

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Zaključna projektna naloga

MOBING V ČASU GOSPODARSKE KRIZE

Tea Tuljak

Koper, 2011

Mentor: asist. Ana Arzenšek

POVZETEK

Mobing na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično dolgotrajno verbalno ali neverbalno trpinčenje ene osebe ali več oseb na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Usmerjeno je proti drugi osebi ali več osebam in povzroča socialno izključevanje, ogroža psihično, fizično in socialno zdravje in varnost. Žrtve ga razumejo kot zatiranje, poniževanje, ogrožanje in žaljenje dostojanstva pri delu (Verbajs 2010). V empiričnem delu smo s pomočjo ankete preverjali dve hipotezi, in sicer da je mobing prisoten v proizvodnem podjetju Lama, d. d., Dekani, in da je mobinga v podjetju v času krize statistično pomembno več, kot ga je bilo v času pred nastopom krize leta 2008. Ugotovili smo, da je mobing v podjetju Lama, d. d., Dekani, prisoten do neke mere. Analiza je prav tako pokazala, da obstaja statistično pomembno več subjektivnih zaznav o stopnji mobinga v času med krizo kot za čas pred gospodarsko krizo. Na podlagi tega zaključimo, da je gospodarska kriza v obravnavanem podjetju pomemben dejavnik mobinga.

Ključne besede: mobing, konflikt, nasilje, gospodarstvo, kriza.

SUMMARY

Mobbing in the workplace is any repeated or systematic, long-term verbal or non-verbal bullying of one or more persons in the workplace or with regard to work. It is directed against another person or more persons, causing social exclusion and endangering physical, psychological and social health and security. The victims see it as bullying, humiliation, threatening and insulting of their dignity at work (Verbajs 2010). By means of a survey, two hypotheses were tested in the empirical part: namely, that mobbing is present at the company Lama in Dekani, and that the mobbing rate in the company has increased in a statistically significant manner during the economic crisis compared to the mobbing rate before the economic crisis, in 2008. We found out that mobbing is to some extent present in the company Lama, JSC, Dekani. The analysis has also shown a statistically significant great number of subjective identifications related to the mobbing rate during the economic crisis compared to the period before the economic crisis. On the basis thereof it can be thus concluded that the economic crisis is an important mobbing factor in the company in question.

Keywords: mobbing, conflict, violence, economy, crisis.

UDK: 331.103.1:159.9(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Oprelitev problema in teoretičnih izhodišč.....	1
1.2	Namen in cilji zaključnega projektne del.....	1
1.3	Metode za doseganje ciljev.....	2
1.4	Predpostavke in omejitve zaključnega projektne del.....	2
1.5	Hipoteze.....	3
2	Mobing	4
2.1	Oprelitev pojma	4
2.2	Oblike mobinga	5
2.3	Vzroki	8
2.4	Posledice za žrtev	9
2.5	Posledice za organizacijo.....	9
3	Pravna ureditev	10
4	Gospodarska kriza	11
5	Pokazatelj gospodarske krize v Lama, d. d., Dekani	12
5.1	Lama, d. d., Dekani nekoč	12
5.2	Lama, d. d., Dekani danes.....	12
5.3	Gospodarska kriza v Lama, d. d., Dekani.....	12
6	Metoda	14
6.1	Anketiranci	14
6.2	Opis pripomočkov	14
6.3	Postopek.....	15
6.4	Intervju.....	15
7	Analiza rezultatov	16
7.1	Predstavitev ankete	16
7.2	Analiza demografskih podatkov	16
7.3	Analiza ankete	17
7.4	Preverjanje hipotez	21
8	Zaključek	22
	Literatura	25
	Priloge	28

PONAZORILA

Slika 1: Pojavne oblike mobinga na delovnem mestu	17
Slika 2: Izvajalci psihičnega nasilja	17
Slika 3: Pogostost pojavljanja posameznih oblik vedenja pred dvema letoma (pred nastopom krize leta 2008).....	18
Slika 4: Pogostost pojavljanja posameznih oblik vedenja sedaj (v času krize v podjetju; od leta 2009)	18
Slika 5: Nadrejeni zaradi gospodarske krize izvajajo pritisk nad drugimi zaposlenimi	21
Preglednica 1: T-test za preverjanje razlik pri dodeljevanju nalog, primernih za nižjo izobrazbo glede na časovno obdobje.....	19
Preglednica 2: T-test za preverjanje razlik pri podaljševanju pogodb za določen čas glede na časovno obdobje.....	19
Preglednica 3: T-test za preverjanje razlik pri pošiljanju na dopust glede na časovno obdobje	20
Preglednica 4: T-test za preverjanje razlik pri znižanju plačila glede na časovno obdobje...	20

KRAJŠAVE

SSKJ	Slovar slovenskega knjižnega jezika
Ur. l. RS	Uradni list Republike Slovenije
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
RS	Republika Slovenija

1 UVOD

1.1 Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč

V času gospodarske krize obstaja povečan pritisk na zmanjševanje delovnih mest. Posledično si mnogi zaposleni prizadevajo, da bi ostali na svojih delovnih mestih. Ker so zaposleni za organizacije strošek, so nekatere prisiljene zmanjševati delovno silo in njihova plačila. To pa posledično privede tudi do tekmovalnosti v organizacijah, saj si zaposleni želijo ostati na svojih delovnih mestih. »Mobing v času recesije dobiva nove razsežnosti, ampak ker je strah za ohranitev delovnega mesta večji, so delavci pripravljeni sprejeti pogoje nadrejenih in delati v neprimernih pogojih,« meni Milan Kranjc Pavlica (2009).

»Mobing oz. trpinčenje na delovnem mestu ni nov pojav, verjetno pa je v zadnjih letih pogostejši zaradi poostrenih gospodarskih razmer ter potrebe po večji učinkovitosti in konkurenčnosti gospodarstva,« ugotavlja Tanja Urdih Lazar, promotorka zdravja s Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa Univerzitetnega kliničnega centra v Ljubljani (v Bercko 2009, 11).

»Mobing je motena komunikacija na delovnem mestu, ki je izrazito obremenjena s konflikti med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri tem pa je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnemu in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom, da se ga izrine iz delovne sredine,« je ugotovil švedski delovni psiholog nemškega rodu prof. dr. Heinz Leyman (1993, 21).

Žaler (2007, 23) meni, da je oseba žrtev mobinga v primeru psihološkega, čustvenega, verbalnega, fizičnega, spolnega ali/in ekonomskega nasilja ter če to traja neprekinjeno dlje časa.

»Pojav, ki prizadene vse več delavcev v različnih kulturah, poimenujemo z različnimi izrazi: mobing, »bullying«, teroriziranje, viktimiziranje, trpinčenje, šikaniranje, za vsem pa se skriva podoben pomen: sistematično slabo ravnanje s podrejenim, sodelavci ali nadrejenimi, ki lahko, če se ponavlja ali poteka neprekinjeno, žrtvam povzroča resne socialne, psihične ali telesne zdravstvene težave.« (Kekec Galič 2008, 10)

Delavci, ki so žrtve mobinga, delajo napake. To pomeni slabšo produktivnost dela, za organizacije pa manj dobička.

1.2 Namen in cilji zaključnega projektnega dela

V zaključni projektni nalogi smo najprej opredelili, kaj je mobing, kako ga prepoznati ter kakšne so posledice za žrtev in organizacijo. Namen zaključne projektne naloge je skušati ugotoviti, ali je mobing v času gospodarske krize bolj prisoten, kot je bil pred gospodarsko

krizo. Prikazati smo želeli primere ljudi, ki so že bili priča mobingu v času gospodarske krize. Anketirance smo vprašali, ali v času gospodarske krize zaznavajo povečano stopnjo pritiska nanje in za kakšna dejanja gre.

Cilj je bil na osnovi pridobljenih teoretičnih znanj in raziskav pokazati morebitno povezavo med mobingom in gospodarsko krizo. Zanimalo nas je, kakšna je bila stopnja mobinga pred gospodarsko krizo in kakšna je ta stopnja sedaj. Ocenjevanje zaznav o mobingu pred gospodarsko krizo je bilo retrogradno. Vprašanja so se navezovala na obremenjenost in izpostavljenost mobingu v času gospodarske krize in pred njo.

Anketiranci so bili zaposleni primorskega podjetja Lama, d. d., Dekani, ki se ukvarja s proizvodnjo. S pomočjo verjetnostnega vzorca smo izbrali zaposlene obeh spolov, ki so v podjetju zaposleni najmanj pet let.

Cilj tega zaključnega projektne delo je bil pokazati, da v času gospodarske krize obstaja povečan pritisk na zaposlene, ki se odraža v povečani stopnji mobinga.

1.3 Metode za doseganje ciljev

V anketi so sodelovali zaposleni v podjetju Lama, d. d., Dekani. Izpolnjevali so jo približno 20 minut. Po pregledu anket smo izločili tiste, ki niso bile popolno izpolnjene. Ostale pa smo analizirali s pomočjo programov Word, Excel in SPSS.

Anketa je vsebovala osem vprašanj, na katera so zaposleni odgovarjali z obkroževanjem. Z anketo smo želeli ugotoviti, ali je mobing v konkretnem podjetju prisoten in ali je mobinga v omenjenem podjetju več v času gospodarske krize, kot ga je bilo pred krizo.

1.4 Predpostavke in omejitve zaključnega projektne delo

Predpostavljali smo, da je mobing prisoten v tem proizvodnem podjetju in da ga je v času gospodarske krize več kot v času pred krizo.

