kljub vsemu pa posplošena uporaba besede mobing za vsa tovrstna ravnanja ne pomeni, da zaposleni poznajo prave družbene vidike tega pojava, pravne posledice in ukrepe ter psihosocialne posledice. Kljub temu, da gre pri prej navedenem za resne težave na delovnem mestu, sporne odločitve vodstva ali primere nedostojnega ali nasilnega vedenja, pa vendarle ti posamezni pojavi niso mobing oziroma trpinčenje na delovnem mestu.

V knjigi avtorica Brečko (2010, 22) ugotavlja, kaj ni mobing, in to opredeli z naslednjimi besedam:

»Najbolj razširjen je napačen stereotip, da se skuša s pojavom mobinga enačiti konflikt. Saj vsak konflikt ali prepir med sodelavci, med podrejenimi in nadrejenimi še ne pomeni mobinga. Tudi, če se večja skupina združi v »spopad« proti enemu posamezniku in po krajšem času razpade, to še ne pomeni, da smo imeli opraviti s procesom mobinga.«

Ugotovimo, da je narobe razumeti vsak konflikt kot mobing, saj se vedno med konfliktom pojavijo tudi močna čustva vpletenih. Zato vsak spor, konflikt ne more biti in tudi ni mobing. Po drugi strani v vsaki dobri organizaciji konflikti lahko pomenijo tudi napredek v odnosih, delu in procesih, če so konflikti pravilno razrešeni. Primeri nerazrešenih ali nepravilno rešenih konfliktih situacij pa lahko privedejo do vzroka za nastanek mobinga.

V določenih primerih se zaposleni sklicujejo na mobing, ko se jim zdi, da so nadrejeni nepravilno in napačno odločili in se s tem ne strinjajo, vendar to ni mobing. Tudi določanje nalog in prednosti kljub nasprotovanjem in negodovanjem zaposlenih ni mobing, saj so vodje tisti, ki morajo določiti naloge in s tem ne posegajo v odnose in šikaniranje proti zaposlenim.

Ko govorimo o psihičnem in čustvenem nasilju, ki se velikokrat dogaja v zasebnem okolju doma, ne moremo govoriti o mobingu. V teh primerih gre za nasilje v družini, ki se kazensko preganja in procesira na drugačen način in ni nikakor povezano z delovnim okoljem. Posredno se sicer vpliv nasilja v družini lahko odraža v delovnem okolju tako, da zaradi teh dogodkov doma v samem delovnem okolju podležemo vplivu mobinga oziroma se znajdemo v še slabši situaciji, iz katere ne vidimo rešitve. Poudarimo pa lahko, da psihično nasilje v družini ni mobing. Sam izraz mobing je nekako rezerviran za pojav psihičnega in čustvenega nasilja v delovnih okoljih.

Avtorica Brečko (2010, 22) ugotavlja, čemu slediti za odkrivanje mobinga, ter navaja:

»Najpomembnejše je, da ločujemo posamična neustrezna vedenja, ki se na vsake toliko časa zaradi napetosti ter vedno večje konkurenčnosti in tekmovalnosti sodobne družbe zagotovo pojavijo v organizaciji, od načrtnega procesa mobinga, ki zasleduje cilj: posameznika in organizacije.«

2.2 Oblike mobinga

Med raziskovanjem virov ugotavljamo, da obstaja več različnih oblik mobinga. Kot pomembnejše oblike se po Leymannu (1990) razvrščajo v skupine glede na vrste napada, ki so naslednje:

- vedenje in ravnanje, ki predstavlja napad zoper izražanje in komuniciranje osebe – žrtve;
- vedenje in ravnanje, ki predstavlja napad na osebo kot socialno bitje in ogroža socialne stike žrtve;
- vedenje in ravnanje, ki napada osebni ugled žrtve;
- vedenje in ravnanje, ki predstavlja napad na kakovost poklicnega življenja organizacijske vloge (delovnega mesta);
- vedenje in ravnanje, ki pomeni neposreden napad na zdravje žrtve.

2.3 Napadi zoper izražanje in komuniciranje

Tukaj ugotovimo, da sem spadajo oblike takšnega vedenja in ravnanja, ki nekako ogrožajo posameznikovo izražanje ter mu na nek način omejujejo komuniciranje. Ko govorimo o napadu na izražanje in komuniciranje, gre za obliko verbalnega nasilja, ki se enači s fizičnim nasiljem glede na posledice. Cilj napadalca je onemogočiti ali diskreditirati žrtvino izražanje in komuniciranje.

Omejevanje možnosti izražanja in komuniciranja, ki ga izvaja nadrejeni

Ko nadrejeni omejuje izražanje mnenj, pogledov in stališč podrejenega vpričo drugih zaposlenih, ga s tem izpostavlja in spravlja v neprijeten položaj. V določenih primerih si vodja mogoče ne vzame časa za komuniciranje z žrtvijo, kar lahko privede do pomanjkanja izmenjave nujnih informacij ali do sploh nikakršne izmenjave informacij.

Omejevanje možnosti izražanja in komuniciranja, ki ga izvajajo sodelavci

Med samimi sodelavci lahko prihaja do izločitve žrtve na način, da mu ne omogočijo komuniciranja, izmenjave informacij, ga prekinjajo, ko začne govoriti, in se mu posmehujejo. Očitno omejevanje je vidno, če je neko stalno komuniciranje med zaposlenimi običajno in s tem občutno posežejo in izločijo žrtev pred vsemi ostalimi zaposlenimi.

Prekinjanje govora, jemanje besede

Sodelavci ali nadrejeni lahko žrtvi prekinjajo izražanje, njen govor sredi stavkov. Kljub temu, da je žrtev na vrsti, ko ima besedo, ali da poda svoje mnenje, jo prekinjajo pri njenem govoru.

Kričanje in zmerjanje

Vsak človek je občutljiv na zmerjanje in kričanje. Velikokrat ga to zelo poniža in mu vzbudi občutek krivde. Ko napadalec kriči na žrtev, po navadi to izvaja, ko sta sama, velikokrat pa tudi pred očmi ostalih sodelavcev, kar je za žrtev še huje in sramotno.

Kritiziranje osebnega življenja

Ko žrtev kritiziramo in omenjamo njeno zasebno življenje, kamor organizacija nima nobene pravice posegati, se to šteje za hujšo obliko in poseg v zasebnost žrtve.

Obrekovanje

Govorjene slabih, žaljivih besed za hrbtno žrtve je zelo pogost pojav in ravnanje med zaposlenimi. Obrekovanje, kot se imenuje ta način zahrbtnega obnašanja sodelavcev do žrtve, je potrdila tudi raziskava, ki je bila opravljena v Sloveniji leta 2009. Brečko (2009, 30), ki je vodila raziskavo, je napisala ugotovitev: »Napadalec blati žrtev v njeni odsotnosti pred sodelavci, pred nadrejenim ali podrejenimi, da bi jo v očeh drugih diskreditiral. Obrekovanje je največkrat ustno, brez neposrednih dokazov o njegovem obsegu in intenzivnosti.«

Širjenje neutemeljenih govoric

Ko govorimo o širjenju neutemeljenih govoric, ugotavljamo, da gre za neresnice, ki pred samim preverjanjem resničnosti povzročijo škodo žrtvi. Če se kasneje ugotovi, da je bila govorica neutemeljena, je lahko škoda že dovolj velika in storjena, da to škodi osebnemu ugledu žrtve.

3 VRSTE MOBINGA

Glede vrst mobinga ugotavljamo, da se ta dogaja ne samo v eni smeri, ko vodja izvaja mobing nad podrejenim, temveč se izvaja na vseh ravneh. Pri tem ugotovimo, da se glede na smer izvajanja ter delovanja mobing deli na naslednje ravni (Brečko 2010, 49):

- vertikalni,
- horizontalni,
- zunanji.

3.1 Vertikalni mobing

Ko govorimo o vertikalnem mobingu, govorimo o psihičnem nasilju med podrejenimi in nadrejenimi. Brečko (2010, 49) ugotavlja, da o vertikalnem mobingu govorimo, kadar med zaposlenimi na različnih hierarhičnih ravneh:

- nadrejeni izvaja mobing nad podrejenim oziroma sistematično mobira podrejene enega za drugim, dokler ne uniči skupine,
- skupina podrejenih izvaja mobing nad nadrejenim oziroma vodjo.

Avtorica Kostelić-Martić (2005, 27) ugotavlja, da je posebna oblika vertikalnega mobinga tudi strateški mobing. Iz definicije Kostelić-Martić (2005, 27) izhaja:

»Te oblike psihičnega nasilja se poslužuje vodstvo podjetja, ko želi odstaviti nezaželene zaposlene. To so podrejeni, ki predstavljajo delovni presežek po združevanju podjetij, ali taki, ki se težko vključijo v delovno okolje. Vodstvo se dogovori, koga od zaposlenih želi odstaviti z njihovih delovnih mest. Nad izbranimi nato neposredno, sistematično izvajajo mobing z namenom doseči njihovo odpoved.«

3.2 Horizontalni mobing

Vrsta horizontalnega mobinga se izvaja na isti hierarhični ravni med zaposlenimi. Napadalcu lahko napadejo žrtev posamično ali pa skupinsko, kar verjetno storijo, ker se napadalec počuti ogroženega od žrtve, ki je bolj uspešna kot on.

