

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

VALENTINA VUKALOVIĆ

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

SEZNANJENOST ŠTUDENTOV S POJMOVOM
MOBINGA

Valentina Vukalović

Koper, 2012

Mentorica: viš. pred. mag. Suzana Sedmak

POVZETEK

Tema, ki je v diplomskem delu predstavljena, je seznanjenost študentov s pojmom mobinga. Namen naloge je bil ugotoviti stopnjo seznanjenosti študentov s pojmom mobinga. Tako smo prišli do ugotovitve, ki kaže, da so študentje v večini seznanjeni s pojmom mobinga in da se večina anketirancev še ni srečala z mobingom preko študentskih del. Tisti, ki so se srečali z njim, pa odgovarjajo, da so prenehali z delom v taki organizaciji. Iz rezultatov tudi vidimo, da si študentje želijo večje seznanjenosti s problematiko mobinga, saj se bodo le tako lahko v celoti soočili z morda nastalimi težavami na delovnem mestu, ki se vežejo na mobing.

Ključne besede: mobing, študentje, študentsko delo, študentski servis, anketa

SUMMARY

The topic described in this thesis is the familiarity of students with the concept of mobbing. The goal of the thesis was to identify the degree of students' familiarity with the concept. The results obtained lead to the conclusion that students are mainly aware of the concept of mobbing and that most of those taking part in the survey have not yet experienced mobbing when working as a student under the current Slovenian student labour system. Those that did encounter mobbing say that they quit work at such an organisation. The results also show that the students desire to get to know the issue of mobbing better, as this would enable them to face mobbing related problems in the workplace with a complete response.

Keywords: mobbing, students, student labour, student labour agency, survey.

UDK: 364.634(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč	1
1.2	Namen in cilj diplomskega dela	2
1.3	Metode za doseganje ciljev	3
1.4	Predpostavke in omejitve diplomskega dela	3
2	Mobing	4
2.1	Opredelitev pojma	4
2.2	Oblike mobinga	5
2.3	Vrste mobinga	6
2.3.1	Horizontalni mobing	6
2.3.2	Vertikalni mobing	7
2.3.3	Zunanji mobing	7
2.4	Posledice mobinga	8
3	Problematika študentov	10
3.1	Specifike študentskega dela v Sloveniji	10
3.2	Študentje in mobing	11
4	Metodologija	13
4.1	Vzorec	13
4.2	Postopek zbiranja podatkov	14
4.3	Opis pripomočkov	14
5	Analiza podatkov in interpretacija rezultatov	15
5.1	Interpretacija rezultatov	15
5.2	Preverjanje raziskovalnega vprašanja	21
6	Zaključek	23
	Literatura	25
	Pravni viri	26
	Priloga	27

PONAZORILA

Slika 1: Spol anketirancev	15
Slika 2: Starost anketirancev	16
Slika 3: Status študenta	16
Slika 4: Opravljanje dela preko študentskih servisov	17
Slika 5: Ali so študentje že slišali za pojem mobing?	18
Slika 6: Ali študentje menijo, da so bili kdaj žrtev mobinga?	19
Slika 7: Srečanje študentov z mobingom	20
Slika 8: Seznanjenost s problematiko mobinga	21
Preglednica 1: Posledice mobinga.....	9

1 UVOD

Raziskave kažejo, da gospodarska kriza dodatno ustvarja pogoje zaostrovanja tekmovalnosti in dokazovanja v že sicer izrazito konkurenčni družbi, in tako prispeva k idealnim pogojem za mobing (Rebernik 2011).

Sredi gospodarske krize, ki se je razširila tudi na krizo vrednot, se je tveganje za pojav mobinga v organizaciji povečalo. Mobing pomeni usodne posledice za posameznika, zaposlene in organizacijo, kar se izraža v uspešnosti in tudi učinkovitosti organizacij (Rebernik 2011).

Na podlagi izjav zgoraj navedenih avtorjev lahko sklepamo, da živimo v časih, ko si ljudje ne morejo več toliko zaupati in se spoštovati, ter da med njimi nemalokrat prevladuje nezadovoljstvo in upanje, da obdržijo svoje delovno mesto, saj je iskanje novih služb v nastali gospodarski situaciji težka naloga.

S spoznavanjem pojma o mobingu sem se prvič srečala na fakulteti, kjer so nas na predavanjih seznanili s pojmom in problematiko mobinga. Tema mi je bila všeč, a ker so nam predavali le del teorije, sem dobila željo po tem, da o mobingu izvem še več, ter da v svoji diplomski nalogi proučim seznanjenost študentov s pojmom mobinga.

Tudi sama sem opravljala veliko del preko študentskih servisov in v enem od njih sem bila tako priča kot žrtev mobinga. Pomembno je, da seznanimo študente bolj podrobno s to problematiko, saj bodo morda prav oni nekega dne žrtev ali priča mobinga.

1.1 Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč

S pojmom mobing se v današnjih časih srečujemo vedno pogosteje.

»Mobing oziroma 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.« (Brečko 2010, 21)

»Psihično nasilje lahko povzroči žrtvam hude zdravstvene težave, tako psihične in vedenjske kot tudi telesne, na primer: depresija ali anksiozne motnje, nespečnost, razdražljivost, visok krvni tlak itd. Žrtve vse teže opravljajo svoje delo in se zapirajo vase, postajajo vse manj samozavestne, sramujejo se svojega položaja in jih je strah, vse to pa negativno vpliva tako na odnose v službi kot tudi v družini in v krogu prijateljev.« (Čili za delo 2007)

V veliko primerih gre za različne napade na zaposlenega, nad katerim se izvajajo grožnje, žaljivke ter ponižanje, izvajalec le-tega pa se poslužuje nasilja zaradi različnih vzrokov.

Nasilje na delovnem mestu je pogosto povezano z ravnanjem in odnosom vodilnih do podrejenih, z organizacijo procesov, sistemizacijo, s preveč tesnimi odnosi med zaposlenimi, lahko pa tudi drugačnostjo. Nova evropska zakonodaja določa, da mora delodajalec sodišče prepričati, da je v resnici storil vse, da bi svoje podrejene zavaroval pred nasiljem in onemogočil storilce (Rebernik 2011).

Pojem je postal tako obširen, da ga velikokrat uporabljamo nestrokovno in nepravilno, kar posledično privede do opisovanja pojavov, ki jih ne štejemo med »mobing«.

S posledicami mobinga se lahko srečajo tudi študentje, ki niso v delovnem razmerju. Menimo, da so lahko prav oni žrtve še večjega nasilja na delu, ki ga opravljajo preko raznih študentskih servisov, saj niso zakonsko varovani.

Delodajalci jih izkoriščajo za delo preko različnih študentskih servisov. Mladi imajo vedno manjše možnosti zaposlitve in se posledično ne morejo seznaniti z osnovami na delovnem mestu, med katere spadajo spoznavanje poklica, pravice in dolžnosti delodajalca in delavca. Zato je pomembno, da jih s posledicami na delu seznanimo še pred redno zaposlitvijo.