Omejitev je bila pridobitev 12 oseb, ki bi bile pripravljene sodelovati v intervjuju, saj zaradi strahu in sramu ne bi želeli odgovarjati in podoživljati stresnih dogodkov. Ta omejitev se je tudi uresničila, saj nihče ni želel sodelovati v intervjuju. Ljudi smo želeli povprašati o preteklih dogodkih, natančneje, ali je bilo pred krizo manj mobinga. Človeški spomin pa ima napake. Ena izmed njih je ta, da skušamo polepšati nam neprijetne dogodke. Retrogradno ocenjevanje¹ pa je metodološko sporno, kar je ena izmed večjih omejitev tega delo.

¹ Prikazovanje nekaj za nazaj, proti izhodišču, povraten (SSKJ 1994).

Obstajala je velika verjetnost, da anketiranci zaradi pritiska in strahu ne bi odgovarjali iskreno, zato smo jim zagotovili anonimnost, ki jih vseeno ni prepričala v intervju. Predstavili pa smo jim, kam se lahko obrnejo, če so žrtve mobinga. Tako smo si skušali pridobiti njihovo zaupanje, da bi lahko sproščeno odgovarjali na vprašanja.

Dejstvo je, da nimamo oprijemljivih podatkov izpred krize, zato smo težje analizirali, ali je sedaj več ali manj mobinga ter ali je kriza res dejavnik za izvajanje mobinga.

Slabost naše opravljene raziskave je v tem, da je študija primera. Izsledki veljajo samo za obravnavano podjetje, to je Lama, d. d., Dekani.

1.5 Hipoteze

Hipoteza 1: Mobing je prisoten v proizvodnem podjetju Lama, d. d., Dekani. S prisotnostjo mobinga mislimo predvsem na naslednje:

- zasmehovanje,
- ignoriranje,
- seganje v besedo,
- kričanje,
- širjenje neprijetnih ali lažnih govoric,
- verbalne grožnje,
- norčevanje iz zasebnega življenja.

Hipotezo bomo sprejeli pod pogojem, ko se bo pri zaposlenih pojavljalo vsaj šest od sedmih navedenih pojavnih oblik mobinga. Kot pravi Leymann (1996), se morajo napadi pojavljati vsaj enkrat tedensko in trajati morajo daljše obdobje, vsaj šest mesecev, da lahko govorimo o mobingu. Le v teh primerih bomo omenjeno hipotezo sprejeli.

Hipoteza 2: Nasilja v podjetju Lama, d. d., Dekani, je v času krize statistično pomembno več, kot ga je bilo v času pred nastopom krize leta 2008 (pred dvema letoma).

S tem ciljamo na odgovor na vprašanje, ali so zaposleni v času gospodarske krize bolj obremenjeni in izpostavljeni mobingu, kot so bili pred krizo. To bomo potrdili na podlagi t-testa odvisnih vzorcev, ki meri, ali je razlika med zaznavami za predkrizno obdobje in kriznim časom statistično pomembna. Hipotezo bomo sprejeli pod pogojem, ko se bodo pri zaposlenih pojavljale vsaj tri od štirih pojavnih oblik vedenja mobinga. Te pa so naslednje:

- nadrejeni jim nalagajo manjvredno delo ali pa delo, za katerega niso pristojni,
- podaljšujejo jim pogodbe za določen čas,
- pošiljajo jih na dopust proti njihovi volji,
- nadrejeni jim znižujejo plačilo za isto delo.

2 MOBING

2.1 Opredelitev pojma

Danes večina ljudi pozna pomen besede mobing, vendar si mobing vsak predstavlja po svoje. Mobing je tuj izraz za trpinčenje na delovnem mestu, ki ga podrobneje predstavljamo v nadaljevanju.

Beseda mobing izhaja iz angleškega glagola »to mob«, ki v slovenskem prevodu pomeni navaliti na koga ali na kaj, napasti nekoga (Grad, Škerlj in Vitorovič 1990, 585).

Dr. Heinz Leyman, švedski delovni psiholog nemškega rodu, je s pomočjo etologa Konrada Lorenza podal strokovno definicijo mobinga, ki je: »Mobing je motena komunikacija na delovnem mestu, ki je izrazito obremenjena s konflikti med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri tem pa je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnim in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom, da se jo izrine iz delovne sredine.« (Leyman 1993, 21) Ta dejanja se po navadi pojavljajo najmanj enkrat na teden do najmanj šest mesecev.

Lorenz je najprej s pomočjo opazovanja živali v krdelih ugotovil, da se ljudje na delovnem mestu obnašamo podobno. Iz svojega okolja namreč želimo izločiti tiste, ki nam pomenijo konkurenco. Nato je mobing s svojimi raziskavami opredelil kot napad manjše skupine otrok na posameznega otroka. Šele Leymann je mobing leta 1984 prvi povezal z zaposlenimi in nasiljem na delovnem mestu (Brečko 2003, 62).

Leymannova opredelitev je le ena izmed mnogih, saj enotne definicije mobinga ni, kar meni tudi Novak (2004, 7), ko v svoji trditvi pove, da pojem mobing žal nima niti slovenskega pravnega izraza. Besede mobing prav tako ne zasledimo v Slovarju slovenskega knjižnega jezika (SSKJ 1994). V SSKJ lahko najdemo le pomen besede šikanirati, namerno povzročati neprijetnosti, nevšečnosti.

Leyman omenja konfliktno komunikacijo oziroma napad na določeno osebo, vendar vsak konflikt še ne pomeni pojava mobinga. Ker smo ljudje precej različni, tudi različno dojememo mobing. Vsak konflikt ni posledica mobinga, torej vsako nasilje še ni mobing.

Konflikt je le prva stopnja oziroma osnova, iz katere se kasneje lahko razvije mobing. Razlika med konfliktom in mobingom je predvsem v pogostosti in trajanju konfliktov oziroma napadov na določeno osebo. Problem mobinga nastane šele tedaj, ko so napadi sistematični in pogosti, se pojavljajo vsaj enkrat tedensko in trajajo daljše časovno obdobje, najmanj šest mesecev. Kot takšni na posameznikih pustijo resne posledice, tako psihične, fizične kot socialne (Leymann 1996, 168).

Mobing je proces, ki traja in se razvija. Po tem se mobing tudi razlikuje od konflikta. Konflikt se pojavi takrat, kadar imata dva ali več posameznikov različna nasprotujoča si stališča, ter se sproži, ko nekdo misli, da drugi ogroža njegove interese (Anderson 2007, 17). Pri mobingu je možno tudi, da se enemu izvajalcu mobinga po določenem časovnem obdobju pridružijo še ostali sodelavci. Prav tako lahko iz ene žrtve preidejo na izvajanje mobinga nad neko skupino sodelavcev.

O mobingu se v preteklosti ni veliko govorilo, sedaj pa je v podjetjih postal vse bolj aktualen. To ugotavlja tudi Tuškej (2007, 6), ko pravi, da je »neetična komunikacija, ki je bila do nedavnega zavita v tančice in potisnjena v sence organizacije, v zadnjem obdobju dobila ime. O problemu se je začelo govoriti in ga obravnavati.«

Kot pravi Mihalič (2006, 312), je najhuje, ko mobiranci (v nadaljevanju žrtve mobinga) v večini primerov molčijo. Bojijo se izgube delovnega mesta ali pa odidejo iz podjetja in tako ostanejo brez zaposlitve, izvajalec mobinga pa ostane nekaznovan in še naprej izvaja nasilje.

2.2 Oblike mobinga

Leymann je leta 1993 opredelil 45 tipičnih načinov vedenja, ki so značilni za mobing. Razdelil jih je v pet skupin (Česen idr. 2009, 8–9):

1. Napadi na izražanje oz. komuniciranje:

- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega,
- prekinjanje govora, jemanje besede,
- omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev,
- kričanje oz. zmerjanje,
- nenehno kritiziranje dela,
- kritiziranje osebnega življenja,
- nadlegovanje po telefonu,
- verbalne grožnje in pritiski,
- pisne grožnje,
- izmikanje neposrednim kontaktom, odklonilne geste in pogledi,
- dajanje nejasnih pripomb.

2. Ogrožanje osebnih socialnih stikov:

- z mobirancem se nihče več noče pogovarjati,
- ignoriraje, če žrtev koga sama nagovori,
- premestitev v slab delovni prostor, ki je stran od sodelavcev,
- sodelavcem je prepovedano komuniciranje z mobirancem,
- splošna ignoranca zaposlenih v podjetju.

3. Ogrožanje in napadi na osebni ugled:

- obrekovanje za hrbtom,
- širjenje neresničnih govoric,
- poskusi smešenja žrtve,
- izražanje domnev, da je žrtev psihični bolnik,
- poskusi prisile v psihiatrični pregled,
- norčevanje iz telesnih hib,
- oponašanje vedenja z namenom, da se nekoga smeši,
- napad na politično oz. versko prepričanje žrtve,
- norčevanje iz zasebnega življenja,
- norčevanje iz narodnosti,
- siljenje k opravljanju nalog, ki žalijo samozavest mobiranca,
- delovne napore se ocenjuje napačno oz. žaljivo,
- dvom v poslovne odločitve žrtve,
- žrtev je pogosto deležna kletvic in obcesnih izrazov,
- mobirana oseba je deležna poskusov spolnega zbliževanja in različnih »spolnih ponudb«.