Raziskava, ki je bila opravljena glede horizontalnega mobinga in jo je opisala Brečko (2010, 49), govori:

»Osebna ogroženost, ljubosumje, nezdravi karierizem, zavist lahko pri posamezniku vzbudijo željo, da bi nekoga (žrtev) odstranili iz organizacije. Pogosto je v ozadju tudi lažno prepričevanje, da bo njegova odstranitev vodila k napredku drugega v karieri. Tako si pogosto cela skupina sodelavcev zaradi notranjih problemov, napetosti in ljubosumja izbere žrtveno jagnje, črno ovco, na kateri hočejo dokazati, da so boljši in sposobnejši.

Raziskave kažejo, da je v svetu največ prav horizontalnega mobinga, torej mobinga, ki se izvaja med sodelavci, in sicer 66 %.

3.3 Zunanji mobing

Pri pojavu zunanjega mobinga govorimo o tem, da se psihično nasilje lahko pojavi tako, da napadalec prihaja tudi zunaj delovnega okolja. Ta vrsta se imenuje zunanji mobing ali po angleško '*outside mobbing*'. Pojavlja se tam, kjer se zaposleni v organizaciji srečuje in ima redne stike z istimi poslovnimi partnerji, strankami in nasploh z osebami, s katerimi se srečuje zaradi svojega dela. Kot primer bi lahko navedli zdravstvo, kjer ima bolniško osebje stike z bolniki, ki jih kritizirajo in se žaljivo obnašajo do njih. Podobno bi lahko rekli za sodstvo, gospodarske družbe, šolstvo in druge organizacije.

Med iskanjem vrst mobinga smo našli tudi še dve vrsti mobinga, ki se pojavljata v sodobnem času, in sicer:

- e-mobing in
- lažni mobing.

3.4 E-mobing

Z modernizacijo in modernim načinom komuniciranja prihaja tudi pri uporabi spleta in elektronskih sporočil do tako imenovanega e-mobinga. Slednji predstavlja novo nevarnost ter novo obliko nasilja med pošiljatelji e-sporočil ali upravljanjem elektronskih naprav. Ugotovimo lahko, da se e-mobing izvaja skozi kopiranje datotek, ki ni dovoljeno, spreminjanjem nastavitev naprav brez dovoljenja, pošiljanje okuženih datotek in s tem namernega povzročanja škode žrtvi, da ne more opravljati svojega dela. Na ta način se lahko žrtev znajde v velikih težavah in pod velikim pritiskom, saj je v očeh delodajalca neuspešna.

Enako velja za žaljivo komuniciranje med pošiljanjem e-sporočil, predvsem sporočil, ki so namenjena skupini prejemnikov, v njej pa je eden od njih žrtev zaradi žaljivih vsebin. Na ta način se lahko diskreditira žrtev in se mu povzroča škoda, čeprav na nek način ta oblika ni najprimernejša, saj za sabo pušča sled oziroma dokaz, ki je žrtvi v pomoč pri dokazovanju izvajanja mobinga.

3.5 Lažni mobing

Kakšen je lažen mobing? Ko ugotavljamo vzroke zanj in raziskujemo način izvajanja, ugotovimo, da je širiti laž o tem, da je nekdo žrtev mobinga, lahko zelo v škodo organizacije. Čeprav se mobing nad to osebo/sodelavcem ne izvaja, je skoraj enako hudo, kot če bi se mobing izvajal. Sama organizacija je tako pod pritiskom, saj se mora rešiti teh obtožb in ne sme izvajati nekih ukrepov zoper tega zaposlenega, saj bi hitro lahko prestopili in postali

dejanski izvajalci mobinga. Zaposleni, ki izvajajo lažen mobing, želijo s tem zaščititi svoj položaj v organizaciji in se zaščititi pred morebitnimi ukrepi delodajalca ali vodje.

4 VZROKI ZA NASTANEK MOBINGA

Med raziskovanjem vzrokov za nastanek mobinga smo ugotovili, da je avtorica Andreja v članku Razgledi.net podala ugotovitve dr. Dušana Nolimala iz Inštituta za varovanje zdravja, ki je poudaril, da je problem in vzrok za nastanek mobinga v tem, da večina vodstvenih delavcev ne sprejema in se ne zmeni za posameznike, ki razmišljajo s svojo glavo. V njihovem pogledu so tako misleči posamezniki v breme, saj jim je ljubše, da se podrejeni ne pritožujejo in kimajo, kot pa, da na konstruktiven način kritizirajo. Vodstvo tako ne razume, da bi s pozitivno kritiko prišli do cilja za izboljšanje procesnih, delovnih postopkov, boljše organiziranosti in inovativnosti. Sami vodilni po navadi razumejo kritiko kot napad nase in svojo nesposobnost vodenja, organiziranja in strokovnega dela (Andreja 2009).

Ugotovimo lahko, da so najpogostejši vzroki za nastanek mobinga neustrezno vodenje, preveč dela s premalo zaposlenimi, neučinkovita organizacija dela in nepravilno določene pristojnosti. Vse navedeno je v pristojnosti vodstva in nadrejenih, vendar še vedno prevladuje prepričanje večine, da je mobing problem posameznika in ne vodstva.

Različne raziskave potrjujejo hipotezo, da se mobing dogaja tam kjer se to dopušča, kjer se tolerira ali celo spodbuja neustrezne vedenjske oblike. Poimenovali so celo takšno ravnanje kot institucionalizacija mobinga.

Vzroki za nastanek mobinga upoštevajo več različnih naslednjih vidikov:

- kulturo organizacije,
- značilnosti organizacije,
- značilnosti napadalca,
- značilnosti žrtve.

Teoretiki vzroke za nastanek mobinga pripisujejo delno posamezniku in delno organizaciji. Gre nekako za deljeno odgovornost.

4.1 Kultura organizacije

Termin »organizacijska kultura« Wikipedija opisuje kot »celostni in korporativni sistem vrednot, norm, pravil, prepričanj, skupnih lastnosti, načinov izvajanja procesov in postopkov vedenja in načinov delovanja zaposlenih, skupnih ciljev ter vrste in oblike interakcij tako znotraj poslovnega sistema kot z njegovim zunanjim okoljem. Preko vseh navedenih elementov se neka organizacijska kultura razvija, krepi, ohranja in obenem spreminja ter prenaša na nove pripadnike sistema. Predstavlja način, kako organizacija rešuje probleme.« (Wikipedia b. l.).

Kultura organizacije je tista, ki predstavlja vzroke za nastanek mobinga; ti so naslednji: velika tekmovalnost in spodbujanje individualizma, nezadostno komuniciranje, toga hierarhija,

nestrpnost do kulturnih razlik, presežek delovne sile, velike generacijske razlike in osredotočenje zgolj na ekonomski dobiček.

Enake značilnosti organizacij, v katerih se mobing pojavlja, je opredelila tudi Brečko (2010, 40), ki je navedla, »da se po vseh raziskavah sodeč pogosteje pojavlja mobing v organizacijah z naštetimi značilnostmi«.

Naštete značilnosti ki predstavljajo tveganje za nastanek mobinga, smo povzeli in opisali po Brečko (2010, 40–41), in sicer:

- *Velika tekmovalnost in spodbujanje individualizma.*
V dobrih organizacijah je tekmovalnost med zaposlenimi zaželena, vendar ne sme biti prevelika, saj se lahko hitro zgodi, da ob preveliki tekmovalnosti določeni postanejo individualisti in s tem ni več pravih dobrih medčloveških odnosov. Organizacije so velikokrat krive za spodbujanje individualizma pri zaposlenih, zato ni timskega dela, s katerim se tvorijo dobri odnosi in vzdušje. Ker ni dobrih medčloveških odnosov, pa hitro pride do stanja oziroma vzroka, ki privede do mobinga.
- *Toga hierarhija.*
V primerih zelo toge hierarhije ni dobrih odnosov med zaposlenimi in lahko privede do izvajanja mobinga.
- *Nezadostno komuniciranje*
Zaradi nezadostnega komuniciranja je ustavljen pretok informacij, zato se začnejo pojavljati govorice in neresnice. Ker ni komuniciranja, je to dober vzrok za nastanek mobinga.
- *Osredotočenje zgolj na ekonomski dobiček*
Če se organizacija oziroma združba opira samo na rast dobička in vse usmeri v to, da doseže čim večji ekonomski učinek, to pomeni, da se ne ukvarja z zaposlenimi, njihovimi odnosi, potrebami. S tega vidika je to tudi vzrok za nastanek mobinga, saj prinaša nezadovoljstvo zaposlenih ter njihovo obremenjevanje in nečloveško ravnanje.
- *Presežek delovne sile*
V času, ko se organizacije spopadajo s presežkom delovne sile, morajo biti zelo pozorne na človeško ravnanje, ustrezno komuniciranje, da ne bi prišlo do mobinga.
- *Nestrpnost do kulturnih razlik*
Organizacije, ki zaposlujejo pripadnike različnih kultur in etničnih skupin, so v večji nevarnosti, da se razvije nestrpnost do kulturnih razlik in s tem mobing.
- *Velike generacijske razlike*
Mobinga je veliko več tudi v organizacijah, ki imajo še posebej pestro generacijsko sestavo, torej tam, kjer so starostne razlike med zaposlenimi zelo velike.

4.2 Značilnosti organizacije dela

V delovnem okolju je način dela organiziran, zato se zaradi same organizacije dela pojavi pet najpogostejših vzrokov za nastanek mobinga, kot so: nezasedena delovna mesta, nejasna delovna struktura, visoka intenzivnost dela in slabo poznavanje kompetenc zaposlenih.