Delodajalci danes pogosto raje zaposlujejo študente, saj jim ti predstavljajo velikokrat manjši strošek in obveznost kot redno zaposleni delavci. Z njimi imajo manjše stroške, kot so potni stroški, plačane nadure in dopusti ... Tako študente zaposlujejo za določen delovni čas, kar pomeni, da gre do neke mere za bolj občutljivo delovno silo, saj se v veliko primerih študent ne bo pritožil iz strahu, da mu pogodba ne bo podaljšana, kar lahko privede do izkoriščanja študentov in do raznih oblik trpinčenja na delovnem mestu.

To je lahko le eden izmed problemov, ki se pojavlja med delodajalcem in študentom, zato bom v diplomski nalogi proučevala poznavanje pojma: Mobing med delovno študentsko populacijo.

1.2 Namen in cilj diplomskega dela

Namen diplomskega dela je bil preučiti stopnjo seznanjenosti študentov različnih starosti s pojmom mobing.

Cilji diplomske naloge so bili najprej preučiti sekundarno literaturo, ki se nanaša na proučevani problem, predstavitev pojma mobing in postavitev problema v slovenski kontekst, proučiti problematiko študentskega dela v Sloveniji v povezavi s pojmom mobinga, snovanje in izvedba raziskave med študenti in predstavitev rezultatov raziskave.

1.3 Metode za doseganje ciljev

V diplomskem delu smo uporabljali več metod. Na podlagi metod deskripcije in sinteze smo predstavili relevantno literaturo domačih in tujih avtorjev s področja mobinga. Z metodo kompilacije smo povzeli mnenja in spoznanja različnih avtorjev.

V drugem delu diplomske naloge smo s pomočjo anketne metode pridobivali podatke o seznanjenosti študentov z mobingom. Raziskovalno populacijo so predstavljali študentje različnih starosti od 18. do 26. leta. Populacija so študentje v Republiki Sloveniji, vpisani v redni in izredni študij v študijskem letu 2011/2012, ki imajo status študenta in opravljajo ali so že opravljali delo preko študentskega servisa. Vzorec je slučajnostni in zajema 155 študentov.

Za potrebe raziskave smo sestavili vprašalnik z vprašanji zaprtega tipa. Pridobljene podatke smo analizirali in rezultate interpretirali ter jih ustrezno (grafično) predstavili.

1.4 Predpostavke in omejitve diplomskega dela

Predpostavljali smo, da večina študentov ni dovolj dobro seznanjenih s pojmom mobing, da se je z mobingom na delovnem mestu srečalo več študentk kot študentov, ter da študentje, ki so se že srečali z mobingom, tega dejanja niso prijavili ali na to opozorili.

Ker so bile ankete spletne, je bila omejitev ta, da bi bila odzivnost nizka ali da bi bile ankete napačno oziroma pomanjkljivo izpolnjene.

Obstajala je tudi verjetnost, da bi bili študentje omejeni z odgovori, ker smo se osredotočili na zaprti tip vprašanj.

2 MOBING

2.1 Opredelitev pojma

O prisotnosti mobinga na delovnem mestu vedno več govorimo. Verjetnost je, da ga je veliko več, kot je ovadb, saj živimo v težkih časih, kjer se vsak dan srečujemo s krizo. V nadaljevanju bomo mobing podrobneje predstavili.

Izvor besede mobing izhaja iz angleškega glagola »to mob«, ki v slovenskem prevodu pomeni »planiti na, napasli, lotiti se koga« (Brečko 2010, 17).

Delovni psiholog Heinz Leymann, profesor nemškega rodu, je leta 1995 opazoval dogajanja na delovnem mestu in prvi opredelil ta pojav s temi besedami: »Mobing v delovnem okolju vključuje sovražno in neetično komunikacijo enega ali več posameznikov, sistematično in najpogosteje usmerjeno k enemu posamezniku, ki je zaradi mobinga porinjen v nemogoč položaj, kjer nima zaščite in kjer tudi ostaja zaradi stalnih dejanj mobinga. Ta dejanja so zelo pogosta, najmanj enkrat na teden in v daljšem časovnem obdobju, najmanj šest mesecev.« (Brečko 2010, 17)

Ker za pojem mobing ni enotne opredelitve, je Leymannova teorija le ena izmed mnogih. V Slovarju slovenskega knjižnega jezika ne najdemo pomena za besedo mobing oziroma jo najdemo pod pojmom šikanirati, kar pomeni namerno povzročati neprijetnosti, nevšečnosti (SSKJ 2005).

Izraz je skoval avstralski etolog Konrad Lorenz, ki je pri opazovanju živali prišel do zanimivih izsledkov o tem, kako različne skupine živali prenašajo vsiljivca in kako pri tem sodelujejo. Z besedo mobing je torej označeval napad skupine živali na vsiljivca (Brečko 2010, 17).

Mobing močno posega v socialno varnost in žrtve posegajo v beg z bolniško odsotnostjo z dela, zatekanje v invalidske postopke, imajo posledice na zdravju in podobno. Najhuje je, da v večini primerov žrtve mobinga ali molčijo, ker se bojijo izgube delovnega mesta, ali pa odidejo iz podjetja in tako zopet izgubijo delovno mesto, izvajalec mobinga pa ostane nekaznovan in nasilje izvaja še naprej (Mihalič 2006, 307).

Mihalič (2006, 313) pravi, da je zelo potrebno predvsem osveščanje vseh zaposlenih, pri čemer lahko največ naredijo organizacije z internim izobraževanjem in osveščanjem. Vsak zaposleni se mora zavedati, da nihče nima pravice izvajati nasilja nad njim, in če se to zgodi, mora vsak zaposleni vedeti, na koga v organizaciji se lahko obrne za pomoč, ne da bi bil s tem še dodatno ogrožen s strani izvajalca mobinga.

2.2 Oblike mobinga

Pojavne oblike mobinga razvrščamo v pet zaokroženih skupin glede vrste napada. Za vsako vrsto lahko naštejemo več oblik vedenja in ravnanja, usmerjenih na posameznika, potencialno žrtev mobinga (Brečko 2010, 26–34):

- Napadi zoper izražanja in komuniciranje:
 - omejevanje možnosti izražanja in komunikacije s strani nadrejenega,
 - omejevanje možnosti izražanja in komuniciranja s strani sodelavcev,
 - prekinjanje govora, jemanje besede,
 - kričanje in zmerjanje,
 - nenehno kritiziranje dela,
 - kritiziranje osebnega življenja,
 - dajanje nejasnih pripomb,
 - zastraševanje po telefonu,
 - pisanje grožnje,
 - ustne grožnje,
 - izmikanje neposrednim stikom, omejevanje stika s pogledom, odklonilne geste in zbadanja.

Gre za tako imenovano verbalno nasilje, ki ima za svoj cilj podrediti, pokoriti si nekoga.

- Napadi, ki ogrožajo socialne stike žrtve:
 - z žrtvijo se nihče več noče pogovarjati,
 - ignoriranje v primeru, da žrtev koga sama nagovori,
 - premestitev v delovne prostore, ki so proč od sodelavcev,
 - sodelavci imajo prepoved pogovora z žrtvijo,
 - splošna ignoranca sodelavcev.