4. Napadi na kakovost dela:

- mobiranec ne dobiva novih delovnih nalog,
- odvzete so mu delovne naloge, žrtev si tudi sama ne more najti več dela,
- dodeljevanje nalog, ki so daleč pod sposobnostjo žrtve,
- dodeljevanje nalog, ki so pod nivojem kvalifikacije žrtve,
- dodeljevanje novih nalog, pogosteje kot drugim sodelavcem,
- dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo,
- dodeljevanje nalog nad nivojem kvalifikacije z namenom diskreditacije.

5. Napadi na zdravje:

- dodeljevanje zdravju škodljivih nalog,
- grožnje s fizičnim nasiljem,
- uporaba lažjega fizičnega nasilja z namenom, da se žrtev »disciplinira«,
- fizično zlorabljanje,
- namerno povzročanje škode in stroškov posamezniku,
- namerno povzročanje psihične škode doma ali na delovnem mestu,
- spolni napadi.

Mobing lahko izvaja nadrejeni nad podrejenim (vertikalni mobing), posameznik nad drugim posameznikom ali pa skupina sodelavcev nad posameznikom oziroma drugo skupino sodelavcev (horizontalni mobing).

Horizontalni oz. vodoravni mobing se pojavlja znotraj iste intenzivne moči in vloge, med delavci na enakem položaju na hierarhični lestvici (Koić in Apostolovski 2006, 6). Pri tej obliki poznamo tri vrste mobinga, in sicer posameznik proti posamezniku, skupina proti posamezniku in skupina proti skupini. V prvem primeru se želi sodelavec znebiti oz. izpodriniti drugega sodelavca z namenom, da prevzame njegovo delovno mesto (Kostelić - Martić 2007, 27–28). Izvajalec se žrtve na nek način boji, meni, da je boljši od njega, je nanj ljubosumen. Pri ostalih primerih horizontalnega mobinga pa si lahko skupina zaposlenih izbere osebo, nad katero izvajajo šikaniranje. Vzroki so po navadi isti kot pri prvem primeru.

Druga oblika trpinčenja na delovnem mestu je vertikalni mobing, ki se pojavlja z vrha hierarhične lestvice navzdol, ko se nadrejeni loti podrejenega delavca. To s tujko imenujemo »bossing«. Žrtev v tem primeru nima velike možnosti, da bi pobegnila trpinčenju. Nadrejeni lahko trpinči enega zaposlenega za drugim, dokler ne uniči celotne skupine.

Skrajni primer oblike trpinčenja je, ko se skupina delavcev obrne proti nadrejenemu (Koić in Apostolovski 2006, 6). Takšno vrsto nasilja s tujko imenujemo »staffing«, saj nimamo prevoda v slovenskem jeziku. Poimenovali bi ga lahko kot skupinski mobing in je precej redek pojav, vendar se v takih primerih pogosto pojavlja tudi t. i. strateški mobing, ko želi nadrejeni doseči neko spoštovanje ali maščevanje. Podrejenega žali, ga ponižuje in se ga na tak način skuša znebiti iz svojega delovnega okolja (Kostelić - Martić 2007, 27–28). »Najpogosteje se pojavlja v javnih institucijah, pa tudi v podjetjih, ko se delavci želijo znebiti strogega šefa; novi nadrejeni, so – ko pridejo na delovno mesto – velikokrat trpinčeni s strani podrejenih, saj jim ti ne posredujejo informacij, ki jih potrebujejo za uspešno delo, ignorirajo njihova navodila, se iz njih norčujejo in jih obrekujejo.« (Mlinarič 2007)

Zadnji primer vertikalnega mobinga je »bullying«, skorajda že prostaško trpinčenje z vrha navzdol (lastnika oziroma najvišjega šefa). Lahko je brutalen, včasih povezan tudi s fizičnim nasiljem, v nekaterih angleško govorečih državah pa uporabljajo besedo »bullying« kot splošni pojem za mobing (Mlinarič 2007).

Najpogosteje žrtve mobinga so mlajše ženske, povzročitelji pa moški. Tako je pokazala raziskava, ki jo je leta 2008 izvedel Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa. Po njihovih ugotovitvah naj bi mobing doživelo kar 62,8 odstotka vprašanih žensk in 37,2 odstotka moških (Česen in drugi 2009, 12). Raziskava je prav tako pokazala, da so najbolj ranljivi zaposleni v predelovalni dejavnosti z 28,2 odstotka v tej panogi. Z le 12,8 odstotki jim sledi dejavnost zdravstva in socialnega varstva.

Zaslediti je mogoče nov pojav mobinga. To je tako imenovani e-mobing. Brečko (2007a, 419) to obliko psihičnega nasilja na delovnem mestu opredeljuje kot posebno obliko mobinga, ki se odvija preko računalniških sistemov v podjetju. Avtorica navaja naslednja dejanja značilna za to vrsto mobinga:

- okužene datoteke,

- spremembe vstopnih šife, o čemer žrtev ni obveščena,
- namerno inštaliranje programskih napak,
- vdiranje v sitem,
- kopiranje datotek brez vednosti žrtve.

2.3 Vzroki

Vzroki za izvajanje mobinga so lahko različni. Najpogostejši vzroki so časovna stiska, toga hierarhija z nezadostnimi možnostmi komunikacije (enosmerna komunikacija), visoka odgovornost, a nizka možnost odločanja, podcenjevanje sposobnosti zaposlenih ter podcenjevanje dela zaposlenih (Mlinarič 2007). V času gospodarske krize je najpogostejši vzrok krčenje števila delavcev, da bi imela organizacija čim nižje stroške. Posledično pa to privede do drugega vzroka, in sicer do mobinga med sodelavci, saj sodelavci v strahu pred izgubo delovnega mesta trpinčijo svoje sodelavce. Račnik (2008) pravi, da se nadrejeni poslužujejo mobinga zaradi občutka ogroženosti. Njihovi konkurenti so namreč prodorni, samoiniciativni in ustvarjalni.

Tkalčeva (2001, 916–919) navaja štiri skupine, v katere lahko razvrstimo različne vzroke za mobing. Te so:

- pomanjkljiva organizacija dela,
- način vodenja,
- socialni položaj posameznika,
- moralna raven posameznika.

Trpinčenje na delovnem mestu se dogaja v organizacijskih kulturah, ki dopuščajo ali celo nagrajujejo takšno vedenje, navajajo Povše Pesrl, Arko Korošec in Vrečar (2010, 8). Pogosto pa je nadaljevanje in stopnjevanje nerešenega konflikta. Poleg navedenega pa so vzroki za trpinčenje na delovnem mestu še nejasno dodeljene naloge s strani delodajalca, nejasni medsebojni odnosi, šibki organizacijski tokovi, neodkrito komuniciranje, medsebojno nezaupanje, zanikanje konfliktov.

Mobing je lahko zelo moteč dejavnik v organizaciji, saj zmanjšuje kakovost dela in angažiranost zaposlenih, uničuje organizacijsko kulturo in s tem zmanjšuje uspeh podjetja (Tkalec 2001, 919).

Pomemben vzrok je tudi pomanjkljiva komunikacija. V današnjem času, času hitrega tehnološkega napredka, pogosto ni časa za fizične kontakte s sodelavci. Komuniciranje poteka preko SMS sporočil, telefona, elektronske pošte in z drugimi sredstvi komuniciranja. Tako se pozablja na pomen fizičnih kontaktov.

2.4 Posledice za žrtev

Mobing na žrtvi ne pusti le psihičnih, temveč tudi fizične posledice, kar se kaže v različnih psihosomatskih motnjah, ki ogrožajo splošno zdravje in življenje posameznika. Česen idr. (2009, 10) omenjajo tudi telesne težave, kot so depresija, tesnoba, nespečnost, razdražljivost, visok krvni tlak, glavobol, bolečine v trebuhu in sklepih, srčno-žilne bolezni, motnje hranjenja itd.

Žrtve pogosto ne ugotovijo takoj, kaj se v resnici dogaja. Pri svojem delu pa se še bolj trudijo in želijo dokazati, da svoje delo opravljajo dobro. Pri tem pa jih spremlja napetost in strah pred ponovnimi doživetji trpinčenja (Povše Pesrl, Arko Korošec in Vrečar 2010, 11).

Produktivnost in uspešnost zaposlenega se manjšata, daljšajo se bolniške odsotnosti, končni rezultat pa je največkrat prekinitev delovnega razmerja. Težave se s tem le še dodatno poglobijo, saj se slabša tudi delavčevo socialno in ekonomsko stanje. V teh časih trpi tudi družina, saj najhitreje opazi, da z žrtvijo nekaj ni v redu.

Najhujša posledica mobinga je lahko razmišljanje o samomoru in na koncu celo samomor, saj žrtev ne vidi drugega izhoda iz stiske.

2.5 Posledice za organizacijo

Posledice mobinga občuti tudi organizacija, saj tako izgublja svoje sodelavce. Mobing slabša odnose med zaposlenimi in nadrejenimi, uničuje delovno klimo, motiviranost, zadovoljstvo ter delovno storilnost in uspešnost zaposlenih. To za uspešnost organizacije vsekakor pomeni visoke stroške. Podjetje pa večkrat izgublja na ugledu, kar je njegova največja izguba.