Brečko (2010, 42) ugotavlja in razlaga naslednje značilnosti:

- *Nezasedena delovna mesta*
V primeru nezasedenih delovnih mest, ki so za zaposlene zanimiva ali celo pomenijo napredovanje, se lahko vname boj zanje in pri tem pride do neetičnih potez, sovražnega komuniciranja, obrekovanja in podobno. Nazadnje to lahko privede celo do mobinga.
- *Nejasna delovna struktura*
Če so organizacijske vloge nejasne in niso definirane, prihaja do težav, saj se ne ve, kdo kaj dela in kdo kaj vodi. Ko gre za projektne naloge in timsko delo, ko ljudje krajši čas delajo skupaj, morajo biti vloge jasno določene, da ne prihaja do težav in konfliktov.
- *Visoka intenzivnost dela*
V Sloveniji velja visoka intenzivnost za delo bolj kot v drugih državah članicah Evropske unije. Zaradi intenzivnosti se kažejo posledice v kratkih rokih in večjih pritiskih na zaposlene, da naloge dokončajo v roku, to pa privede do napetosti in konfliktov.
- *Slabo poznavanje kompetenc zaposlenih*
Z nepravilno razdelitvijo nalog in odgovornosti zaradi precenjevanja oziroma podcenjevanja zaposlenih se jim lahko naloži preveč ali premalo odgovornosti. Posebej pri preveliki odgovornosti se lahko hitro pojavi in razširi mobing.

4.3 Značilnosti žrtve

Pri raziskovanju značilnosti, ki naj bi jih imela žrtev, vse raziskave pokažejo enako sliko o tem, kakšne in kdo so najpogostejše žrtve mobinga. Oprelitev glavnih značilnosti žrtev po Brečko (2010, 43) so naslednje:

- *poštenjaki* – so tiste osebe, ki se zavzamejo za pravico in za druge ter opozarjajo in prijavljajo nepravilnosti pri delu;
- *telesni invalidi* – v Sloveniji je zakonodaja glede invalidov urejena in dovolj fleksibilna, vendar so invalidi lahko velikokrat tarče mobinga, razen v invalidskih podjetjih;
- *mladi* – gre za nove zaposlene, ki so velikokrat konkurenca starejšim in drugim, ki so v organizaciji dalj časa in se bojijo konkurence; ker z novimi idejami prinašajo tudi spremembe, je za starejše in druge to napor zaradi prilagajanja;
- *starejši* ljudje, ki so na koncu svoje kariere in so lahko žrtve mobinga zaradi bitke za njihova delovna mesta in status v organizaciji.

- Naslednji so zaposleni, ki zahtevajo samostojnost ter boljše pogoje za delo. Ti so lahko tarče mobinga zaradi nevoščljivosti.
- Žrtve mobinga so tudi zaposleni, ki po dolgoletnem delu zahtevajo priznanje in večjo plačo.
- Zaskrbljujoč pojav je, da je na tej lestvici tudi višek delovne sile. Delovna zakonodaja je očitno še vedno premalo fleksibilna in morda celo prezahtevna za delodajalce, kadar morajo zmanjšati število zaposlenih.
- Pogoste žrtve mobinga so tudi zaposleni, ki med skupino izstopajo, ustvarjajo več in so bolj zagnani za delo, s tem pa ogrožajo druge, ki se počutijo manj sposobni in ne dosegajo tisti visokih standardov.
- Žrtve mobinga so velikokrat zaposleni, ki so dolgo na bolniškem staležu.
- Ženske so največkrat žrtve mobinga, kar potrjuje tudi statistika (z 62,8 odstotki).
- Žrtve mobinga so tudi pripadniki manjših skupin, ki izstopajo iz povprečja vseh zaposlenih. Lahko je po veroizpovedi ali kakšni drugi usmerjenosti. Bistvo je, da so te osebe v manjšini in nekako izolirane.

Pri preiskovanju virov lahko zasledimo, da je Brečko (2010, 44) ugotovila, da so z Berlinsko raziskavo, imenovano »NO mobing«, ugotovili, da je 66 odstotkov vseh žrtev mobinga izhajalo iz srednje stopnje v organizacijski hierarhiji. Naslednjih 30 odstotkov žrtev je imelo višji položaj, kot so inženirji, zdravniki in arhitekti. Najmanj mobinga so odkrili med žrtvami nizke oziroma neizobražene delovne sile. Zanimivo odkritje Berlinske raziskave je, da se je pojavil edini poklic, kjer niso zaznali nobenega mobinga oziroma da bi žrtev izhajala iz poklica pravnika.

Brečko (2010, 44) navaja, da so raziskave posegle še dlje, saj je Davenport opravil in razkril značilnosti žrtev, ki naznanijo lažen mobing. Gre za ljudi, zaposlene, ki pogosteje prijavijo lažen mobing zaradi naslednjih okoliščin:

- osebe, ki dalj časa ne dosegajo pričakovane delovne uspešnosti in skušajo to opravičiti z lažnim alarmom, torej krivijo druge za svojo slabšo delovno uspešnost;
- osebe, ki za svoj položaj v organizaciji ne dosegajo zahtevnih kompetenc ali nimajo primerne stopnje izobrazbe in skušajo z lažnimi prijavami preusmeriti pozornost od resničnega problema; ljudje, ki se nenehno izogibajo delu in iščejo nove izgovore za izogibanje delovnim naporom;
- osebe, ki so bile, ko je bila za to priložnost, prikrajšane za vodstveno delovno mesto, denimo, da kljub velikemu pričakovanju niso bile izbrane na internem razpisu in so dobile novega vodjo iz lastnih vrst.

4.4 Značilnosti napadalca

Z vzroki za nastanek mobinga so tesno povezani tudi napadalec in njegove značilnosti. Iz več različnih raziskav ugotovimo, da imajo takšne osebe določene skupne značilnosti, ki kažejo na značilnost napadalca; te so naslednje:

- osebe, ki jih je strah in se zaradi tega napadajo druge, saj tako branijo sebe in svoj položaj;
- osebe, ki se počutijo nesposobne in to poskušajo prikriti tako, da napadejo in obtožijo druge;
- osebe, ki obrekujejo in neugledno govorijo o svojem podjetju; navedeni so saboterji svojega dela in velikokrat tudi izvajajo mobing;
- osebe, ki se nasilno verbalno izražajo in velikokrat agresivno komunicirajo z drugimi;
- osebe z nerazčiščenimi odnosi doma ali v službi in poskušajo svoje težave reševati in prenesti z izvajanjem psihičnega nasilja;
- osebe, ki so sovražno nastrojene in v tem uživajo; takšni so do vseh sovražni in na ta način čistijo svoje težave z znašanjem nad drugimi;
- osebe z močnimi predsodki lahko z napadanjem drugih potrjujejo lastne predsodke.

5 PREPREČEVANJE IN REŠEVANJE MOBINGA

Preprečevanje mobinga je proces, kjer je vključenih več različnih dejavnosti, s katerimi se preprečuje in rešuje situacije, ki lahko privedejo ali so privedle do mobinga. Avtorica Zajc (2016, 31) je ugotovila, da »posamezne dejavnosti v obliki enkratnih ukrepov za preprečevanje mobinga praviloma ne prinesejo želenih rezultatov. Iz te ugotovitve lahko sklepamo, da morajo biti dejavnosti povezane in prave, da lahko dosežemo pozitiven rezultat.«

Vsaka organizacija potrebuje »pravilo«, s katerim bi preprečevali ogromno škodo, ki jo povzroča mobing. Večina organizacij, zlasti velike, imajo razna pisna pravila. Mnogi podkrepijo sporočilo tako, da ga razobesijo in o njem govorijo na sestankih za usmerjanje zaposlenih. Vodstveni delavci v ta namen navadno poudarjajo medsebojno spoštovanje.

Sutton (2013, 37) je ugotovil: »Če se vrednote vsakodnevno krši in nihče ne ukrepa, so prazne besede več kot nekoristne. Pisanje, razobešanje in ponavljanje besed o spoštljivem ravnanju z ljudmi, medtem ko dovoljuješ ali spodbujaš nasprotno vedenje, je huje kot samo nekoristno.«

Ne samo, da so vodstveni delavci bolje plačani kot ostali, deležni so tudi nenehne ustrežljivosti in lažnega laskanja, kar lahko izkoriščajo. Ogromno raziskav kaže, da se ljudje spremenijo, ko pridejo na vpliven položaj.

Za mobing je v prvi vrsti odgovoren tisti, ki ga izvaja, vendar morajo vsi, ko zaznajo škodljivo ravnanje, stremeti k temu, da to naznanijo in o tem spregovorijo.