Napadi zoper socialne stike so najhujša in najnevarnejša oblika neustreznega ravnanja in oblik mobinga.

- Napadi, ki ogrožajo osebni ugled žrtve:
 - obrekovanje,
 - širjenje neutemeljenih govoric,
 - poskusi smešenja žrtve,
 - izražanje domnen, da je žrtev psihični bolnik,
 - poskusi prisile v psihiatrični pregled,
 - norčevanje iz telesnih hib,
 - oponašanje tipičnih vzorcev vedenja z namenom, da se nekoga smeši,
 - napad na politično ali versko prepričanje žrtve,
 - norčevanje iz zasebnega življenja,
 - siljenje k opravljanju nalog, ki kršijo samospoštovanje osebe,

- napačno ali žaljivo ocenjevanje delovnih naporov,
 - dvom v poslovne odločitve žrtve,
 - žrtev je pogosto deležna kletvic in obscenih izrazov.
- Napad zoper kakovost delovnega mesta:
 - žrtev ne dobiva več novih delovnih nalog,
 - žrtvi so odvzete vse delovne naloge,
 - dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog,
 - dodeljevanje nalog pod ravnjo kvalifikacij,
 - dodeljevanje vedno novih nalog,
 - dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo,
 - dodeljevanje nalog nad ravnjo kvalifikacije,
 - poškoduje se delovno mesto žrtve.

Napadi zoper kakovosti delovnega mesta se izražajo skozi oblike vedenja in ravnanja, ki ogrožajo posameznikovo pravico do dostojnega dela, in se najpogosteje manifestirajo v odvzemu nalog ali v dodeljevanju velike količine nalog, ki je žrtev ne zmore.

- Napadi zoper zdravje:
 - dodeljevanje zdravju škodljivih nalog,
 - grožnje s fizičnim nasiljem,
 - uporaba lažjega fizičnega nasilja,
 - fizično zlorabljanje,
 - namerno povzročanje psihične škode.

V to skupino neustreznega ravnanja in vedenja uvrščamo vse oblike, ki predstavljajo neposreden napad na fizično ali psihično zdravje žrtve.

2.3 Vrste mobinga

Kostelić - Martičeva (2007, 27) razlikuje dve vrsti mobinga glede na to, kdo je zlorabljaljoči in kdo žrtev:

- horizontalni mobing,
- vertikalni mobing.

2.3.1 Horizontalni mobing

Horizontalni oziroma vodoravni mobing se pojavlja znotraj iste intenzivne moči in vloge, med delavci na enem položaju na hierarhični lestvici (Koić in Apostolovski 2006, 6).

Tu gre lahko za primere, ko se zaposleni z različnimi dejanji mobinga skuša znebiti drugega zaposlenega, torej sodelavca, ki mu je glede na položaj v podjetju enakopraven. Napadalec se

namreč počuti ogrožanega s strani posameznika, ki je verjetno bolj uspešen kot on. Zato je nevoščljiv in ljubosumen na kakršnakoli dejanja in uspehe sodelavca, nad katerim nato izvaja psihično nasilje (Kostelić - Martić 2007, 27–28).

Raziskave kažejo, da je v svetu največ prav horizontalnega mobinga, torej mobinga, ki se izvaja nad sodelavci, in sicer kar 66 %, v Italiji, denimo, pa je horizontalni mobing prisoten v 45 % (Brečko 2010, 49).

2.3.2 Vertikalni mobing

Druga oblika je vertikalni mobing, ki se pojavlja z vrha hierarhične lestvice navzdol, ko se nadrejeni loti podrejenega delavca.

Brečko (2010, 50) omenja, da se vertikalni mobing kaže v oblikah, kot so:

- vodja, nadrejeni izvaja mobing nad podrejenim sodelavcem,
 - vodja izvaja mobing nad enim sodelavcem, nato nad drugim, dokler ne uniči vse skupine.
- Temu se z drugo besedo reče strateški mobing ali »bossing«.

Možen je tudi obrnjen primer, ko skupina sodelavcev izvaja mobing nad vodjo ali nadrejenim (Koić in Apostolovski 2006, 6).

Mlinarič (2007) pravi, da se najpogosteje 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.

2.3.3 Zunanji mobing

Mobing kot pojav psihičnega nasilja v delovnih okoljih lahko poteka v organizaciji, napadalec pa lahko prihaja tudi od zunaj. Takšen mobing imenujemo mobing od zunaj ali zunanji mobing. Pogostejši je v poklicih, v katerih imajo zaposleni večkratne stike z istimi partnerji ali strankami ali dobavitelji. Tako pogosto poročajo o zunanjem mobingu v šolstvu, zdravstvu in sodstvu (Brečko 2010, 50).

Ne glede na smer in raven izvajanja mobinga ločimo še dve vrsti mobinga:

- e-mobing, in
- lažni mobing.

2.4 Posledice mobinga

Večina ljudi preživi večji del življenja v delovnem okolju. Ljudje pa največkrat ne delajo sami, temveč s sodelavci in nadrejenimi v skupni organizaciji. Pri tem pogosto prihaja do trenj med akterji. Če iz teh trenj nastanejo konflikti, se lahko ti razvijejo v šikaniranje (Tkalec 2001, 913).

Brečko (2006, 53) ugotavlja, da se proces mobinga skoraj vedno začne s konfliktom, lahko odkritim, še večkrat pa prikritim, tako da je žrtvi mobinga vzrok za napadalčevo ravnanje pogosto neznan. Vsekakor pa meni, da ne smemo sklepati obratno, namreč, da se vsak konflikt razvije v mobing.

Konflikt se pojavi, kadar imata dva ali več ljudi različna in nasprotujoča si stališča v situaciji, ki se izraža v besedah ali dejanjih. V obeh primerih se konflikt sproži, kadar nekdo misli, da drugi ogroža njegove interese. Začne se pri dveh posameznikih, nato pa se razširi na skupine (Anderson 2007, 17).

Konflikt, ki vodi v mobing, obsega (Brečko 2006, 54):

- izključevanje, škodovanje sodelavcu,
- napad na osebno nedotakljivost,
- storilec ali storilci so nekaj časa prikriti,
- žrtev popusti ali omaga,
- ugled žrtve trpi, grozi ji celo izguba službe,
- moč se po razkritju in sankcioniranju mobinga prevesi na eno stran, k žrtvi.

»Pri mobingu gre za psihično in čustveno izgorevanje, ki je največkrat prikrito. Žrtvam mobinga pade samozavest in zniža se jim samopodoba.« (Lovšin, Mlakar in Vipotnik 2012, 2)

Žrtev psihičnega in fizičnega nasilja na delovnem mestu je vedno več, kljub temu pa sta mobing in bullying še vedno večinoma tabu temi. Vzrok je vse večje ustrahovanje zaposlenih, ki si kot žrtve ne upajo spregovoriti o tej temi, zaradi izgube delovnega mesta si ne upajo reči ne, ne vedo, na koga se lahko obrnejo za pomoč, predvsem pa se bojijo maščevanja, če bodo storilca mobinga prijavile (Mihalič 2006, 312).