Poleg tega pa ima organizacija stroške oziroma nižje prihodke zaradi slabše učinkovitosti pri delu, slabih delovnih odnosov, negativnega ugleda v javnosti, bolniške odsotnosti, povečane fluktuacije zaposlenih, usposabljanja novih delavcev, stroškov tožb ipd. (Česen idr. 2009, 10).

Kot smo že omenili, je najhuje to, da žrtev v večini primerov odide iz organizacije, izvajalec, pa naj bo to sodelavec ali nadrejeni, pa ostane v podjetju nekaznovan. Svoja dejanja brez slabe vesti izvaja naprej nad drugimi žrtvami.

3 PRAVNA UREDITEV

V Ustavi RS (Uradni list RS, 33/1991) v 34. členu določa, da ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti.

Evropska socialna listina v 26. členu zavezuje pogodbenice, da po posvetu z organizacijami delodajalcev in delavcev pospešujejo ozaveščanje in zaščito pred ponavljajočimi se ali sistematičnimi, graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi ravnanji in vedenji, usmerjenimi proti posameznim delavkam in delavcem ali v zvezi z delom. Pogodbenice so tudi zavezane sprejeti vse ustrezne ukrepe ter zaščito delavk in delavcev pred takim ravnanjem (Ustava RS 1991).

Slovenija je svojo obveznost začela izpolnjevati s spremembo Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR, Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007), ki v 4. odstavku 45. člena prepoveduje trpinčenje na delovnem mestu. »Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje (mobing) na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno ali žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu.«

V splošnih določbah ZDR, v 6.a členu, lahko preberemo, da je spolno in drugo nadlegovanje prepovedano. Nadlegovanje je opredeljeno kot »vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.« (Perič Vljaj 2008) V 2. točki tega člena pa je še zapisano, da se spolno in drugo nadlegovanje šteje za diskriminacijo.

V 197. členu Kazenskega zakonika je trpinčenje opredeljeno tudi kot kaznivo dejanje (Povše Pesrl, Arko Košec in Vrečar 2010, 18). Kaznuje se z zaporom do dveh let. Če so posledice trpinčenja psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne stabilnosti zaposlenega, pa je predvidena kazen zapor do treh let.

Institucije, ki se ukvarjajo s preprečevanjem mobinga (Urad za enake zmožnosti 2011):

- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS,
- Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa,
- Društvo za ohranitev dostojanstva na delovnem mestu Pogum,
- Inšpektorat RS za delo,
- Varuh človekovih pravic,
- Urad za enake možnosti, ki se zavzema za enakost. Pri tem uradu deluje zagovornik za enake možnosti. Ta obravnava primere domnevne diskriminacije in izdaja neformalna in neobvezujoča mnenja o tem, ali je bila oseba v določeni situaciji neenako obravnavana. Namen delovanja tega inštituta je tudi dajanje splošnih informacij v zvezi z diskriminacijo, opozarjanje na problem diskriminacije in osveščanje javnosti.

4 GOSPODARSKA KRIZA

Poznamo več vrst kriz, zadnje čase pa je precej v ospredju prav gospodarska kriza, ki najbolj prizadeva organizacije. V Slovarju slovenskega knjižnega jezika je razlaga za gospodarsko krizo »stanje v gospodarstvu, ko se ugodne razmere za razvoj začnejo hitro slabšati«. Najenostavnejšo definicijo gospodarske krize sta podala Barnett in Pratt, saj sta dejala, da je kriza »stanje, v katerem je organizacija resno ogrožena.« (Barnett in Pratt 2000)

Dubrovski (2004, 18) organizacijsko oz. podjetniško krizo opredeljuje kot »kratkotrajno neugodno, nezaželeno in kritično stanje v podjetju, nastalo tako zaradi zunanjih kakor notranjih vzrokov, ki neposredno ogroža nadaljnji obstoj in razvoj podjetja.« Gruban, Verčič in Zavrl (1997, 75) pa so mnenja, da so krize »trenutni in nepričakovani dogodki ter dejanja, ki ogrožajo življenja deležnikov in sposobnost preživetja organizacije.« Obema opredelitvama je skupno to, da je kriza kratkotrajen dogodek, ki lahko ima velike posledice. Podjetja, ki niso pripravljena na gospodarsko krizo, lahko propadejo. »Kriza je večji, nenaden in pogosto nepričakovan dogodek z morebitnim negativnim izidom za organizacijo, njene zaposlene, izdelke, storitve, finančno stanje in ugled,« menita Koster in Polis Norton (2004, 604).

Tri ključne značilnosti kriz so nenadnost, negotovost in časovni pritisk. Krizo dejansko lahko napovemo, saj so znaki prisotni že prej. Ne moremo pa predvideti terorističnih napadov ali drugih nenadnih zemeljskih pojavov. Da bi se organizacije izognile negotovosti, uporabljajo razne statistične ocene, ki pa niso najbolj oprijemljive. Nenadnost in negotovost pa še povečata časovni pritisk, saj se morajo managerji kar se da hitro odločiti za najboljšo možno rešitev. Zato so pod večjim stresom kot po navadi (Lerbinger 1997 v Grdina 2005, 7).

Vsako organizacijo lahko zajame kriza, v vsaki organizaciji pa so zaposleni, ki občutijo posledice krize. Ena izmed negativnih posledic gospodarske krize je prav povečana stopnja brezposelnosti. »Večja stopnja brezposelnosti je tipičen kazalnik recesije. V recesiji brezposelnost naraste za 5 do 11 %.« (Koković 2009, 7)

Bartoncelj Popit (2010) navaja: »Po številu bolniških izostankov z dela je Slovenija med prvimi v Evropi. Ti izostanki se v zadnjem obdobju povečujejo tudi zaradi stresa, ki je posledica krize in negotovosti delovnega mesta.« Ugotovili so še, da smo v letu 2009 v Sloveniji zaradi bolniških izgubili sedem odstotkov več delovnih dni kot v letu 2008.

5 POKAZATELJ GOSPODARSKE KRIZE V LAMA, D. D., DEKANI

5.1 Lama, d. d., Dekani nekoč

Lama, d. d., Dekani, je proizvajalec in pretežni izvoznik pohištenega okovja. Ustanovljena je bila konec leta 1953, zaposlenih je bilo osem delavcev. Podjetje je ime dobilo po materialu, ki so ga uporabljali: La – lahki, Ma – materiali. Izdelovali so ključavnice – obešanke, nahajali pa so se v združenem domu v Dekanih. Na sedanjo lokacijo so se preselili leta 1956 s 100 delavci. Razširili so tudi proizvodni program, saj so poleg ključavnic obešank izdelovali še nekatere izdelke za avtomobilsko industrijo, gradbeno okovje in okovje za usnjarsko industrijo. Po krizi konec 60. let 20. stoletja so vse vire usmerili v proizvodnjo pohištenega okovja. Kmalu so postali vodilni ponudniki odmičnih spon, spojnega okovja in drugega pohištenega okovja v takratni Jugoslaviji. Leta 1990 je podjetje imelo kar 800 zaposlenih, kar je največ do sedaj. Po razpadu Jugoslavije so se usmerili na tuje trge, natančneje na Evropo, Azijo, Afriko in Ameriko. Leta 1995 so pridobili certifikat kakovosti ISO 9001 (Montanez 2003, 13).

5.2 Lama, d. d., Dekani danes

Podjetje danes posluje kot delniška družba z več kot 50-letnimi izkušnjami na področju proizvodnje okovja za potrebe pohištenne industrije.

Leta 2006 je Titus International poleg podjetja Huwil prevzel Lamo, d. d., Dekani. Angleško podjetje Titus International je nastalo leta 1973. Titus je prepoznal uspešno specializacijo Lame na področju odmičnih spon in mehanizmov mehkega zapiranja. Tako je Lama, d. d., Dekani, skupaj s hčerinsko Lama Avtomatizacija, d. o. o., največje podjetje v skupini Titus+Lama+Huwil. Lama je največji razvojni, proizvodni in logistični center skupine Titus+Lama+Huwil. Hčerinska Lama Avtomatizacija uspešno razvija in izdeluje stroje za avtomatizacijo, orodja in livarsko tehnologijo, tako za potrebe lastne proizvodnje okovja kot za trg.

Podjetje Lama, d. d., Dekani, ima danes v povprečju 345 zaposlenih. Posedujejo certifikate ISO 9001: 2000 in ISO 14001: 2004. Kupce imajo v 60 državah po svetu, ki proizvajajo pohištvo ali avtomobilске in elektro komponente (Titusplus 2008).

5.3 Gospodarska kriza v Lama, d. d., Dekani

Lama, d. d., Dekani, se je z resnejšo krizo prvič soočila konec 60. let zaradi sprostitve cenejšega uvoza, težav na izvoznih trgih in preširokega proizvodnega programa. Veliko delavcev je zapustilo svoja delovna mesta. Zaradi teh izkušenj so se bolj odrezali v krizi po

razpadu nekdanje Jugoslavije, saj so ostali prilagodljivi z vsemi takratnimi zaposlenimi (Montanez 2003).

1. 11. 2008 je Lama, d. d., Dekani, zaradi finančne krize uvedla štiridnevni delovni teden. Čeprav so celo leto uspešno poslovali, so se znaki krize pojavili šele meseca septembra. Naročila po pohištvem okovju so upadla iz držav zahodne Evrope, ZDA in Rusije, manj pa iz jugovzhodne Evrope.