5.1 Preprečevanje na ravni organizacije

Zakonodajalec je naložil veliko odgovornost za ukrepanje v primerih pojava mobinga delodajalcem. Temu je zaradi vzpostavitve učinkovitega sistema za preprečevanje in odpravljanje posledic mobinga namenjen 1. odstavek 45. člena ZDR – Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013), ki pravi:

»Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.«

Uspešno preprečevanje mobinga je povezano s splošno kulturo podjetja, kar je ugotavljala avtorica Zajc (2016, 34). Ugotovila je, da je najpomembneje, da se celotno podjetje upravlja po enotnem sistemu in da so cilji različnih procesov, ki v podjetju potekajo, usklajeni. Proces preprečevanja mobinga tako postane del organizacijskega upravljanja, ki se nujno povezuje in

dopolnjuje z ostalimi procesi v podjetju – z notranjim komuniciranjem, sistemom preprečevanja težavnih situacij, izobraževanjem, ukrepi za zmanjšanje absentizma, s projektom delavci/družini prijazno podjetje ... Zelo pomembno je, da ima vodstvo jasno strategijo organizacijskega upravljanja. Sinergijski učinki različnih procesov so zelo močni. V mnogih podjetjih so v želji zadostiti zakonskim zahtevam začeli urejati področje mobinga. Pričeli so s formalnimi ukrepi (pravilnik) in upali, da bo to dovolj. Pozitivnih rezultatov so bili deležni tam, kjer je vodstvo čutilo iskreno odgovornost do podjetja in zaposlenih ter so po sprejetju prvih formalnih ukrepov nadaljevali z ozaveščanjem zaposlenih za skrbeli za soustvarjanje zdravih odnos v delovnem okolju. Zato s preventivni ukrepi skušamo preprečiti pojave mobinga v organizaciji.

Poglejmo si nekaj ukrepov preventivnega delovanja, ki smo jih povzeli po Brečko (2010, 49) in jih navajamo v nadaljevanju in se navezujejo na področja dela v organizacijah.

– *Sprememba in izboljšanje stila vodenja:*

- vodenje naj bo procesno in ne togo hierarhično ali avtoritativno, pomembno je vključevanje sodelavcev; stremi naj se k ustvarjanju zaupanja med zaposlenimi;
- usposabljanje vodij za razvijanje vodstvenih veščin in vedenjskih kompetenc.

– *Sprememba organizacije dela:*

- delo se zelo hitro spreminja ter z njim delovni procesi in organizacija dela; spremembam je treba nenehno slediti in iskati učinkovitejše vzorce, po katerih bodo sodelavci lahko delo opravili hitreje in z manjšo izgubo energije;
- zmanjšati je treba delež enoličnega dela; če je organizacija strogo hierarhično urejena, je priporočeno razčleniti na enote z manjšim številom vodstvenih ravni;
- treba je oblikovati jasne zahteve in pričakovanja za posamezno organizacijsko vlogo in vlogo posameznika;
- poleg jasnih pričakovanj naj bi jasno oblikovali tudi osebni razvojni načrt, ki predvideva izpopolnjevanje in razvoj kompetenc posameznika;
- ciljno vodenje je treba udejanjiti tudi v organizaciji dela; za zaposlene je treba oblikovati cilje, sami pa naj določijo pot do cilja, kako bodo določeno delo opravili.

– *Sprememba in izboljšanje strategije komuniciranja:*

- jasno podajanje informacij je zelo pomembno za učinkovito vodenje; preprečuje mobing in nastanek govoric v podjetju;
- organizacije naj spodbujajo odprto komuniciranje, da bodo manj dovzetne za pojav mobinga; način komuniciranja je odvisen od načina vodenja komuniciranja.

– *Sprememba organizacijske kulture:*

- podjetje si mora prizadevati za ustvarjanje takšnega organizacijskega ozračja, da samo po sebi spodbuja in zapoveduje timsko delo; individualnost lahko povzroča mobing, medtem ko timsko delo krepi odnose in preprečuje mobing;
- spremembe, ki pripomorejo k izboljšanju delovne klime, so lahko skupna druženja, izobraževanja, teambuilding in interno komuniciranje.

- *Izobraževanje managementa za preprečevanje neprimernih oblik vedenja:*
 - sem spada izobraževanje vodilnega oziroma vodstvenega kadra o neprimernih vedenjskih oblikah v organizaciji, o medsebojnih odnosih ter o tem, kako prepoznati začetne znake mobinga;
 - izobraževanje o mirnem reševanju konfliktnih situacij je pomembno za vodstveni kader, saj je konflikt prva stopnja v razvoju mobinga.
- *Informiranje zaposlenih o mobingu in njegovih posledicah:*
 - seznanjanje zaposlenih z oblikami mobinga, kako ga prepoznati in sankcije zanj;
 - usposobljenost kadrovskih delavcev, da prepoznavajo vse oblike mobinga (vertikalni–horizontalni, notranji–zunanji);
 - delavski predstavniki morajo poznati vse oblike mobinga, slediti strategiji podjetja pri boju proti mobingu ter slediti, ali uresničujejo cilje; poznati morajo tudi oblike ukrepov za zaščito žrtve.
- *Sprejem notranjega akta o preprečevanju mobinga in določitev svetovalca za mobing:*
 - organizacije morajo na podlagi Zakona o delovnih razmerjih sprejeti notranji akt, ki govori o preprečevanju mobinga; določi se tudi notranji svetovalac v večjih podjetjih pa več svetovalcev za mobing;
 - zanimiva je praksa multinacionalnih družb, v katerih praviloma pooblaščenec prihaja iz sestrskega podjetja, s čimer želijo utrditi prepričanje v nepristransko delovanje.

5.2 Preprečevanje na ravni posameznika

Ko govorimo o posamezniku in njegovem ravnanju glede preprečevanju mobinga, je njegova prva naloga, da opozori na nepravilnost ob zaznavi suma mobinga. Tisti, ki vedo nekaj več o tej temi, morajo sodelavce in zaposlene seznaniti s tem, katera ravnanja so dopustna in katera niso. Za učinkovito preprečevanje mobinga morajo biti zagotovljeno določeni ukrepi in pogoji, da bi lahko zaposleni v posameznih spornih primerih ustrezno ravnali. Med te ukrepe lahko štejemo naslednje formalne ukrepe:

- Vključitev neposredno nadrejenega je prvi formalni ukrep, ki ga lahko izvede posameznik, če v organizaciji ni pooblaščenca za mobing. Če neposredni nagovor napadalca ni bil uspešen, je dolžnost posameznika, da o dogajanju obvesti neposrednega nadrejenega. Nadrejeni mora v ustreznem času, ki je 10 do 15 dni, ustrezno ukrepati, kar mu nalaga akt organizacije o preprečevanju mobinga. V postopku reševanja primera mobinga morajo ustrezno seznaniti prijavitelja. Če je nadrejeni izvrševalec mobinga, se mora žrtev obrniti na nekoga, ki je nadrejen oziroma višje v hierarhiji kot napadalec. Vloga kadrovske službe je, da se odzove na pritožbo, saj je ne nazadnje mobing uzakonjen in morajo organizacije spoštovati in izvajati ukrepe proti mobingu ter imenovati pooblaščenca za mobing.
- Prijava pooblaščenca za mobing je eden od uspešnih ukrepov. Če je v organizaciji že določen poseben pooblaščenec za morebitne prijave mobinga, lahko žrtev vloži prijavo neposredno njemu.

- Če pritožba žrtve nadrejenemu ali pooblaščenцу v organizaciji ne uspe, se pritožba vloži na svet delavcev ali sindikatu delavcev. V tem primeru sindikalni predstavnik ukrepa tako, da opozori vodstvo na nepravilno ravnanje in samo dogajanje v organizaciji.
- Inšpektorat za delo je inštitucija, ki preverja in ukrepa ob zaznavi nepravilnosti z delovnega področja. Ko se posameznik utemeljeno pritoži, mora predložiti čim več dokazov o nepravilnostih, da lahko inšpektorat za delo preveri, ali je delodajalec storil vse potrebno, da zaposlenemu nudi varno, dostojno delovno okolje.
- Pravno svetovanje je ukrep, ki se lahko izvede pri odvetniku iz delovno-socialnega prava in pozna prave ukrepe, ki jih je treba izvesti v primeru zaznanih nepravilnosti in sumu izvajanja mobinga. Z nasveti žrtvi ponudi rešitve. Možne so tudi oblike brezplačne pravne pomoči, ki jo nudijo nevladne organizacije s področja preprečevanja mobinga.
- Samopomoč žrtve se izvaja preko pomoči različnih društev, s katero pridobi žrtev nekakšno obrambno strategijo. Žrtev lahko vidi, da ni sama v tej situaciji, in ji je lažje spregovoriti in ustrezno ukrepati. V Sloveniji je več društev ter nevladnih organizacij, ki se bojujejo proti nasilju in diskriminaciji. Tako poznamo nekaj takih društev: Društvo za nenasilno komunikacijo, društvo Ženska posvetovalnica, Pogum – društvo za dostojanstvo pri delu, PIC – Pravno-informacijski center nevladnih organizacij in podobno.

6 ZAKONSKE PODLAGE

V Republiki Sloveniji je temeljni pravni akt Ustava (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13, 75/16), v kateri je v 34. členu uzakonjeno, da ima vsakdo pravico do dostojanstva in osebne varnosti, ter v 49. členu Ustave RS, kjer je zagotovljena pravica do svobodne izbire zaposlitve in pod enakimi pogoji. S tem je posamezniku zagotovljena človekova pravica do nedotakljivosti telesne in duševne celovitosti, zasebnosti, osebnostnih pravic in pravice do dela.

Naslednji zakon, ki prepoveduje in govori o mobingu, je Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR), ki določa pravice na delovno-pravni ravni. Ta zakon določa, da je prepovedano vsakršno trpinčenje na delovnem mestu.

Novi ZDR-1 prinaša nove spremembe v zakonodaji s področja prepovedi nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu. Dodan je bil 5. odstavek 7. člena ZDR-1, ki določa: »Delavec ki je žrtev trpinčenja, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu«. S tem je podana zaščita in varstvo delavcu, ki bi lahko bil deležen sankcij odpuščanja ali podobnih ukrepov, če bi prijavil izvajanje trpinčenja na delovnem mestu. Ko pregledamo zakon, ugotovimo, da v 8. členu ZDR-1 ureja odškodninsko odgovornost delodajalca in denarno odškodnino, 2. odstavek 47. člena ZDR-1 pa je na novo določil obveznost obveščanja zaposlenih o sprejetih ukrepih delodajalca za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu.