»Vse klicateljice so opisovale namerno psihično nasilje, ki je trajalo dlje časa. Šikaniranje, ki so ga doživljale, je pripeljalo do slabega počutja na delovnem mestu, duševne stiske in drugih zdravstvenih težav. Kar nekaj primerov je bilo tudi socialne izločenosti v delovnem okolju, opazale so, da teže delajo, se pri tem težko koncentrirajo, so v stalnem strahu, občutijo žalost, nemoč in ponižanost, menijo, da se jim je zgodila krivica.« (Lovšin, Mlakar in Vipotnik 2012, 2)

Preglednica 1: Posledice mobinga

Posledice za posameznika	Posledice za sodelavce	Posledice za organizacijo
<ul style="list-style-type: none">- Motnje koncentracije in spomina- Nastop miselnih avtomatizmov- Strah pred neuspehom- Upadanje delovne samozavesti- Motnje socialnih odnosov- Težnja po neopaznem vedenju- Kriza osebnosti, samozavesti- Nervoze- Občutki izčrpanosti- Depresije- Oslabelost imunskega sistema- Tvorba malignih tumorjev- Samomorilsko vedenje	<ul style="list-style-type: none">- Občutek krivde- Strah pred posledicami v primeru, da bi žrtvi pomagali- Strah pred tem, da bodo tudi sami postali žrtve mobinga- Razpadanje delovnih struktur	<ul style="list-style-type: none">- Slabšanje delovne klime- Zmanjšanje produktivnosti- Težave z motivacijo zaposlenih- Zmanjšanje inovativnosti- Zmanjšanje poslovnega ugleda- Višanje stopnje fluktuacije- Višanje stopnje absentizma- Visoki stroški odpravnin, odškodnin, pravnih postopkov, svetovalcem ...

Vir: Brečko 2007, 423.

3 PROBLEMATIKA ŠTUDENTOV

V Sloveniji je vse več študentov, ki si med časom študija iščejo delo preko študentskih servisov in tako skrbijo za dohodek, ki ga potrebujejo za svoj prosti čas in za plačevanje osebnih stvari. Ker je želja po zaslužku velikokrat prevelika, si mnogi na delu zatiskajo oči in dovolijo delodajalcu, da upravlja z njim po svoji volji. Zato velikokrat pride na delu do izkoriščanja študentov, kjer nimajo pravice do polurne malice, neplačanih nadur, neplačanih potnih stroškov, mnogi študentje pa se včasih pritožijo tudi za neplačano delo.

Študent je oseba, ki se vpiše na visokošolski zavod na podlagi razpisa za vpis in se izobražuje po dodiplomskem ali podiplomskem študijskem programu. Status študenta se izkazuje s študentsko izkaznico (Zakon o visokem šolstvu, Ur. l. RS, št. 100/2004).

Študentje imajo ne glede na to, ali se študij izvaja kot redni ali izredni, pravico do zdravstvenega varstva in drugih ugodnosti ter pravic (na primer prehrana, prevozi, štipendiranje) v skladu s posebnimi predpisi, če niso v delovnem razmerju ali prijavljeni kot iskalci zaposlitve.

Oseba na prvi pogled ne more imeti hkrati statusa študenta in biti prijavljena kot brezposelna oseba na Zavodu RS za zaposlovanje, saj statusa naj ne bi bila združljiva. Kljub temu pa je vseeno veliko govora o tako imenovanih potrilih iz tajništva fakultet, s katerim se študent odpove svojim pravicam in ugodnostim, zato da je upravičen do prijave v evidenci brezposelnih (U. B. b. l.).

3.1 Specifike študentskega dela v Sloveniji

Delo preko študentskega servisa lahko opravljajo osebe (ŠOUM 2012):

- s statusom dijaka v Republiki Sloveniji, ki so že dopolnile 15 let,
- s statusom študenta v Republiki Sloveniji,
- s statusom udeležencev izobraževanja odraslih, ki so mlajše od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja.

Začasna in občasna dela preko študentskega servisa lahko opravljajo tudi (prav tam):

- dijaki in študentje, državljani Republike Slovenije, ki imajo status dijaka ali študenta v tujini (kar se dokazuje s potrdilom o vpisu, izdanem po predpisih v državi tuje šole),
- osebe, ki so zaključile srednjo šolo v tekočem šolskem letu in bodo (na podlagi vpisa na visokošolski zavod) pridobile status študenta ob začetku novega šolskega leta,
- študentje tujih univerz, ki v okviru mednarodnih izmenjalnih programov opravljajo študijske obveznosti v Republiki Sloveniji.

Študentu preneha pravica delati na podlagi študentske napotnice zlasti (prav tam):

- ko diplomira,
- če je vpisan v evidenco brezposelnih oseb Zavoda RS za zaposlovanje,
- če se redno zaposli.

3.2 Študentje in mobing

V splošnih določbah Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002 in 103/2007), ki v 7. odstavku 214. člena omenja delo otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov, lahko preberemo, da se v primerih občasnega ali začasnega opravljanja dela dijakov in študentov ter volonterskega opravljanja pripravništva uporabljajo določbe tega zakona o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti.

V 6. a členu ZDR (2002) je:

- prepovedano spolno in drugo nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je 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;
- spolno in drugo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona;
- odklonitev ravnanj iz prvega odstavka tega člena s strani prizadetega kandidata oziroma delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu;
- prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Med delom s posredovanjem študentskega servisa so študentje in dijaki zdravstveno zavarovani na podlagi 17. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 9/92 in 13/93).

Za invalidnost, telesno okvaro ali smrt, ki so posledica poškodbe pri delu, ali poklicne bolezni, so zavarovani na podlagi Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 12/92), ki velja za učence (dijake) srednjih šol oz. študente višjih in visokih šol, ki opravljajo dela preko študentskega servisa. Iz tega zavarovanja ne morejo uveljavljati pravice za pridobitev dnevne odškodnine. To si lahko uredijo le na podlagi nezgodnega zavarovanja, ki ga sklenejo na svoji šoli oz. fakulteti ali osebno pri katerikoli zavarovalnici (ŠOUM 2007).

Če delodajalec ne izpolnjuje dogovora, sklenjenega pred pričetkom dela, ali krši pravice, lahko:

- študent obvesti študentski servis, ki ga je napotil na delo k delodajalcu, pojasni okoliščine spora oz. kršitve. Študentski servis praviloma pokliče delodajalca in ga opozori na izpolnjevanje obveznosti;
- študent pisno zahteva, da delodajalec kršitev odpravi, oziroma, da svoje obveznosti izpolni.

Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi ne izpolni svoje obveznosti oziroma ne odpravi kršitve, lahko študent v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem, ali predlaga posredovanje inšpektorja za delo v sporu (Študentski servis 2007).