»Razmere bomo skrbno spremljali in se skladno s tem odločali o naslednjih korakih. Verjamemo, da bomo s trdnimi konkurenčnimi prednostmi, ki temeljijo na inovativnih rešitvah in odličnih tehnično-proizvodnih in logističnih zmogljivostih, uspešno premostili to težko obdobje in zagotovili dolgoročno uspešnost podjetja Lama Dekani ter njenih hčerinskih podjetij v okviru skupine TitusPlus,« je povedal direktor TitusPlus Evropa, Matthias Welteroth (M. N. in B. K. 2008).

Martina Kuzmič, predstavnica za stike z javnostmi v Lama Dekani, je povedala, da so v drugi polovici leta 2009 zaznali ponovno rast naročil, zato so morali zaposliti dodatno delovno silo. Ker so razmere na svetovnem trgu pohištva še vedno nestabilne, zaposlujejo le za določen čas in prek agencij za posredovanje delovne sile (Ručna 2010).

6 METODA

V teoretičnem delu naloge smo s pomočjo prebrane literature in virov definirali pojme (klasifikacija), povzemali stališča in sklepe drugih avtorjev (kompilacija) ter opisali pojave (deskripcija).

Prvi del empiričnega dela zaključne projektne naloge zajema anketo, ki jo je izpolnilo 206 zaposlenih treh oddelkov. Ankete so bile anonimne. Zapisana sta bila naš e-poštni naslov in prošnja zaposlenim, da navežejo stik z nami v primeru, če želijo z nami deliti svojo zgodbo. Po preteku dveh tednov smo se oglasili v omenjenem podjetju.

Z anketo smo želeli izvedeti, koliko žrtev mobinga je v organizaciji. Pomembno je bilo ugotoviti, ali je kriza dejavnik povečane stopnje mobinga v organizaciji in ali se zaposleni bojijo za svoj obstanek v organizaciji. Zanimalo nas je, ali so v času gospodarske krize bolj obremenjeni in izpostavljeni mobingu, kot so bili pred krizo. S tem mislimo predvsem na naslednje:

- nadrejeni jim nalagajo manjvredno delo ali delo, za katerega niso pristojni;
- podaljšujejo jim pogodbe za določen čas;
- svoje delo podaljšujejo čez redni delovni čas po odredbi nadrejenega;
- psihično in fizično nasilje s strani nadrejenih;
- pošiljajo jih na dopust proti njihovi volji.

6.1 Anketiranci

V sektor kadrovskih zadev smo prinesli prošnjo in ankete. Kadrovica iz podjetja jih je posredovala zaposlenim. V anketi so bila vprašanja, povezana s krizo kot dejavnikom mobinga. Na anketo so odgovarjali zaposleni Lama, d. d., Dekani, in sicer 20 minut. Poleg nekaterih demografskih vprašanj so odgovarjali na naslednja trditve:

- Sem žrtev mobinga s strani delodajalca.
- Sem žrtev mobinga s strani sodelavca/-ev.
- Moje delovno mesto je ogroženo.
- Stopnja odpovedi delovnega razmerja je višja, kot je bila pred časom gospodarske krize.
- Nadrejeni zaradi gospodarske krize izvajajo pritisk nad zaposlenimi.

6.2 Opis pripomočkov

Anketa je bila sestavljena iz predgovora, v katerem so si anketiranci prebrali, da je anketa anonimna in da se bo uporabila izključno za potrebe diplomske naloge. Anketa je vsebovala osem vprašanj. Na vprašanja je bilo treba odgovarjati z obkroževanjem odgovorov. Možni odgovori so bili DA, NE, NE VEM, s katerimi smo lažje primerjali in analizirali izpolnjene ankete. Anketa je vsebovala tudi lestvico strinjanja, kjer so anketiranci obkrožili številko pred

odgovorom, ki se jim je zdel najprimernejši. Zaradi lažje analize ankete so bili možni odgovori predstavljeni s pomočjo številke od 1 do 5 (Likertova lestvica), pri čemer 1 pomeni nikoli, 2 enkrat, 3 nekajkrat na leto, 4 večkrat na mesec, 5 pa vsak dan. Taki odgovori so bili možni pri vprašanjih od št. 4 do št. 7.

6.3 Postopek

Pridobili smo 181 pravilno izpolnjenih anket. Vsako anketo smo oštevilčili in jo za vsako vprašanje obravnavali pod isto številko. Enake odgovore smo sešteli in ugotovili, kateri izmed odgovorov prevladuje. Rezultate smo najprej vnesli v program Excel in izračunali povprečja. S pomočjo istega programa smo nato izdelali grafe. S pomočjo programa SPSS smo izračunali t-test, ki nam je bil v pomoč pri ugotovitvah, ali ovržemo hipotezo 2 ali ne. Uporabili smo t-test za odvisne vzorce, saj imamo en vzorec anketiranih, ki smo ga anketirali dvakrat zapored. To so zaposleni v podjetju Lama Dekani, ki so odgovarjali na ista vprašanja za dve leti nazaj (čas pred nastopom krize leta 2008) in za obdobje v času krize (od leta 2009 naprej). Za prikaz t-testa smo uporabili tabele za vsako posamezno obliko vedenja posebej. Grafe in tabele smo opisali ter podali svoje ugotovitve.

6.4 Intervju

Drugi del empiričnega dela naloge smo želeli izvesti na podlagi kvalitativne metodologije, in sicer smo želeli izvesti 12 polstrukturiranih intervjujev z udeleženci iz primorskega podjetja Lama, d. d., Dekani, ki menijo, da so žrtve mobinga.

Izpolnjene ankete smo dobili še isti dan. Po dveh tednih smo se oglasili v omenjenem podjetju. Anketirane smo vprašali, ali je kateri izmed njih pripravljen deliti svojo zgodbo. Kljub temu da smo jih ponovno opomnili na anonimnost in na to, koliko so nam lahko v pomoč, se nihče ni odzval povabilu.

7 ANALIZA REZULTATOV

7.1 Predstavitev ankete

Pripravili smo 206 anket, ki smo jih dali v reševanje delavcem Lama, d. d., Dekani. Da bi si zagotovili kar se da veliko pravilno izpolnjenih anket, smo bili pri reševanju prisotni. Reševanje ankete je potekalo brez zapletov. Anketiranci so ankete izpolnjevali približno 20 minut.

7.2 Analiza demografskih podatkov

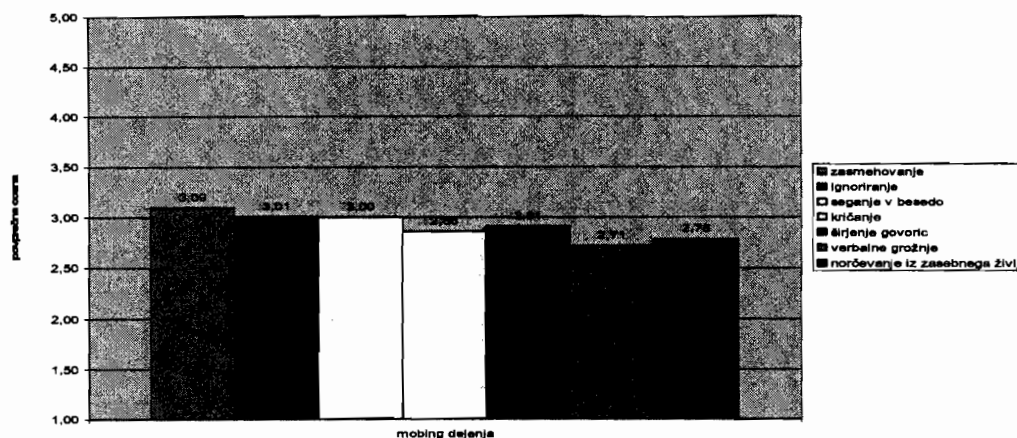
V reševanje smo dali 206 anket. Veljavnih anket je bilo 181. 19 anket je bilo neveljavnih, ker so bile pomanjkljivo izpolnjene. Take ankete bi nam onemogočile pridobiti pravilne izračune v analizah.

Od 181 anketiranih je bilo 57 moških in 124 žensk. Podatek se ujema z dejstvom, da je v omenjeni organizaciji zaposlenih več žensk kot moških.

Zaposlenih, starih več kot 41 let, je 70 (38,67 %). Najmanj, le 24 (13,26 %) anketirancev pa je starih do 25 let. Iz grafa lahko razberemo, da je največ zaposlenih srednje generacije, to je starih od 26 do 40 let. Skupaj jih je 87 (48,07 %). Od tega je 41 (22,65 %) anketirancev starih od 26 do 30 let in 46 (25,41 %) anketirancev od 31 do 40 let.

150 anketiranih (82,87 %) je v podjetju Lama Dekani zaposlenih pet let in več. Manj kot pet let je v podjetju zaposlenih le 31 anketirancev (17,13 %).