Terminologija mobinga se v kazensko-pravnem redu uporablja pod kaznivim dejanjem »šikaniranje na delovnem mestu« v 197. členu Kazenskega zakonika (KZ-1; Ur. l. RS, št. 55/2008). Od leta 2008 je ravnanje napadalca pod določenimi pogoji kaznivo dejanje in je zanj predpisana zaporna kazen do dveh ali treh let. Ta člen v prvem odstavku govori naslednje: »Tisti, ki na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali z neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, se lahko kaznuje z zaporom do dveh let, če pa je dejanje storjeno v hujši obliki, pa celo z zaporom do treh let.«

V tem primeru vidimo, da se hujše oblike mobinga obravnavajo temu primerno, zato nas je zanimalo tudi, koliko je bilo podanih kazenskih ovadb z elementi mobinga. Na prošnjo smo pridobili podatke od Vrhovnega državnega tožilstva Republike Slovenije (2018), ki je posredovalo podatke za obdobje zadnjih desetih let, torej od leta 2008 do leta 2018, za podane kazenske ovadbe »šikaniranje na delovnem mestu« po 197. členu KZ-1.

Iz pridobljenih podatkov Vrhovnega državnega tožilstva Republike Slovenije ugotovimo, da je število podanih kazenskih ovadb prvo leto zelo nizko, in sicer so bile podane samo tri ovadbe. Nato je število v letu 2009 skokovito narastlo na 53 in še v naslednjem letu 2010, ko

jih je bilo že 98. Potem se je držal približno enak trend oziroma število do leta 2012, ko je zaznано največje število podanih kazenskih ovadb, in sicer 111 (preglednica 1).

Preglednica 1: Število podanih kazenskih ovadb po obdobjih od 2008 do 2018

Število prejetih ovadb po obdobjih, ločeno po letih, za k.d. 197 KZ-1 v obdobju od 1. januarja 2008 do 1. januarja 2018	
Leto	Število podanih kazenskih ovadb
2008	3
2009	52
2010	98
2011	97
2012	111
2013	101
2014	70
2015	68
2016	57
2017	77

Vir: Vrhovno državno tožilstvo Republike Slovenije 2018.

Po letu 2012 število podanih kazenskih ovadb počasi upada, vendar nikoli ne gre pod število 57. Iz te preglednice ugotovimo, da se je po uzakonjenem 197. členu KZ-1 v letu 2008 takoj pojavilo veliko število podanih kazenskih ovadb, kar kaže na to, da je tudi pred tem zakonom bilo prisotno takšno ravnanje, vendar ni bilo procesirano. S sprotnim ozaveščanjem pravic zaposlenih in izvajanjem ukrepov, med katere sodi tudi kazensko preiganjanje, se je po štiriletnem dvigu podanih kazenskih prijav počasi začelo njihovo število zmanjševati. Navedeno lahko kaže na to, da se napadalci oziroma izvajalci mobinga zavedajo, da niso nedotakljivi in zato v manjši meri izvajajo mobing nad žrtvami.

7 ANALIZA

V nadaljevanju predstavljamo analizo anketnega vprašalnika, ki je bil opravljen z uporabo statističnih tabel in podatkov. Uporabljene so bile metode statistične obdelave in uporaba kontingenčnih tabel. Pridobljeni rezultati so opisani v naslednjem podpoglavju.

7.1 Metode analize

Anketni vprašalnik je bil izdelan v programu Ika.si in je bil štiri dni objavljen na socialnem omrežju Facebook. V celoti je vprašalnik izpolnilo 222 oseb, ki so naši anketiranci.

Analizo odgovorov smo opravili s pomočjo programa SPSS, kjer smo izračunali osnovno opisno statistiko, ustvarili kontingenčne tabele in, kjer je bilo smiselno, izvedli tudi ustrezne statistične teste.

7.2 Osnovna statistika

V raziskavi so v večjem številu sodelovale ženske s 66,7 odstotki, moški pa v manjšem deležu, ki je znašal 33,3 odstotke (preglednica 2).

Preglednica 2: Struktura anketirancev glede na spol

	Frekvenca	Delež
Moški	74	33,3
Ženski	148	66,7
Skupaj	222	100,0

Med anketiranci je bilo največ zaposlenih z delovno dobo od 10 do 20 let, sledila je skupina z 20 do 30 let delovne dobe, najmanj anketirancev pa je bilo iz skupine z delovno dobo do pet let (preglednica 3). Rezultati kažejo na to, da zaposlene z večletno delovno dobo ta tema bolj zanima in so že bili priča ali žrtev mobinga.

Preglednica 3: Struktura anketirancev glede na delovno dobo

	Frekvenca	Delež
do 5 let	21	9,5
6-10 let	36	16,2
10-20 let	104	46,8
20-30 let	61	27,5
Skupaj	222	100,0

V največjem številu so v anketi sodelovali ljudje z univerzitetno izobrazbo, sledijo tisti s srednješolsko izobrazbo, nato še z višješolsko izobrazbo. Najmanj je anketirancev z magisterijem ali doktoratom (preglednica 4).

Preglednica 4: Struktura anketirancev glede na doseženo izobrazbo

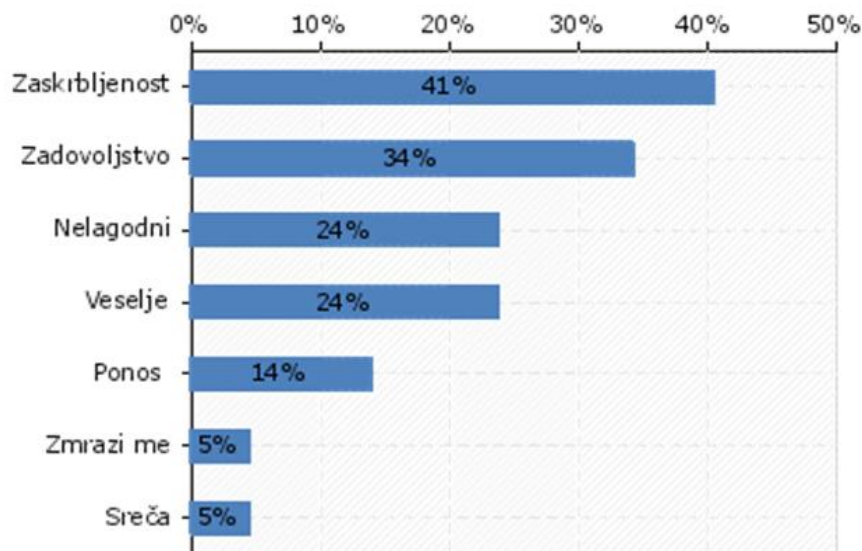
	Frekvenca	Delež
Srednja	57	25,7
Višješolska	41	18,5
Univerzitetna	93	41,9
Magisterij/Doktorat	31	14,0
Skupaj	222	100,0

Največ sodelujočih zaseda operativna delovna mesta, sledijo vodje skupin, nato vodje enot posameznih podjetij, med njimi je bilo nekaj direktorjev ali članov uprave družbe (preglednica 5).

Preglednica 5: Struktura anketirancev glede na delovno mesto

	Frekvenca	Delež
Operativni delavec	127	57,2
Vodja skupine	49	22,1
Vodja enota	25	11,3
Direktor/Član uprave	21	9,5
Skupaj	222	100,0

Večina anketirancev hodi v službo zaskrbljenih, kar kaže na nezadovoljstvo. Točnih vzrokov ne poznamo, morda zaradi odnosov na delovnem mestu ali vzrokov, povezanih s plačilom. Sicer je tudi visok delež tistih, ki v službo hodijo z zadovoljstvom (slika 1).



Slika 1: Delež čustev ob misli na službo

Izenačena sta veselje in nelagodje s 24 odstotki, ravno tako je izenačen delež sreče in občutka, da te ob misli na službo zmrazi (5%). Med sodelujočimi hodi s ponosom v službo celo 14 odstotkov vprašanih, kar je pohvalno.

Anketiranci menijo, da so njihovi odnosi s sodelavci razmeroma dobri (43 %), brez večjih konfliktov, kar še ni nujno pokazatelj, da mobing ni prisoten (preglednica 6).

Preglednica 6: Struktura anketirancev glede na kakovost odnosov v službi

	Frekvenca	Delež
Povprečni	39	17,6
Slabi	7	3,2
Dobri	97	43,7
Odlični	64	28,8
Zgolj profesionalni	15	6,8
Skupaj	222	100,0

Večina anketirancev pozna pojav in pomen mobinga ter njegov vpliv na odnose, medsebojno vzdušje, kar lahko pripisujemo vse večjemu ozaveščanju in odkritemu pogovoru na to temo tudi prek medijev (preglednica 7). Vse več je tudi pogumnih ljudi, ki o tem javno spregovorijo.

Preglednica 7: Struktura anketirancev glede na poznavanje mobinga

	Frekvenca	Delež
Da	215	96,8
Ne	1	,5
Slišal/a, vendar nisem dovolj seznanjen/a	6	2,7
Skupaj	222	100,0

Pri vprašanju, ali imajo v službi težave pri spoštovanju osebnih meja, je v večini anketirancev zanikala, da bi s tem imeli kakršne koli težave (preglednica 8).