4 METODOLOGIJA

V prvem delu diplomske naloge, ki obsega teoretični del, smo najprej opredelili problem, s katerim se srečujejo študentje. Ta se kaže predvsem v tem, da delodajalci zaposlujejo študente za določen čas, ker jim to predstavlja manjši strošek in obveznost, kot redno zaposleni delavci. Taki študentje se v večini primerov iz strahu, da jim pogodba ne bo podaljšana, na situacijo ne bodo pritožili, kar lahko obravnavamo kot izkoriščanje in eno od oblik trpinčenja študentov. S pomočjo tujih in domačih avtorjev smo tako pojasnili pomen mobinga, našli pet oblik vedenja in ravnanja pri mobingu, opisali vrste mobinga in posledice, s katerimi se lahko srečamo pri mobingu. Nadaljevali smo s problematiko študentov v Sloveniji in povedali, kakšne so specifične študentskega dela v Sloveniji ter kako so zakonsko varovani pred mobingom.

V empiričnem delu bomo predstavili rezultate kvantitativne raziskave, s katero želimo izvedeti, koliko so študentje seznanjeni s pojmom mobinga, ter koliko se jih je pri delu preko študentskega servisa srečalo s pojmom mobinga. Sklicevali se bomo predvsem na 2 raziskovalni vprašanji.

Raziskovalno vprašanje 1: Kako so študentje seznanjeni s pojmom mobinga?

Na podlagi anketnih rezultatov želimo ugotoviti seznanjenost študentov s pojmom mobinga. Pri tem si bomo pomagali z naslednjimi vprašanji:

- Ali ste že slišali za pojem mobing?
- Če ste slišali, kje ste izvedeli zanj?
- Kaj za vas pomeni mobing?

Raziskovalno vprašanje 2: Koliko študentov se je na delu preko študentskih servisov že srečalo z mobingom?

4.1 Vzorec

Vzorec je zajemal študente različnih starosti od 18. do 26. leta. Populacija so študentje v Republiki Sloveniji, vpisani v redni in izredni študij v študijskem letu 2011/2012, ki imajo status študenta in opravljajo, ali so že opravljali, delo preko študentskega servisa. Pridobili smo 155 pravilno izpolnjenih anketnih vprašalnikov in 49 nepravilno izpolnjenih. Napačno izpolnjenih anket nismo uporabili pri analizi podatkov. Taki podatki so bili izločeni iz analize. Od 155 pravilno izpolnjenih anket je reševalo ankete 33 moških in 122 žensk. Strukturo vzorca bomo v analizi rezultatov tudi grafično prikazali.

4.2 Postopek zbiranja podatkov

Na spletni strani www.1ka.si smo ustvarili anketo in jo najprej poskusno izvedli. Poskusne anketirance smo prosili, naj povedo vse morebitne pripombe na vprašanja, ter tako prilagodili vprašalnik in ga nato v obdobju od 10. do 21. maja 2012 aktivirali.

Anketirancem smo po elektronski pošti poslali povezavo na spletno stran <http://www.1ka.si/a/15348>, s katero so avtomatsko pristopili k reševanju, program pa je sam obdelal podatke. Anketa je bila anonimna in zaprtega tipa. Poleg demografskih podatkov, kot so starost, spol in status študentov, so anketiranci odgovarjali še na vprašanja, kot so:

- Ali so že opravljali delo preko študentskih servisov?
- Kaj za njih pomeni pojem mobing?
- Ali so se na delu že srečali z mobingom?
- Na koga se lahko obrnejo v primeru mobinga?
- Kaj lahko po njihovem mnenju privede do mobinga?

4.3 Opis pripomočkov

Prvi del ankete je sestavljal predgovor, kjer smo anketirance želeli seznaniti z anonimnostjo ankete ter s kakšnim namenom želimo pridobiti odgovore. V anketi je bilo postavljenih 14 vprašanj, od tega 4 podvprašanja, kjer so anketiranci s pogojem na odgovorjeno vprašanje z DA odgovarjali še na podvprašanje. Na ponujene odgovore so anketiranci odgovarjali tako, da so označili ustrezen odgovor. Pri nekaterih vprašanjih so imeli tudi možnost dodajanja odgovora.

5 ANALIZA PODATKOV IN INTERPRETACIJA REZULTATOV

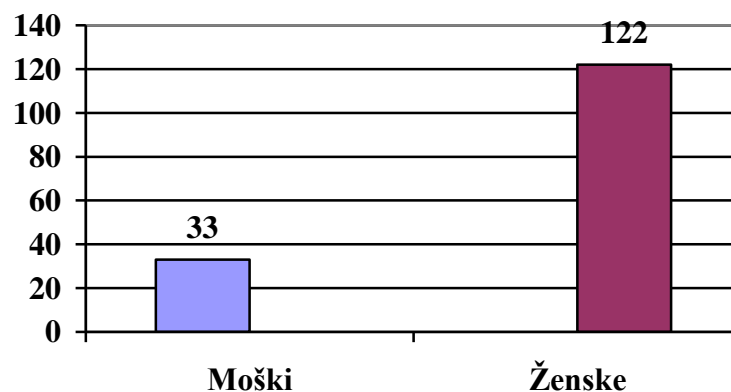
Za pridobivanje rezultatov smo v diplomskem delu uporabili kvantitativno metodo anketiranja, saj smo predvidevali, da bomo z anonimnimi anketami pridobili največ želenih odgovorov, vezanih na pojem mobing. Z rezultati smo želeli ugotoviti predvsem seznanjenost študentov z mobingom. Za reševanje ankete smo izbrali naključne anketirance, starosti od 18 do 26 let, ki imajo status študenta in niso v rednem delovnem razmerju. Posredovanje povezave na spletno stran smo objavili na spletnih straneh kot so gmail, facebook ...

V nadaljevanju bomo predstavili rezultate ankete.

5.1 Interpretacija rezultatov

Z anketiranjem pridobljene podatke smo analizirani s programom 1ka.si in rezultate prikazali v naslednjih slikah.

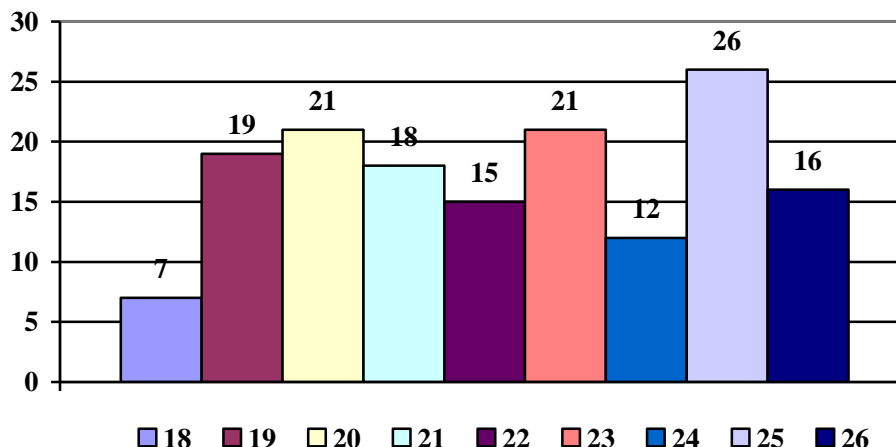
Spol anketirancev



Slika 1: Spol anketirancev

Vprašalnik smo poslali 155 študentom in tako dobili podatek, da je pri reševanju anket sodelovalo 33 moških, kar predstavlja 21 %, in 122 žensk, kar predstavlja 79 %.