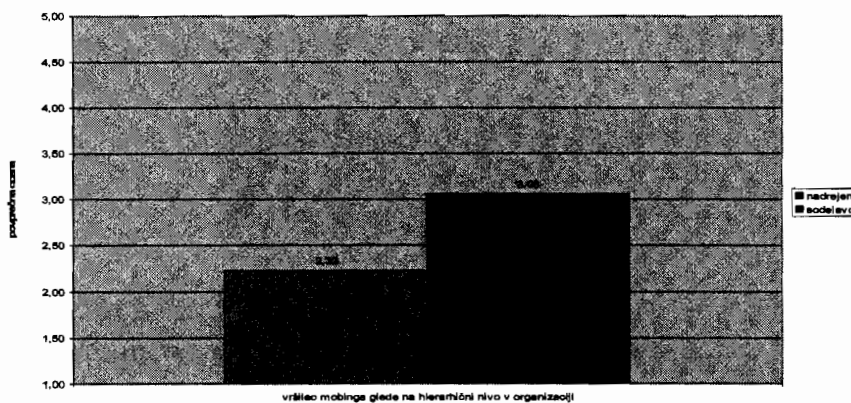
7.3 Analiza ankete



Povprečna ocena je od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni nikoli, 2 – enkrat, 3 – nekajkrat na leto, 4 – večkrat na mesec, 5 – vsak dan.

Slika 1: Pojavne oblike mobinga na delovnem mestu

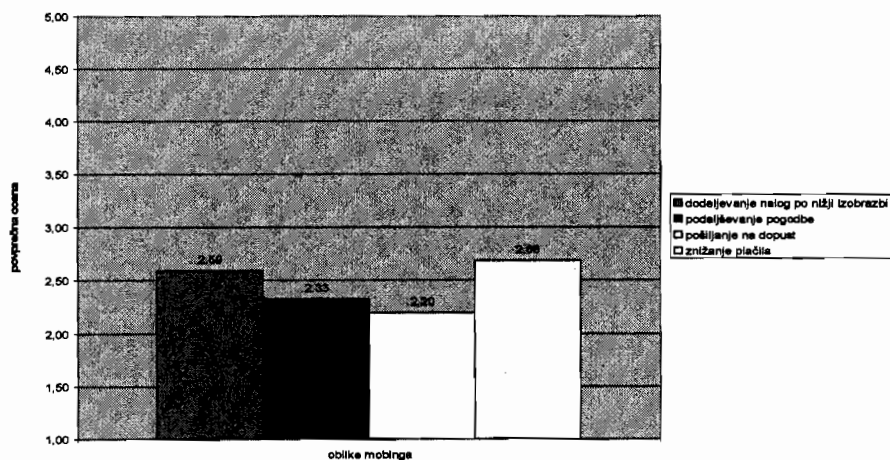
Anketiranci so bili nekajkrat na leto deležni zasmehovanja, ignoriranja, kričanja, seganja v besedo in širjenja lažnih ali neprijetnih govoric, verbalnih groženj in norčevanja iz njihovega zasebnega življenja.



Povprečna ocena je od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni nikoli, 2 – enkrat, 3 – nekajkrat na leto, 4 – večkrat na mesec, 5 – vsak dan.

Slika 2: Izvajalci psihičnega nasilja

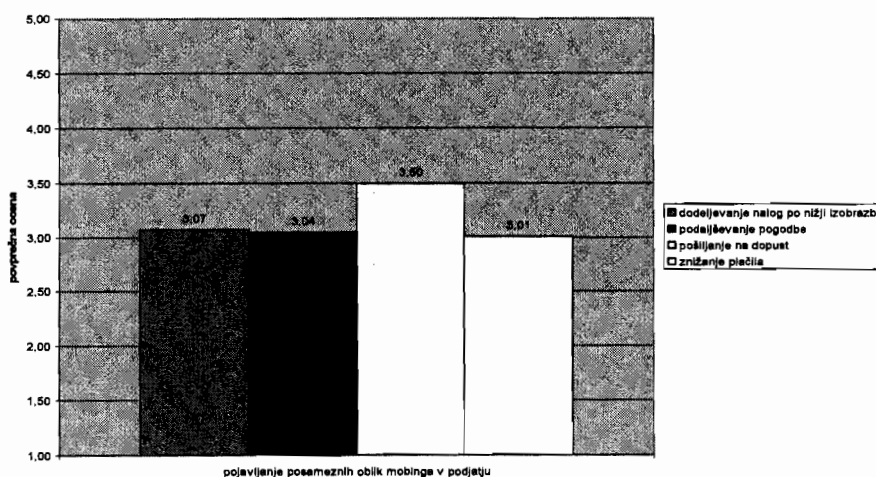
Večina anketiranih je mnenja, da se nad njimi izvaja psihično nasilje s strani sodelavcev. Povprečna stopnja izvajanja nasilja s strani nadrejenih je nekoliko nižja.



Povprečna ocena je od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni nikoli, 2 – enkrat, 3 – nekajkrat na leto, 4 – večkrat na mesec, 5 – vsak dan.

Slika 3: Pogostost pojavljanja posameznih oblik vedenja pred dvema letoma (pred nastopom krize leta 2008)

Iz grafa je razvidno, da sta se dodeljevanje nalog, ki so prenizke glede na delavčevo stopnjo izobrazbe, in zniževanje plačila za isto delo pojavila povprečno nekajkrat na leto v obdobju pred nastopom krize. Povprečno enkrat pa so bili anketiranci v obdobju pred krizo deležni podaljševanja pogodbe za določen čas za več kot eno leto in pošiljanja na dopust, čeprav ga niso potrebovali oziroma želeli.



Povprečna ocena je od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni nikoli, 2 – enkrat, 3 – nekajkrat na leto, 4 – večkrat na mesec, 5 – vsak dan.

Slika 4: Pogostost pojavljanja posameznih oblik vedenja sedaj (v času krize v podjetju; od leta 2009)

V času krize so nadrejeni zaposlene v podjetju večkrat na mesec poslali na dopust, čeprav ga niso potrebovali oziroma želeli. Ostali znaki mobinga so se v povprečju pojavljali nekajkrat na leto.

Preglednica 1: T-test za preverjanje razlik pri dodeljevanju nalog, primernih za nižjo izobrazbo glede na časovno obdobje

		<i>Par 1</i>
Razlike vzorcev	Aritmetična sredina	-0,48
	Standardni odklon	1,73
	Standardna napaka aritmetične sredine	0,13
	95 % interval zaupanja	Spodnji -0,73 Zgornji -0,23
t		-3,74
Stopnja prostosti		180
Statistično pomembna razlika		0,00

Ta razlika je statistično pomembna $t(180) = -3,74$, $p < 0,01$. Predpostavko sprejmemo.

Obstaja pomembna razlika v času pred in med krizo glede dodeljevanja nalog, ki so preizke za izobrazbo zaposlenega.

Preglednica 2: T-test za preverjanje razlik pri podaljševanju pogodb za določen čas glede na časovno obdobje

		<i>Par 1</i>
Razlike vzorcev	Aritmetična sredina	-0,48
	Standardni odklon	1,73
	Standardna napaka aritmetične sredine	0,13
	95 % interval zaupanja	Spodnji -0,73 Zgornji -0,23
t		-3,74
Stopnja prostosti		180
Statistično pomembna razlika		0,00

Ta razlika je statistično pomembna $t(180) = -3,74$, $p < 0,01$. Predpostavko sprejmemo.

Obstaja pomembna razlika glede podaljševanja pogodb za določen čas v času pred in med krizo.

Preglednica 3: T-test za preverjanje razlik pri pošiljanju na dopust glede na časovno obdobje

		<i>Par 1</i>
Razlike vzorcev	Aritmetična sredina	-1,30
	Standardni odklon	1,35
	Standardna napaka aritmetične sredine	0,10
	95 % interval zaupanja	Spodnji Zgornji
		-1,50 -1,10
t		-12,90
Stopnja prostosti		180
Statistično pomembna razlika		0,00

Ta razlika je statistično pomembna $t(180) = -12,90$, $p < 0,01$. Predpostavko sprejmemo.

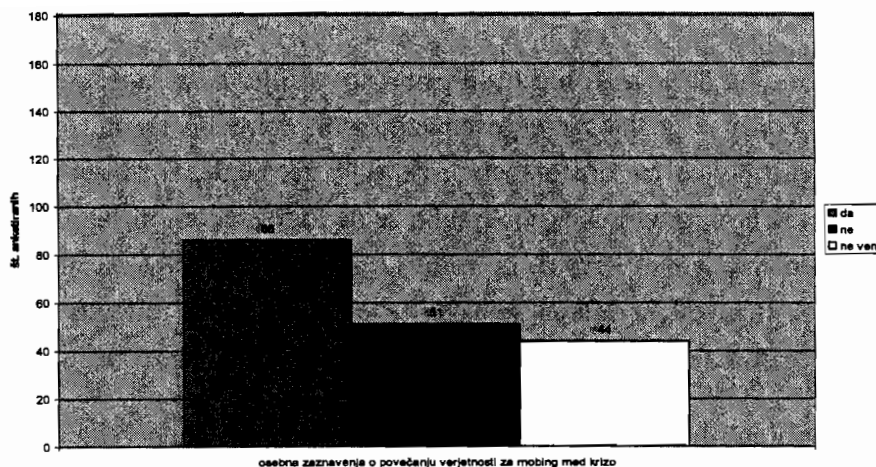
V času pred in med krizo obstaja pomembna razlika glede pošiljanja zaposlenih na dopust, čeprav ga niso potrebovali oziroma želeli.

Preglednica 4: T-test za preverjanje razlik pri znižanju plačila glede na časovno obdobje

		<i>Par 1</i>
Razlike vzorcev	Aritmetična sredina	-0,33
	Standardni odklon	1,72
	Standardna napaka aritmetične sredine	0,13
	95 % interval zaupanja	Spodnji Zgornji
		-0,58 -0,07
t		-2,55
Stopnja prostosti		180
Statistično pomembna razlika		0,01

Ta razlika je statistično nepomembna $t(180) = -2,55$, $p > 0,01$. Predpostavko ovržemo.