Preglednica 8: Struktura anketirancev glede na težave zaradi nespoštovanje osebnih meja

	Frekvenca	Delež
Ne	105	47,3
Da	54	24,3
Včasih	63	28,4
Skupaj	222	100,0

Razvidno je tudi, da meje ni težko prekoračiti, saj se je 24,3 % anketirancev soočalo s tem, da med sodelavci/nadrejenimi pride do nespoštovanja zasebnosti ali se vsaj občasno pozabi, kje je dovoljena meja zasebnosti.

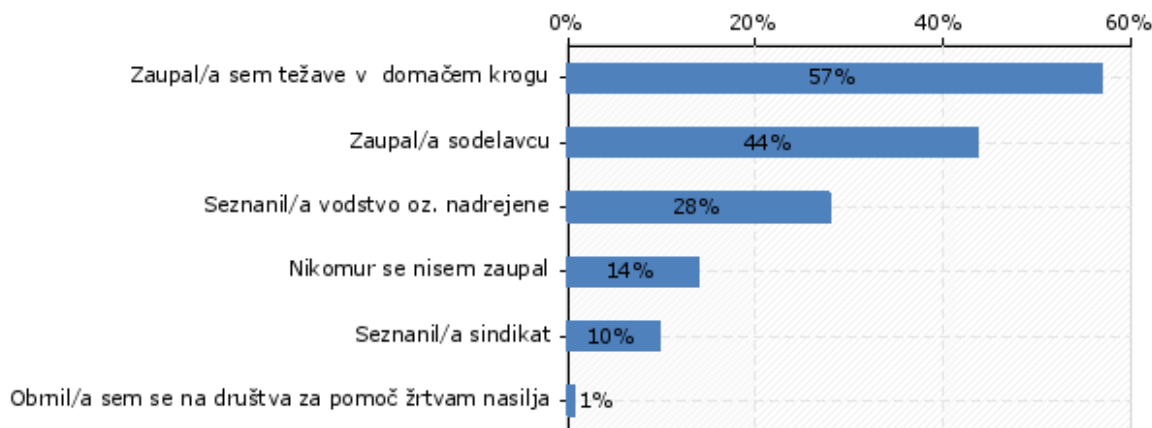
Najvišji delež sodelujočih meni, da so že bili žrtev mobinga (preglednica 9). V 18 odstotkih niso prepričani, da je šlo za obliko mobinga, kar je veliko in kaže na to, da ne poznajo in ne vedo dovolj o vrstah in oblikah mobinga.

Preglednica 9: Struktura anketirancev glede na odgovor na vprašanje, ali ste že bili žrtev mobinga

	Frekvenca	Delež
Ne	81	36,5
Da	101	45,5
Nisem siguren/a, da je šlo za mobig	40	18,0
Skupaj	222	100,0

V teh deležih se lahko skriva tudi več žrtev mobinga, ki pa tega niso vedele ali niso bile prepričane. Mogoče je, da je pritisk izvajalca mobinga že prenehal, ali pa je šlo le za nek kratkotrajen konflikt, ki še ne pomeni mobinga.

Žrtev mobinga se največkrat zaupa svojim najbližjim, kar kaže na to, da se najlaže o svojih težavah pogovorimo z nekom, ki mu zelo zaupamo, ki nas razume in nam nudi oporo. Ker gre za osebo iz domačega kroga, ki ni povezana z njihovim delovnim okoljem, je žrtvi laže govoriti o tem, ne da bi jo kdo obsojal (slika 2).



Slika 2: Vrste odzivov na mobing

Visok je tudi delež tistih, ko so se kot žrtve lahko zaupali oz. o problemu spregovorili svojemu sodelavcu. Tako situacijo laže razume nekdo, ki opazi, kako se določen pritisk izvaja na izbrano tarčo. Pozna določene okoliščine, domače mu je tudi, kakšno vzdušje prevladuje v delovnem okolju, in v sodelavcu najde žrtev oporo na delovnem mestu.

Žal je kar nekaj takih, ki nimajo zaupnika in se o takem nedopustnem ravnanju ne zaupajo nikomur. Taka problematika ostaja prikrita in pritisk za žrtev narašča. V večini primerov se prav zaradi nevdržnega pritiska tak odnos konča z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki jo poda žrtev mobinga.

V raziskavi se je izkazalo, da so tudi sindikati vredni zaupanja, čeprav je delež odgovorov majhen in bi glede na vlogo sindikata pričakovali večji delež. Ko prijavimo nadlegovanje, vemo, da nismo več sami v tej situaciji, in upamo, da bo primer rešen na najboljši način.

Žalosten je podatek o neodzivnosti nadrejenih na pojav mobinga, saj je večina anketirancev odgovorila, da nadrejeni niso ukrepali ali pa se niso dovolj potrudili. Vodstvo je očitno neprimerno ravnalo s tem, ko so težavo »pometali pod preprogo« in se niso soočali in sprejeli ukrepov, s katerimi bi zaščitili žrtev ter s tem ustvarili varno in zdravo delovno okolje za vse zaposlene.

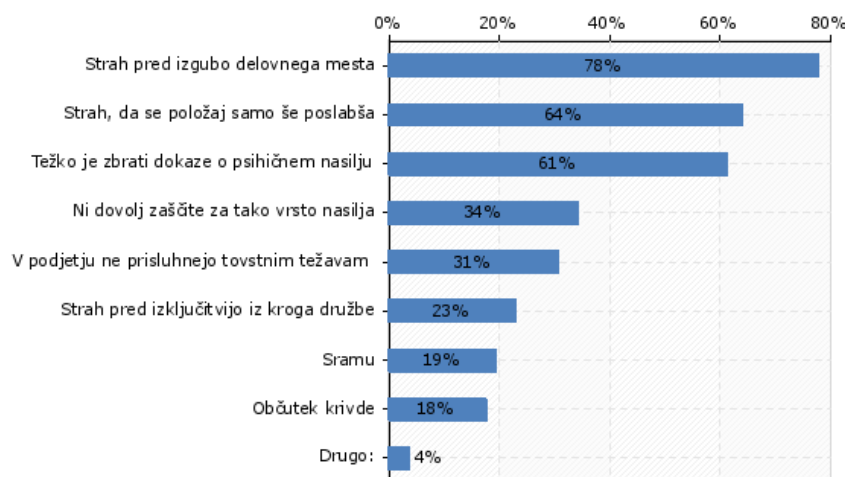
Preglednica 10: Struktura anketirancev glede ustreznosti ukrepanja zaradi mobinga

	Frekvenca	Delež
Nisem bil/a zadovoljen/a, ker nadrejeni niso ukrepali	65	37,8
Sem bil/a ustrezno obravnavan/a in z zaključkom zadovoljen/a	13	7,6
Nadrejeni se niso dovolj poglobili v reševanje zadeve	42	24,4
Nisem bil žrtev mobinga, zato ne bi vedel/a	52	30,2
Skupaj	172	100,0

Zaskrbljujoč je zelo nizek delež zadovoljnih anketirancev z obravnavo in končnim izidom, ki se je končal s premirjem in, kar je bistveno, s prenehanjem izvajanja mobinga. Ta delež prikazuje, da nadrejeni in delodajalci ne ukrenejo dovolj, da bi zaščitili žrtve mobinga oziroma da bi ga preprečevali, kar je njihova zakonsko določena vloga in naloga.

Ugotovimo, da je strah pred izgubo službe tisti najpogostejši dejavnik, zaradi katerega žrtve ne spregovorijo o svoji težavi. Veliko ljudi si ne more privoščiti, da bi ostali brez službe, če bi se zoperstavili mobingu in zaradi tega izgubili službo. Ker jim služba predstavlja vir dohodka, si ne želijo poslabšati svoje socialne varnosti in so raje tiho in trpijo izvajanje mobinga (slika 3).

Strah, da se položaj le poslabša, če žrtev spregovori, je drugi najpogostejši vzrok za molk. Težko je dokazati, da se mobing dogaja. Treba je namreč dosledno zapisovati neljube dogodke, voditi dnevnik, imeti priče. Veliko je primerov, ko je žrtev izgubila boj proti izvajalcu mobinga. Tak izvajalec ponavadi zaseda položaj, ki mu daje moč izvajati psihično nasilje.



Slika 3: Glavni vzroki za molk žrtve mobinga

Kljub zakonski prepovedi anketiranci menijo, da je še vedno premalo zaščite pred tovrstnimi dejanji. Znotraj podjetja težave raje »pometejo pod preprogo« in zanikajo, da se pri njih to dogaja.