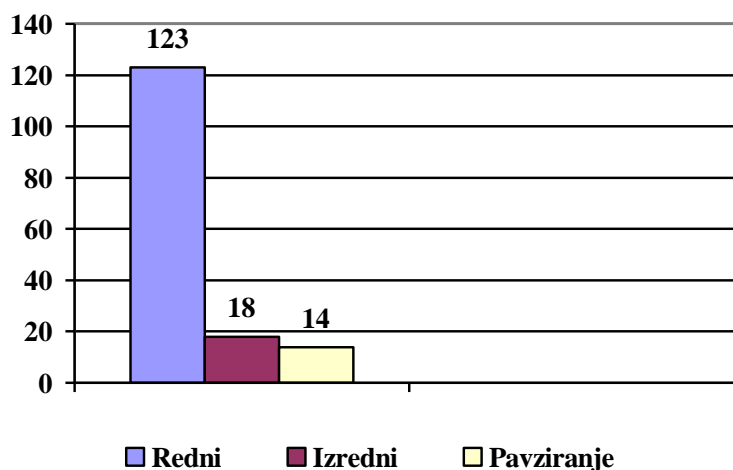
Starost anketirancev



Slika 2: Starost anketirancev

Iz grafa je mogoče razbrati, da so ankete reševali študentje različnih starosti od 18 do 26 leta. Največ odgovorov smo dobili od populacije, ki je stara 25 let, kar 16,8 %, najmanj pa od študentov starosti 18 let, to je 4,5 %. Iz tega lahko razberemo, da smo imeli pester izbor študentov, ki so nam pomagali pri pridobivanju podatkov za boljšo raziskavo, ki jo potrebujemo za diplomsko nalogo.

Status študenta

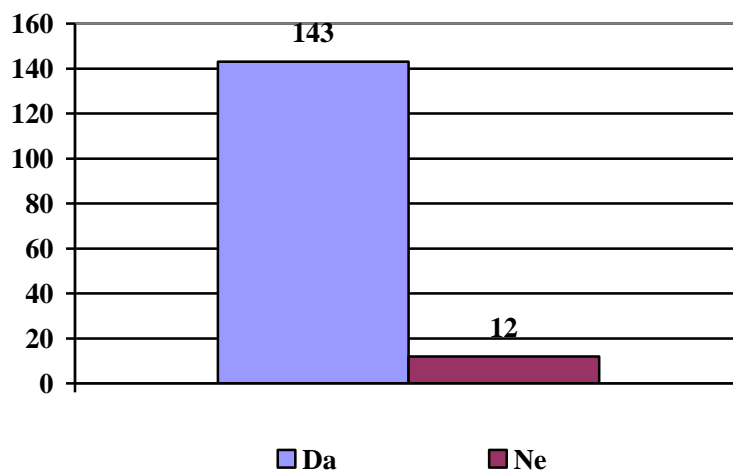


Slika 3: Status študenta

Glede na strukturo statusa študentov ni presenetljivo, da je v anketi sodelovalo 123 (79 %) študentov z rednim statusom. Ta podatek nas ne preseneča, saj je danes veliko takih, ki nimajo možnosti za redno zaposlitev in se raje odločijo za nadaljnje izobraževanje, pri tem lahko sklepamo, da je ta podatek realen.

Pri reševanju anket je sledilo 18 (11 %) študentov z izrednim ter 14 (9 %) študentov, ki so »pavzirali«, kar pomeni, da so vpisani na fakulteto, vendar brez statusa študenta. Za te študente menimo, da imajo več delovnih izkušenj preko študentskih del.

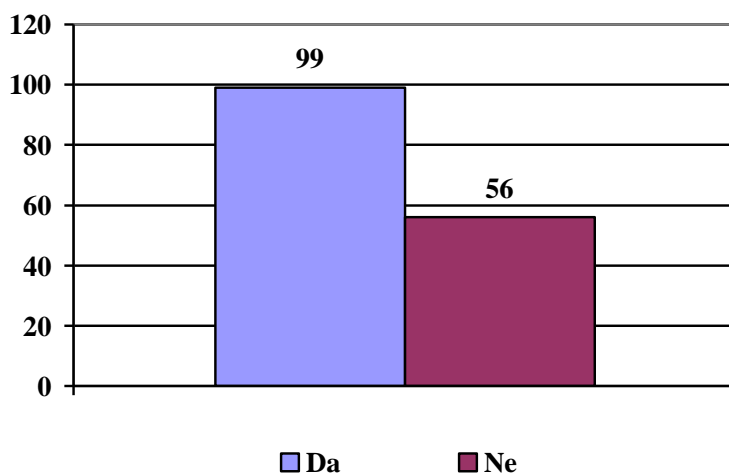
Ali opravljate oziroma ste opravljali delo preko študentskih servisov?



Slika 4: Opravljanje dela preko študentskih servisov

Ker smo pri prejšnjem vprašanju ugotavljali status študenta in sklepali, da imajo študentje veliko izkušenj z delom preko servisov, lahko to tukaj tudi potrdimo, saj je iz grafa razvidno, da je 143 (92 %) študentov že opravljalo delo preko raznih študentskih servisov, 12 (8 %) študentov pa še ni opravljalo dela. Ti študentje so ne glede na to, da niso še opravljali dela preko študentskih servisov, vseeno nadaljevali z anketo, saj nas je zanimalo predvsem, če so seznanjeni s pojmom mobing.

Ali ste že slišali za pojem mobing?



Slika 5: Ali so študentje že slišali za pojem mobing?

Rezultati pri postavljenem vprašanju so, da je 99 anketirancev oziroma 64 % odgovorilo pritrdilno, 56 študentov ali 36 % pa za pojem mobing še ni slišalo.

Tisti, ki so na vprašanje: »Ali ste že slišali za pojem mobing?« odgovorili pritrdilno, nas je zanimalo, kje so izvedeli zanj.

Iz medijev jih je izvedelo kar 65 %, na šoli ali fakulteti 36 %, od prijateljev in znancev 33 %, od sodelavcev 10 %, na izobraževanju preko organizacije 2 %, od zdravnika 1 %.

Pod odgovorom drugo so dopolnili, da so za mobing izvedeli preko spleta in družine.

Ker je to vprašanje del raziskovalnega vprašanja, lahko iz rezultatov sklepamo, da je večina študentov že slišala za mobing, ampak kot smo v teoretičnem delu že omenili, je danes pojem že zelo razširjen, kar lahko pomeni, da ga nekateri študentje napačno obravnavajo. Zato tukaj obstaja možnost, da so študentje odgovarjali pritrdilno z mislijo, da pravilno poznajo pojem.

36 % anketirancev, ki so označili, da za mobing še niso slišali, so preskočili 6. vprašanje in začeli reševati 7. vprašanje. Ta odstotek anketirancev bomo omenili v nadaljevanju.

Kaj za vas pomeni mobing?

Kar 56 % je pravilno odgovorilo, da mobing opisuje negativna komunikacijska dejanja, ki so usmerjena proti določeni osebi in ki se dogajajo pogosto, skozi daljše časovno obdobje, s čimer se vzpostavi odnos storilec žrtev.