V času pred in med krizo ni pomembne razlike glede zniževanja plačila za isto delo.



Slika 5: Nadrejeni zaradi gospodarske krize izvajajo pritisk nad drugimi zaposlenimi

86 anketiranih (47,51 %) je mnenja, da nadrejeni izvajajo pritisk nad drugimi zaposlenimi zaradi gospodarske krize. 51 (28,18 %) jih meni, da njihovi nadrejeni pritiska nad drugimi zaposlenimi ne izvajajo zaradi gospodarske krize. 44 (24,31 %) pa jih je ostalo neopredeljenih.

7.4 Preverjanje hipotez

Hipoteza 1: Mobing je prisoten v podjetju Lama, d. d., Dekani. V podjetju se pojavljajo znaki mobinga, vendar so jih bili zaposleni deležni v povprečju nekajkrat na leto. Leymann (1996) pa pravi, da problem mobinga nastane takrat, ko so napadi sistematični in pogosti – dogajali naj bi se vsaj enkrat tedensko in trajali daljše obdobje, vsaj šest mesecev. Torej lahko hipotezo ovržemo. V tem podjetju mobing ni prisoten oziroma ga je zaznati malo.

Hipoteza 2: Nasilja v podjetju je v času krize več, kot ga je bilo v času pred nastopom krize leta 2008 (pred dvema letoma). Hipotezo sprejmemo s pomočjo podatkov iz tabel 1, 2 in 3, saj je bila le predpostavka, da so zaposleni prejeli nižje plačilo za isto delo, ovržena s pomočjo t-testa, kar pomeni, da nižanje plačila ni ena izmed ustaljenih ali bolj prisotnih oblik pritiska na zaposlene v preučevanem podjetju. Obstajajo pa določeni pokazatelji, ki kažejo, da so razlike med krizo ter pred časom nastopa krize, vendarle prisotni. Zaposleni v večji meri poročajo o nekaterih oblikah mobinga v času krize v podjetju od leta 2009. Te oblike vedenja so: dodeljevanja nalog, ki so preizkušnje za njihovo izobrazbo, podaljševanje pogodb za določen čas za več kot 1 leto ter prisilni odhod na dopust.

8 ZAKLJUČEK

Mobing ali trpinčenje na delovnem mestu je psihično nasilje, ki se ponavlja v obliki dejanj, katerih cilj ali posledica je poslabšanje posameznikovih delovnih razmer. Povzročajo lahko napad na človekove pravice ter dostojanstvo, škodijo telesnemu in duševnemu zdravju ter kompromitirajo poklicno prihodnost žrtve. Lahko se dogodi vsakomur, saj je vse bolj prisoten v našem vsakdanjem življenju. Vzroki, ki vodijo k razvoju mobinga, so najpogosteje slabo vodenje ljudi, slaba organizacija dela ali nejasna navodila. Posledic mobinga pa ne občutijo le žrtve. Delodajalec oziroma celotno podjetje lahko veliko izgubi. Največja izguba pa je ugled.

Kljub temu da je mobing tudi pravno urejen, ga je v današnjih dneh vedno več. V sredstvih javnega obveščanja je mobing velikokrat predstavljen. Veliko je tudi resničnih pripovedi ljudi, ki so bili žrtve mobinga. Takih, ki so pripravljeni spregovoriti o tej temi, je izredno malo. To smo ugotovili tudi mi, saj v podjetju Lama Dekani nismo uspeli nobenega zaposlenega pregovoriti, da bi z nami delil svojo zgodbo o mobingu. To je bila tudi ena izmed največjih omejitev tega zaključnega projektnega dela.

S pomočjo ankete smo prišli do ugotovitve, da v tem podjetju mobing ni prisoten oziroma ga je zaznati izredno malo. Ugotovili smo tudi, da se znaki mobinga pojavljajo povprečno nekajkrat na leto. Ne moremo pa zagotovo trditi, da so odgovori anketirancev dovolj verodostojni.

Udeleženci so tudi mnenja, da jih povprečno največkrat trpinčijo sodelavci. Tudi Brečko (2007b) je s pomočjo raziskave leta 2007 ugotovila, da je 44 odstotkov napadalcev prav sodelavcev.

Tudi drugo hipotezo smo lahko potrdili. Mobinga je v omenjenem podjetju sedaj, v času gospodarske krize več, kot ga je bilo pred krizo. Tudi to dejstvo pa ima veliko omejitev, to je retrogradno ocenjevanje ter prisotnost strahu in sramu pri anketirancih.

Kot smo že omenili, je naša raziskava študija primera, kar je ena izmed slabosti te naloge. Raziskava je opravljena le v podjetju Lama, d. d., Dekani, zato izsledki veljajo le za to konkretno podjetje. Ker se te slabosti zavedamo, smo jo tudi izpostavili.

Gospodarske krize še vedno ni konec. Na Zavodu za zaposlovanje RS je še vedno veliko ljudi. Boj za delavna mesta je vedno večji, z novo pokojninsko reformo pa bo ozračje še bolj napeto. Mlajša izobražena delovna sila bo težje našla zaposlitev, saj bodo poleg njihovih sovrstnikov velika konkurenca starejši delavci. Zaradi naštetih dejstev menimo, da se mobingu ne moremo izogniti. Za prihodnost pa je pomembno, da se bodo žrtve znale postaviti zase in se znale ali zmogle izogniti neugodnim situacijam.

Žrtve mobinga lahko pomoč in podporo poiščejo v raznih institucijah. Glede na to, da se mobing pojavlja skoraj v vsakem podjetju, bi želeli omenjene institucije opozoriti na večjo doslednost in učinkovitost pri njihovem delovanju.



LITERATURA

- Anderson, Kare. 2007. *Učinkovito reševanje konfliktov*. Ljubljana: Tuma.
- Barnett, Carole K. in Michael G. Pratt. 2000. From thread – rigidity to flexibility: toward a learning model of autogenic crisis in organizations. *Journal of organizational change management* 13 (1): 74–88.
- Bartoncelj Popit, Vesna. 2010. Gospodarska kriza povečuje stres zaposlenih. *Posel&Denar*. [Http://www.delo.si/clanek/126545](http://www.delo.si/clanek/126545) (30. november 2010).
- Bercko, Zvezdana. 2009. Mobing. *Bonbon*, 1: 10–14.
- Brečko, Daniela. 2003. »Mobbing« - psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu. *HRM* 1 (1): 62-64.
- Brečko, Daniela. 2007a. Mobbing – kako ga pravočasno prepoznati in ukrepati. *Delavci in delodajalci* 7 (2/3): 415–428.
- Česen, Tanja, Mirjana Damej-Pauko, Bećir Kečanović, Alenka Mordej, Simona Pečnik, Franc Posel Tanja Urdih Lazar, Pavel Gantar, Zdenka Čebašek-Travnik, Ljubo Gerič, Metoda Dodič-Fikfak in Lučka Böhm. 2009. *Mobing, trpinčenje, šikaniranje ...: nekaj usmeritev za pogum pri ohranjanju dostojanstva*. Ljubljana: Pogum – društvo za dostojanstvo pri delu.
- Dubrovski, Drago. 2004. *Krizni management in prenova podjetja*. Koper: Fakulteta za management.
- Grad, Anton, Ružena Škerlj in Nada Vitorovič. 1990. *Veliki angleško-slovenski slovar*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- Grdina, Marisol. 2005. *Stavke, krizno upravljanje in interno komuniciranje. Primer Lama, d. d., Dekani*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Gruban, Brane, Dejan Verčič in Franci Zavrl. 1997. *Pristop k odnosom z javnostmi*. Ljubljana: Pristop.
- Kekec Galič, Alenka. 2008. *Psihično nasilje na delovnem mestu*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo.
- Koić, Elvira in Jadranka Apostolovski. 2006. *Mobing.hr najčešća pitanja i odgovori. Udruga za pomoć in edukaciju žrtva mobbinga Zagreb*. Zagreb: Gradski ured za zdravstvo, rad i socijalnu zaštitu in branitelje.
- Koković, Predrag. 2009. *Uvajanje nove storitve v času gospodarske krize*. Diplomsko delo, Univerza na primorskem, Fakulteta za management Koper.
- Kostelić - Martić, Andreja. 2007. Psihično nasilje na delovnem mestu: ustvarimo delovne razmere, v katerem ne bo možnosti za pojav mobinga. *HRM* 5 (15): 26–32.
- Koster, Maria C. in Helen Politis Norton. 2004. Crisis management strategies. *Drug safety* 27 (8): 603–608.
- Lerbinger, Otto. 1997. *The crisis manager – facing risk and responsibility*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Leyman, Heinz. 1993. *Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz*. Reinbek: Rohwolt Taschenbuch.