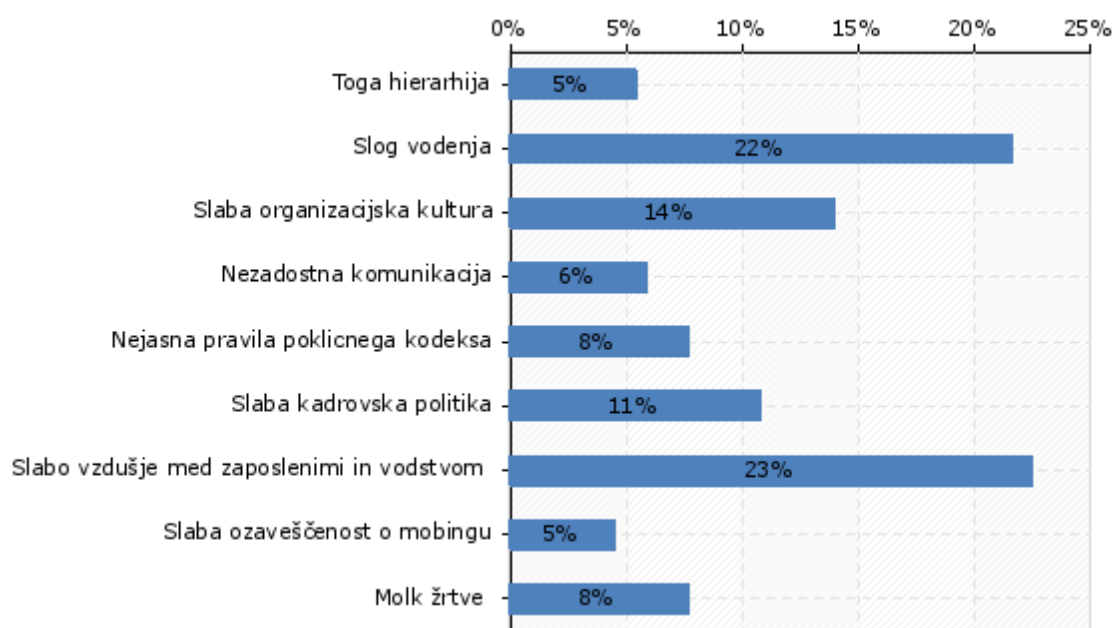
Kar 68,5 % anketirancev bi se v primeru mobinga odzvalo tudi s tožbo na sodišču, če ne bi dosegli sprave znotraj podjetja (preglednica 11). Podatek kaže, da se ljudje zavedajo svojih pravic in vedo, da imajo možnost izbire – prekiniti molk tudi preko sodne poravnave v primeru hudega kršenja osebnega dostojanstva.

Preglednica 11: Struktura anketirancev glede na odgovor na vprašanje, ali bi pravico iskali po sodni poti

	Frekvenca	Delež
Da	152	68,5
Ne	70	31,5
Total	222	100,0

Največ odgovorov na vprašanje, kaj po njihovem mnenju privede do mobinga, je dosegel odgovor, slabo vzdušje med podrejenimi in nadrejenimi. Veliko je podjetij, ki svoje zaposlene gledajo zviška in ne kot dodano vrednost podjetja. Zaposleni ne sodelujejo kot tim in gre verjetno za veliko individualizma. Pomemben je slog vodenja, saj vemo, da napačen slog hitro privede do sporov, nesoglasij, ki trajajo mesece in preidejo v fazo mobinga. Togo vodenje in ozko usmerjeni pogledi nadrejenih le poslabšajo vzdušje in delovno voljo med zaposlenimi. Vsak zaposleni lahko konstruktivno sodeluje le, če so mu dane možnosti izražanja in podajanja svojega mnenja.

Kot navajajo številni avtorji, je kultura organizacije tudi eden od vzrokov, zakaj do mobinga prihaja, kar so potrdili anketiranci s 14 odstotki (slika 5).



Slika 4: Vzroki za nastanek mobinga v podjetju

Med vzroki najdemo tudi molk žrtve in očitvidcev. Molk je vsekakor posledica strahu pred izgubo delovnega mesta, strahu, da bi bili izločeni iz delovne sredine, in zaradi sramu, da se jim to dogaja.

Velika večina, skoraj 90 odstotkov anketirancev, ve, da je mobing kaznivo dejanje in hujša oblika neprimerne ravnanja, kar je zelo dober pokazatelj ozaveščenosti (preglednica 12). Da je mobing obravnavan kot resna problematika, ve vse več ljudi.

Preglednica 12: Struktura anketirancev glede na odgovor na vprašanje, ali ste vedeli, da je mobing kaznivo dejanje

	Frekvenca	Delež
Da	196	88,3
Ne	26	11,7
Skupaj	222	100,0

Zahvaljujoč opozorilom medijev, razni literaturi, obvestilom in člankom na internetu se širi ozaveščenost zaposlenih, da je v primeru mobinga znotraj podjetja delodajalec dolžan zaščititi žrtev in nuditi zaposlenemu takšno delovno okolje, v katerem ne bo prostora za izvajanje takih spornih dejanj in v njem vlada ničelna toleranca do njih.

Žrtev mobinga ali priča mobinga zagotovo nosi svoj del odgovornosti s tem, ko zamolči prisotnost mobinga. S to trditvijo se strinja tudi večina anketirancev (preglednica 13).

Preglednica 13: Struktura anketirancev glede na odgovornost žrtve zaradi molka

	Frekvenca	Delež
Da	124	55,9
Ne	29	13,1
Morda	69	31,1
Skupaj	222	100,0

7.3 Kontingenčne tabele

Najbolj zanimiva vprašanja smo želeli preveriti glede na osnovne demografske značilnosti, pri katerih je v ospredju spol.

Osredotočili smo se na naslednja vprašanja:

- Ali ste bili kdaj žrtev mobinga?
- Kako ste bili zadovoljni z ravnanjem odgovornih?
- Ali bi pravico poiskali po sodni poti?

- Ali se strinjate s trditvijo, da žrtev ali priča mobinga nosi svoj del odgovornosti s tem, ko zamolči prisotnost mobinga?

Spol

F-test (2,318; 0,314) je pokazal, da ni statistično značilnih razlik med moškimi in ženskami ter pojavom mobinga (preglednica 14).

Preglednica 14: Kontingenčna tabela med spolom in odgovori na vprašanje, ali ste bili kdaj žrtev mobinga

		Ali ste bili kdaj žrtev mobinga?			
		Ne	Da	Nisem siguren/a, da je šlo za mobing	Skupaj
Spol	Moški	32	31	11	74
	Ženski	49	70	29	148
Skupaj		81	101	40	222

Tudi pri ostalih vprašanjih F-test ni odkril statistično značilnih razlik med spolom ter zastavljenim vprašanjem.

Delovna doba

Ker je ena celica imela pričakovano frekvenco manjšo od 5, smo morali uporabiti Fisherjev eksaktni test ($p = 0,221$), ki pa ni pokazal statistično značilne povezave med delovno dobo ter mobingom.

Preglednica 15: Kontingenčna tabela med delovno dobo in odgovori na vprašanje, ali ste bili kdaj žrtev mobinga

		Ali ste bili kdaj žrtev mobinga?			
		Ne	Da	Nisem siguren/a, da je šlo za mobing	Skupaj
Delovna doba:	do 5 let	10	8	3	21
	6–10 let	11	15	10	36
	10–20 let	39	48	17	104
	20–30 let	21	30	10	61
Skupaj		81	101	40	222

Tudi pri ostalih vprašanjih ni bilo statistične povezave z delovno dobo.

Izobrazba

F-test (2,596; 0,858) je pokazal, da ni statistično značilnih razlik med doseženo stopnjo izobrazbe ter pojavom mobinga.

Preglednica 16: Kontingenčna tabela med izobrazbo in ali ste bili kdaj žrtev mobinga

		Ali ste bili kdaj žrtev mobinga?			Skupaj
		Ne	Da	Nisem siguren/a, da je šlo za mobing	
Vaša izobrazba:	Srednja	22	25	10	57
	Višješolska	11	20	10	41
	Univerzitetna	36	42	15	93
	Magisterij/Doktorat	12	14	5	31
Skupaj		81	101	40	222

Tudi pri ostalih vprašanjih F-test ni odkril statistično značilnih razlik med stopnjo dosežene izobrazbe ter zastavljenim vprašanjem.

Delovno mesto

Preglednica 17: Kontingenčna tabela med delovnim mestom in odgovori na vprašanje, ali ste bili kdaj žrtev mobinga

		Ali ste bili kdaj žrtev mobinga?			Skupaj
		Ne	Da	Nisem siguren/a, da je šlo za mobing	
Vrsta delovnega mesta:	Operativni delavec	42	59	26	127
	Vodja skupine	20	20	9	49
	Vodja enota	7	15	3	25
	Direktor/Član uprave	12	7	2	21
Skupaj		81	101	40	222

Zopet smo uporabili Fisherjev eksaktni test (6,771; 0,338), ki pa ni pokazal statistično značilne povezave med delovnim mestom ter tem, ali je anketiranec bil oz. ni bil žrtev mobinga.

Tudi pri ostalih vprašanjih F-test ni odkril statistično značilnih razlik med delovnim mestom ter zastavljenim vprašanjem.

8 SKLEP

Z raziskavo obsežne literature različnih avtorjev smo ugotovili veliko o vzrokih za mobing, vrstah mobinga, značilnostih žrtve in napadalca ter o ukrepih za odkrivanje in preprečevanje mobinga. Z našo raziskovalno nalogo smo zato preko spletnega anketiranja in pridobljenih statističnih podatkov Vrhovnega državnega tožilstva Slovenije ugotovili, da je mobinga veliko in je prisoten v različnih organizacijah in na različnih ravneh v organizacijah. Raziskava je pokazala, da ljudje menijo, da je razsežnost mobinga težko merljiva in dokazljiva. Ugotovili smo, da je naznanitev tovrstnega problema v organizaciji še zmeraj velik problem in eden glavnih dejavnikov pri odkrivanju in pravočasnem preprečevanju mobinga. Čeprav se trend prijav in podajanja kazenskih ovadb giblje piramidno in je začetna leta od uvedbe člena v kazenskem zakonu strmo naraščalo, je nato počasi padalo in se vseeno giblje okoli 70 kazenskih prijav na leto, kar je velika številka, če pomislimo, da gre v tem primeru za skrajno resne in hude oblike mobinga, ki jih ni bilo mogoče uspešno rešiti preko mediacije ali delovnega sodišča.