Pri tem vprašanju smo študentom ponudili možnost izbiranja odgovora z eno pravilno trditvijo in štirimi napačnimi trditvami o mobingu, zato lahko predpostavljamo, da smo

študentom olajšali način izbiranja pravilnega odgovora, saj se je pravilna definicija vidno razlikovala od napačnih trditvev. Zato obstaja možnost, da smo zaradi tega dobili toliko pravih odgovorov.

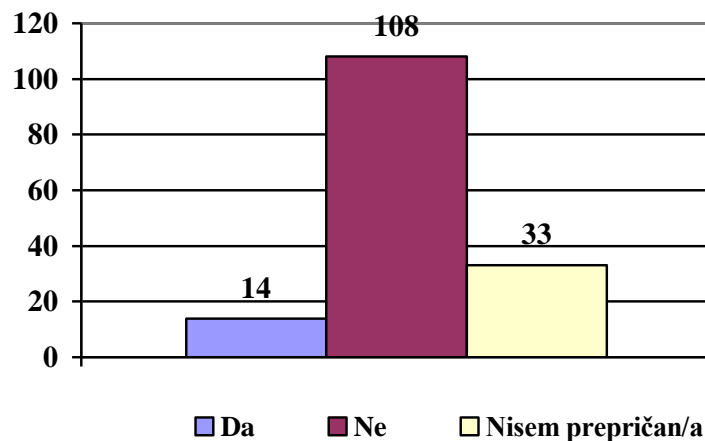
Na napačne trditve so odgovarjali naslednje:

- Mobing je vsaka nesramnost ali hudobija na delovnem mestu, so odgovorili 3 %.
- Mobing je konflikt, vpitje, različna mnenja in povzdignjen glas na delovnem mestu, je odgovoril 1 %.
- Enkratni napad skupine na posameznika, 1 %.
- Nepravilne odločitve nadrejenega, 3 %.

Kot smo že omenili, je to vprašanje 36 % anketirancev preskočilo, saj so pri 5. vprašanju odgovorili, da za pojem mobing še niso slišali. Za ta odstotek lahko zapišemo, da je relativno visok, razloge pa lahko najdemo predvsem v tem, da je o izvajanju mobinga med študenti slaba informiranost, obstaja možnost, da se o temi premalo govori tako v medijih kot med študenti.

Ali menite, da ste bili kdaj žrtev mobinga?

Anketiranci so bili pri tem vprašanju najprej seznanjeni z opredelitvijo pojma mobing in so se na podlagi tega odločili, ali so bili kdaj žrtve mobinga.



Slika 6: Ali študentje menijo, da so bili kdaj žrtev mobinga?

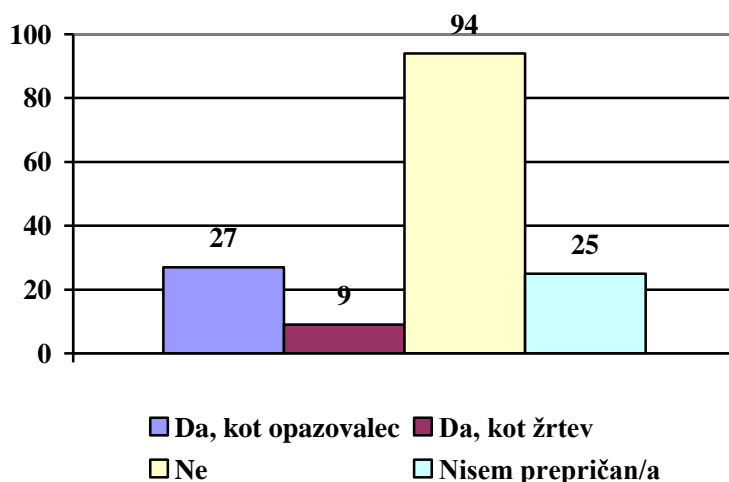
Iz grafa je torej razvidno, da 14 študentov oziroma 9 % meni, da so že bili žrtev mobinga, 108 anketiranih oziroma 69 % pa meni, da niso bili žrtev mobinga, kar 33 anketiranih oziroma 21 % pa ni prepričanih, ali so bili žrtev mobinga. Glede na to, da 33 anketirancev ni prepričanih, da so bili žrtev mobinga, menimo, da bi le-te morali boljše seznaniti s problematiko mobinga oziroma jim predstaviti pojem.

Na kakšen način se je nad vami izvajal mobing?

Zanimalo nas je, katere oblike mobinga se izvajajo nad študenti, ki so menili, da so bili žrtve mobinga. Odgovorili so naslednje:

- verbalno in neverbalno nasilje,
- žaljenje,
- nezaupanje,
- stresanje problemov nad študentom zaradi osebnih problemov delodajalca,
- želja nadrejenega po spolnem odnosu s študentom,
- psihični pritisk delodajalca nad študentom.

Ali ste se na delu preko študentskega servisa že srečali z mobingom?



Slika 7: Srečanje študentov z mobingom

27 študentov se je na delu preko študentskega servisa z mobingom srečalo kot opazovalci, 9 študentov kot žrtev, največ študentov, kar 94, se jih ni srečalo z mobingom, 25 pa jih v to ni prepričanih.

Kaj ste storili kot žrtev mobinga?

Na prejšnje vprašanje je 9 % anketirancev odgovorilo, da so se z mobingom srečali kot žrtev. Tako jih je 6 prenehalo z delom v organizaciji, ostali pa so še naprej hodili na delovno mesto in molčali o kakršnemkoli problemu. Presenetljiv je podatek, da se ostali študentje, ki so se srečali z mobingom kot žrtev in so delo še naprej opravljali, niso uprli nastali situaciji in so raje molčali, kot da bi to prijavili ustrezni službi, ki bi jih zaščitila. Tukaj se lahko vprašamo predvsem, zakaj je ta odstotek anketirancev še vedno nadaljeval z delom. Predpostavljamo lahko, da zaradi strahu pred izgubo delovnega mesta, lahko pa tudi zaradi sramu, ki bi ga potem imeli med sodelavci.

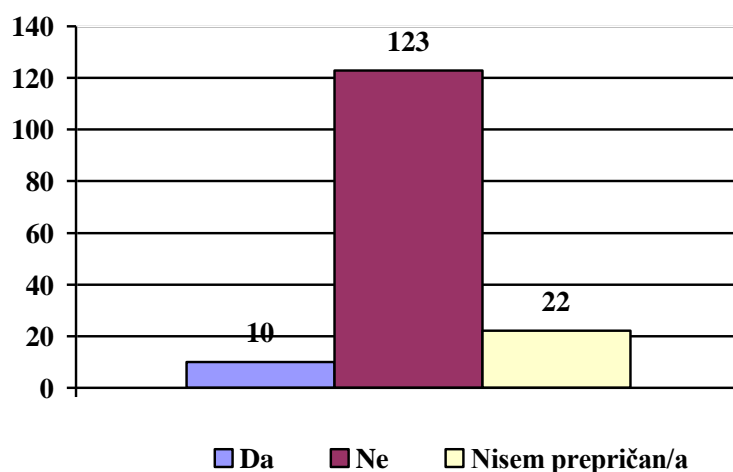
Ali veste, na koga se lahko obrnete v primeru mobinga?