- Leymann, Heinz. 1996. The content and development of mobbing at work. *Germany: European journal at work and organizational psychology*. [Http://wpb-res.com/res/A1.pdf](http://wpb-res.com/res/A1.pdf) (15. marec 2010).
- M. N. in B. K. 2008. *Lama Dekani: V službo le štirikrat tedensko*. [Http://www.rtv slo.si/gospodarstvo/lama-dekani-v-sluzbo-le-stirikrat-tedensko/93903](http://www.rtv slo.si/gospodarstvo/lama-dekani-v-sluzbo-le-stirikrat-tedensko/93903) (24. november 2010).
- Mihalič, Renata. 2006. *Management človeškega kapitala*. Škofja Loka: Mihalič in partner.
- Montanez, Petja. 2003. *Lama: Tiha moč gibanja*. Splošna brošura podjetja Lama, Spem komunikacijska skupina.
- Novak, Janez. 2004. *Delovni spori*. Ljubljana: GV Založba.
- Perič Vljaj, Nade. 2008 *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR): z uvodnimi pojasnili k spremembam zakona*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
- Povše Pesrl, Terezija, Mateja Arko Košec in Marina Vrečar. 2010. *Obvladovanje trpinčenja na delovnem mestu*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve.
- Račnik, Marjan. 2008. *Mobing – zloraba položaja in moči*. [Http://www.vodja.net/index.php?blog=1&title=mobing-zloraba-polo-aja-in-mo-i&more=1&c=1&tb=1&pb=1](http://www.vodja.net/index.php?blog=1&title=mobing-zloraba-polo-aja-in-mo-i&more=1&c=1&tb=1&pb=1) (11. marec 2010).
- Ručna, Nataša. 2010. *Imajo več naročil*. [Http://novodanes.si/link.php?title=Imajo_vec_narocil](http://novodanes.si/link.php?title=Imajo_vec_narocil) (24. november 2010).
- Tkalec, Lea. 2001. Šikaniranje. *Teorija in praksa* 38 (5): 908–926.
- Tuškej, Maja. 2007. *Vloga kadrovskih služb pri obvladovanju mobinga*. Magistrsko delo, Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.
- Verbajns, Gregor. 2010. *Kaj je mobing oziroma trpinčenje na delovnem mestu?* [Http://www.ius-optima.com/kaj-je-mobing-oziroma-trpincenje-na-delovnem-mestu/](http://www.ius-optima.com/kaj-je-mobing-oziroma-trpincenje-na-delovnem-mestu/) (9. december 2010).
- Žaler, Jasna. 2007. Osebni (ne)razvoj: Mobing se pojavlja tudi v Sloveniji. *Moje delo* 28 (4): 23.

VIRI

- Brečko, Daniela. 2007b. *Komentar avtorja v TV oddaji Polnočni klub: psihično nasilje na delovnem mestu*. [Http://www.rtv slo.si/odprtikop/polnocni_klub/psihicno-nasilje-na-delovnem-mestu/](http://www.rtv slo.si/odprtikop/polnocni_klub/psihicno-nasilje-na-delovnem-mestu/) (9. april 2010).
- Krajnc Pavlica, Milan. 2009. *Mobing, e-zakonsko svetovanje*. [Http://www.svetovanje-on.net/index.php?x=novice&id=8](http://www.svetovanje-on.net/index.php?x=novice&id=8) (15. marec 2010).
- Mlinarič, Pavla. 2007. *Mobing*. [Http://www.mobing.si](http://www.mobing.si) (15. marec 2010).
- Slovar slovenskega knjižnega jezika*. 1994. Ljubljana: Slovenska akademija znanosti in umetnosti in Znanstvenoraziskovalni center Slovenske akademije znanosti in umetnosti, Inštitut za slovensko jezik Frana Removša in Državna založba Slovenije, Ljubljana.
- Titusplus. 2008. *Podjetje*. [Http://www.titusplus.com](http://www.titusplus.com) 2008 (23. november 2010).
- Urad za enake možnosti Republike Slovenije. 2011. *Zagovornik*. [Http://www.uem.gov.si/si/zagovornik/](http://www.uem.gov.si/si/zagovornik/) (22. februar 2011).

Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 33 I/1991, 42/2002 in 103/2007.
Zakona o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/2002 in 103/2007.

PRILOGE

Priloga 1: Anketa

Anketni vprašalnik

Spoštovani,

moje ime je Tea Tuljak. Na podlagi zaključne projektne naloge z naslovom *Mobing v času gospodarske krize*, ki jo pripravljam na Fakulteti za management Koper pod mentorstvom asist. Ane Arzenšek, vam dostavljam anketni vprašalnik za izdelavo ankete.

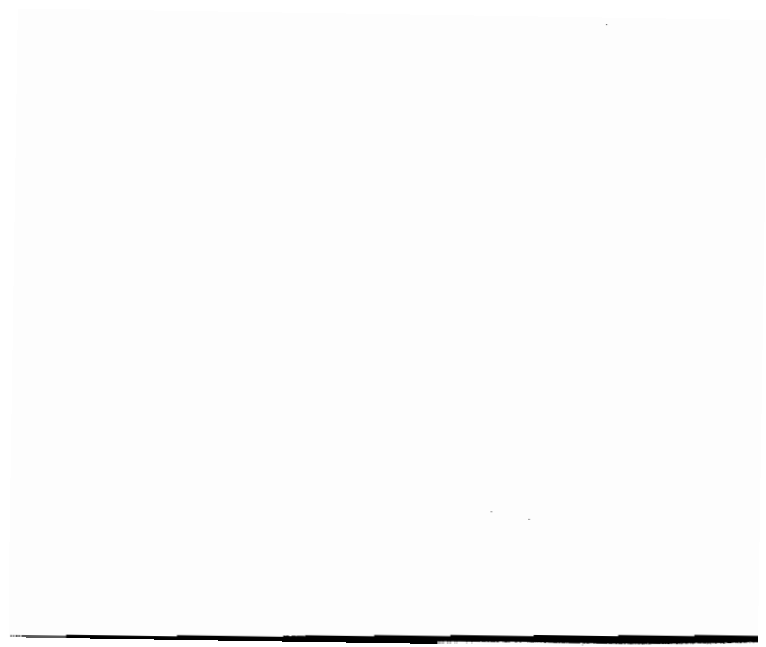
Prosim vas, da skrbno preberete vprašanja in nanje odgovorite kar se da objektivno in korektno, predvsem pa iskreno. Anketni vprašalnik je anonimen in se nanaša samo na zaposlitev v Lama, d. d., Dekani. Pridobljeni podatki bodo uporabili izključno za potrebe zaključne projektne naloge.

Za potrebe zaključnega projektne dela bi želela opraviti intervju z zaposlenimi, ki so bili žrtve mobinga. Povzetki intervjujev bodo v zaključnem projektne delu prav tako anonimno predstavljeni. Če bi želeli deliti svojo zgodbo, mi pišite na: tuljak.tea@gmail.com

Vprašalnik je zastavljen v moški obliki, vendar enakovredno naslavlja oba spola.

V pričakovanju vašega sodelovanja se vam zahvaljujem.

Tea Tuljak



Na vprašalnik odgovarjate tako, da obkrožite črko pred ponujenim odgovorom:

1. SPOL:

- a. moški
- b. ženska

2. STAROST:

- a. do 25 let
- b. od 26 do 30 let
- c. od 31 do 40 let
- d. več kot 41 let

3. LETA, KI STE JIH PREŽIVELI V PODJETJU LAMA DEKANI:

- a. manj kot 5 let
- b. 5 let in več

V nadaljevanju obkrožite oceno, za katero menite, da je najbolj ustrezna.

4. NA DELOVNEM MESTU SO ME ŽE:

	vsak dan	večkrat na mesec	nekajkrat na leto	enkrat	nikoli
Zasmehovali	5	4	3	2	1
Ignorirali	5	4	3	2	1
Mi segali v besedo	5	4	3	2	1
Kričali	5	4	3	2	1
O meni širili neprijetne ali lažne govorice	5	4	3	2	1
Verbalno grozili	5	4	3	2	1
Se norčevali iz mojega zasebnega življenja	5	4	3	2	1

5. NAD MANO IZVAJAJO PSIHIČNO NASILJE:

	vsak dan	večkrat na mesec	nekajkrat na leto	enkrat	nikoli
Nadrejeni	5	4	3	2	1
Sodelavci	5	4	3	2	1

6. OCENITE, KAKO POGOSTO SO SE PRED DVEMA LETOMA (pred nastopom krize leta 2008) POJAVLJALE POSAMEZNE OBLIKE VEDENJA:

	vsak dan	večkrat na mesec	nekajkrat na leto	enkrat	nikoli
Dodelili so mi naloge, ki so prenizke za mojo stopnjo izobrazbe.	5	4	3	2	1
Podaljševali so mi pogodbo za določen čas za več kot 1 leto.	5	4	3	2	1
Pošiljali so me na dopust, čeprav ga nisem potreboval/želel.	5	4	3	2	1
Znižali so mi plačilo za isto delo.	5	4	3	2	1

7. OCENITE, KAKO POGOSTO SE SEDAJ (v času krize v podjetju; od leta 2009) POJAVLJAJO POSAMEZNE OBLIKE VEDENJA:

	vsak dan	večkrat na mesec	nekajkrat na leto	enkrat	nikoli
Dodelili so mi naloge, ki so prenizke za mojo stopnjo izobrazbe.	5	4	3	2	1
Podaljševali so mi pogodbo za določen čas za več kot 1 leto.	5	4	3	2	1
Pošiljali so me na dopust, čeprav ga nisem potreboval/želel.	5	4	3	2	1
Znižali so mi plačilo za isto delo.	5	4	3	2	1

8. OPAŽAM, DA NADREJENI IZVAJAJO PRITISK NAD DRUGIMI ZAPOSLENIMI ZARADI GOSPODARSKE KRIZE:

- a. da
- b. ne
- c. ne vem

Za sodelovanje v anketi se vam zahvaljujem.