Z izsledki raziskave ne moremo potrditi, da bi žrtev mobinga kljub uzakonitvi, da je izvajalec mobinga kazensko odgovoren za tako ravnanje, prekinila molk in prijavila tako početje. Čeprav delež oseb, ki bi spregovorile, narašča, je še vedno majhen, saj se žrtve največkrat bojijo, da bodo izgubile službo, da se bo stanje poslabšalo, da ne bodo deležni ustrezne zaščite in da je težko zbrati dokaze za takšno ravnanje. Zaradi tega menimo, da je še veliko več žrtev in mobinga na delovnem mestu, kot lahko prikažejo statistični podatki, saj se žrtev raje umakne iz takšne organizacije ali pa tiho prenaša psihično nasilje v upanju, da bo to minilo.

Ugotovili smo, da kot vzroke za nastanek mobinga vidijo zaposleni slabo vodenje, slabo organizacijsko kulturo in slabo vzdušje med zaposlenimi in nadrejenimi. Iz tega ugotavljamo, da je velika odgovornost za nastanek ali preprečevanje mobinga v prvi vrsti na strani nadrejenih oziroma vodstva podjetij.

Raziskovalna naloga in izvedena raziskava sta lahko v pomoč pri ozaveščanju odgovornih oseb v podjetjih, saj lahko vidijo, da zaposleni niso zadovoljni z zaščito pred mobingom, ki bi jo morali nuditi delodajalci že po zakonu. Žrtve je treba zaščititi in korektno izvajati ukrepe za preprečevanje mobinga, saj se velikokrat v podjetjih odgovorne osebe, predvsem vodstvo, s tem ne želi ukvarjati in prepušča, da se zadeve same odvijajo ne glede na končni rezultat. Vsi udeleženci morajo opozarjati na nekorektno ravnanje in izvajanje mobinga takoj prijaviti ter zahtevati ustrezno ukrepanje, da se lahko vzpostavijo dobra delovna klima in normalne človeške delovne razmere. Molč žrtve naj ne bo povod za nadaljnje izvajanje mobinga, saj daje moč napadalcu. Žrtev in priče naj spregovorijo in širijo glas proti mobingu.

LITERATURA IN VIRI

- Andreja. 2009. *Mobing – ko organizaciji ni do oseb, ki mislijo s svojo glavo*.
<https://www.razgledi.net/2009/02/08/mobing-ko-organizaciji-ni-do-oseb-ki-mislijo-s-svojo-glavo/> (8. 2. 2017).
- Brečko, Danijela. 2010. *Recite mobingu ne: preprečevanje psihičnega in čustvenega nasilja*. Ljubljana: Planet GV.
- Kostelić-Martić, Andreja. 2005. *Mobing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu: kako prepoznati mobing, kako se obraniti i kako ga spriječiti*. Zagreb: Školska knjiga.
- Kazenski zakonik (KZ-1). *Uradni list RS*, št. 55/2008.
- Leymann, Heinz. 1990. Mobbing and psychological terrorisation at workplaces. *Violence and victims* 5 (2): 119–126. [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf) (15. 3. 2018).
- Mobing*. 2007. <http://www.mobbing.si/slo/mobbing.html> (5. 3. 2018)
- Sutton, Robert I. 2013. *Ni prostora za prasce*. Ljubljana: Mladinska knjiga
- Ustava RS. *Uradni list RS*, št. 33/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006, 47/2013, 75/2016.
- Vrhovno državno tožilstvo Republike Slovenije. 2018. Odstop zahteve za dostop do informacij javnega značaja – 090-11/2018/2. Elektronska korespondenca Monike Muller z avtorico, 12. marec 2018.
- Zajc, Anka. 2016. *Soustvarjanje zdravih odnosov v delovnem okolju*. Ljubljana: Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/2013.
- Wikipedia. B. 1. *Organizacijska kultura*. https://sl.wikipedia.org/wiki/Organizacijska_kultura (5. 3. 2018).

PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik

ANKETNI VPRAŠALNIK

Mobing na delovnem mestu

Kratko ime ankete: Mobing na delovnem mestu

Število vprašanj: 21

Anketa je zaključena.

Aktivna od: 17. marca 2018

Aktivna do: 17. junija 2018

Avtor: angelini.tina

Dne: 17. marca 2018

Dne: 21. marca 2018

Opis:

Priloga 1

Q1 – Pozdravljeni,

sem študentka Tina Angelini. Na Fakulteti za management pripravljam zaključno projektno nalogo z naslovom »Mobing na delovnem mestu«. Z namenom ugotoviti in opredeliti težave pri odkrivanju mobinga na delovnem mestu, bi želela pridobiti z vaše strani koristne informacije. Namen ankete je ugotoviti, koliko so zaposleni seznanjeni o mobingu, ali se o tem pogovarjajo, kakšno pomoč pričakujejo, ali kljub zakonodaji ostanejo pasivni. Anketa je anonimne narave. Zbrani podatki bodo uporabljeni izključno za pripravo analize zaključne projektne naloge. Zahvaljujem se za vašo pozornost in sodelovanje.

Tina Angelini.

BLOK (1) (Demografija)

XSPOL - Spol:

- Moški
- Ženski

BLOK (1) (Demografija)

Q2 - Delovna doba:

- do 5 let
- 6-10 let
- 10-20 let
- 20-30 let

BLOK (1) (Demografija)

Q3 - Vaša izobrazba:

- Srednja
- Višješolska
- Univeritetna
- Magisterij/Doktorat

BLOK (1) (Demografija)

Q4 - Vrsta delovnega mesta:

- Operativni delavec
- Vodja skupine
- Vodja enota
- Direktor/Član uprave

BLOK (1) (Demografija)

Q5 - Kakšni so vaši občutki, ko se zjutraj zbudite in pomislite na pisarno oz. službo, kjer delate?

Možnih je več odgovorov

- Zmrazi me
- Nelagodni
- Zaskrbljenost
- Veselje

- Ponos
- Sreča
- Zadovoljstvo

BLOK (1) (Demografija)

Q6 - Kakšni so vaši odnosi s sodelavci?

- Povprečni
- Slabi
- Dobri
- Odlični
- Zgolj profesionalni

BLOK (1) (Demografija)

Q7 - Ste že slišali za izraz mobing oz. trpinčenje?

- Da
- Ne
- Slišal/a, vendar nisem dovolj seznanjen/a

Q8 - Imate v službi težave zaradi nespoštovanja osebnih mejah?

- Ne
- Da
- Včasih

Q9 - Ste se kdaj v službi že zapletli v odnos, ki se je sprevrgel v nočno moro?

- Da
- Ne

Q10 - Ali ste bili kdaj žrtev mobinga?

- Ne
- Da
- Nisem siguren/a, da je šlo za mobig

Q11 - Kako ste ravnali v primeru, da ste se znajdlji kot žrtev mobinga?

Možnih je več odgovorov

- Nikomur se nisem zaupal
- Zaupal/a sem težave v domačem krogu
- Zaupal/a sodelavcu
- Seznanil/a vodstvo oz. nadrejene
- Seznanil/a sindikat
- Obrnil/a sem se na društva za pomoč žrtvam nasilja

Q12 - Kako ste bili zadovoljni z ravnanjem odgovornih ob naznanitvi, da ste žrtev mobinga?

- Nisem bil/a zadovoljen/a, ker nadrejeni niso ukrepali
- Sem bil/a ustrezno obravnavan/a in z zaključkom zadovoljen/a
- Nadrejeni se niso dovolj poglobili v reševanje zadeve
- Nisem bil žrtev mobinga, zato ne bi vedel/a

Priloga 1

Q13 - Je morda kdo od vaših sodelavcev bil žrtev mobinga?

- Da
- Ne
- Nisem siguren/a, da je šlo za mobing

Q14 - Ob predpostavki, da ste bili priča mobinga, ali bi o temu spregovorili?

- Ne
- Da
- Mogoče, če bi imel/a osebo znotraj organizacije, kateri bi popolnoma zaupal/a

Q15 - Kaj menite, kateri so glavni vzroki za molk žrtve mobinga?

Možnih je več odgovorov

- Težko je zbrati dokaze o psihičnem nasilju
- Občutek krivde
- Sramu
- Strah pred izključitvijo iz kroga družbe
- Strah pred izgubo delovnega mesta
- Strah, da se položaj samo še poslabša
- V podjetju ne prisluhnejo tovtstnim težavam
- Ni dovolj zaščite za tako vrsto nasilja
- Drugo:

Q16 - Bi za svoje dostojanstvo šli še dlje in pravico poiskali po sodni poti?

- Da
- Ne

Q17 - Kaj po vašem mnenju je vzrok za nastanek mobinga v podjetju?

- Toga hierarhija
- Slog vodenja
- Slaba organizacijska kultura
- Nezadostna komunikacija
- Nejasna pravila poklicnega kodeksa
- Slaba kadrovska politika
- Slabo vzdušje med zaposlenimi in vodstvom
- Slaba ozaveščenost o mobingu
- Molč žrtve

Q18 - Ste vedeli, da je mobing kaznivo dejanje?

- Da
- Ne

Q19 - Ali se strinjate s trditvijo, da žrtev ali priča mobinga nosi svoj del odgovornosti s tem, ko zamolči prisotnost mobinga?

- Da
- Ne
- Morda

Q20 - Bi kaj dodali?