Na vprašanje, ali vedo, na koga se lahko obrnejo v primeru mobinga, je 39 anketirancev odgovorilo pritrdilno, 78 jih ne ve, na koga se lahko obrnejo, 38 pa jih ni prepričanih.

Študentje, ki so odgovorili, da vedo, na koga se lahko obrnejo, so največ označili odgovore:

- na sodelavce,
- kadrovsko službo,
- nadrejenega.

Ali menite, da smo študentje dovolj seznanjeni s problematiko mobinga?



Slika 8: Seznanjenost s problematiko mobinga

Iz grafa je razvidno, da je največ, 123 študentov, odgovorilo, da niso dovolj seznanjeni s problematiko mobinga, 22 jih ni prepričanih, le 10 pa jih je odgovorilo, da so dovolj seznanjeni. Menimo, da bi za študente, ki se želijo seznaniti s problematiko mobinga, v študentskih servisih ali na fakultetah organizirali okrogle mize na temo mobinga. Lahko bi organizirali več seminarjev, kjer bi študente seznanili, kako se spopasti v primeru mobinga.

5.2 Preverjanje raziskovalnega vprašanja

Raziskovalno vprašanje 1: Kako so študentje seznanjeni s pojmom mobinga?

Za odgovor na prvo raziskovalno vprašanje smo prišli s pomočjo 5. in 6. anketnega vprašanja, pri katerem nas je zanimala predvsem seznanjenost in pravilna opredeljenost s pojmom mobing.

Tako smo ugotovili, da je večina vprašancev odgovorila pritrdilno in pravilno, torej, da so seznanjeni s pojmom mobing.

Ker med mobing štejejo dejanja, ki se dogajajo enkrat na teden v obdobju pol leta, in vanj ne štejejo vsake nesramnosti in konflikta, je večina študentov pravilno označila pojem Leymanna (1993, 21), ki pravi, da mobing opisuje negativna komunikacijska dejanja, ki so usmerjena proti določeni osebi in ki se dogajajo pogosto, skozi daljše časovno obdobje, s čimer se vzpostavi odnos storilec – žrtev.

Raziskovalno vprašanje 2: Koliko študentov se je na delu preko študentskih servisov že srečalo z mobingom?

Na naslednje vprašane smo dobili odgovor na podlagi 8. anketnega vprašanja: »Ali ste se na delu preko študentskega servisa že srečali z mobingom?«. Rezultati so bili naslednji: 94 študentov od 155 se ni srečalo z mobingom na delu preko študentskih servisov, kar predstavlja večino anketirancev. Rezultati so prikazani pod sliko številka 7, kjer je tudi razvidno, da se je nekaj študentov že srečalo z mobingom na delu kot opazovalec in kot žrtev.

6 ZAKLJUČEK

Zaključek bomo začeli z mislijo Danijeje Brečko (2010, 13–14), ki pravi, da je mobing z vidika človekovega dostojanstva neetično ravnanje, z vidika organizacije pa škodljivo ravnanje, ki povzroča poslovno škodo. Problematika mobinga med napredovanjem gospodarske krize, ki je očitno povzročila tudi krizo vrednot in odnosov, strmo narašča. Meni, da se je treba z mobingom spopasti na vseh ravneh, tako na ravni družbe, delovne organizacije kot tudi na ravni posameznika.

Na podlagi te misli lahko sklepamo, da se danes ljudje na delovnih mestih vse bolj pogosto spopadajo z mobingom, kar jim lahko predstavlja težave predvsem na duhovni rasti, dolžnosti in odgovornosti ter na uspehe in dosežke.

Težava, ki se pri obravnavi mobinga vse bolj pogosto pojavlja, je, da je pojem postal preobširen in se ga zato velikokrat uporablja nestrokovno in nepravilno. Tako si veliko ljudi ob misli na mobing predstavljajo, da je to vsaka nesramnost in konflikt na delovnem mestu, kar pa ni res.

Tukaj je treba omeniti tudi študente, o katerih smo se v diplomskem delu govorili. Ti še niso v rednem delovnem razmerju in tako niso zakonsko dovolj varovani, kar privede do tega, da so lahko prav oni še večje žrtve nasilja. Ker večina študentov nima možnosti redne zaposlitve, se posledično ne morejo seznaniti z osnovami, ki jih bodo v prihodnosti čakale na delovnem mestu, zato je pomembno, da jih s tem seznanimo že prej.

Zato smo želeli z diplomsko nalogo preveriti seznanjenost študentov v Sloveniji in ugotoviti, ali so s samim pojmom dovolj seznanjeni, ter ugotoviti, ali se je večina anketirancev na delu preko študentskega servisa srečala z mobingom.

Ker smo se osredotočili na zaprti tip ankete, je bila največja slabost pri pridobivanju podatkov ta, da so bili študentje omejeni z odgovori.

Z anketo smo prišli do ugotovitve, da je večina študentov seznanjenih s pojmom mobing. Večina jih je tudi odgovorila, da se še ni srečala z mobingom na delu preko študentskih servisov, tisti, ki so se s tem spopadli kot žrtev, pa so v večini odgovorili, da so prenehali z delom v organizaciji.

Pri mobingu ni pomembno, kakšno izobrazbo imamo, koliko smo stari in kakšnega spola smo, saj smo lahko žrtve vsi, tako redno zaposleni kot študentje, ki delo opravljajo sezonsko preko različnih servisov.

Zato je pomembno, da o tej problematiki odkrito govorimo in obveščamo ljudi, saj je po mnenju tujih avtorjev veliko takih, ki dejanja ne prijavijo zaradi strahu pred izgubo delovnega mesta. Ker je mobinga vedno več, je pomembno, da se žrtve znajo pravilno braniti pred

situacijo in ustrezno ukrepati, ko do tega pride. Tako bo manj neugodnih situacij tako za žrtev kot za organizacijo.

LITERATURA

- Anderson, Kare. 2007. *Učinkovito reševanje konfliktov*. Ljubljana: Tuma.
- Brečko, Daniela. 2006. *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.
- Brečko, Daniela. 2007. Mobbing – kako ga pravočasno prepoznati in ukrepati. *Delavci in delodajalci* 7 (2/3): 415-428.
- Brečko, Danijela. 2010. *Recite mobingu ne*. Ljubljana: Planet GV.
- Čili za delo. 2007. *Mobbing ali psihično nasilje na delovnem mestu*. [Http://www.cilizadelo.si/default-30510.html](http://www.cilizadelo.si/default-30510.html) (21. 1. 2012).
- Koić, Elvira in Jadranka Apostolovski. 2006. *Mobing.hr najčešća pitanja i odgovori*. 2. izd. Zagreb: Udruga za pomoč in edukaciju žrtva mobbinga.
- 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.
- Leymann, Heinz. 1993. *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie Man sich dagegen wehren kann*. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch.
- Lovšin, Peter, Petra Mlakar in Miča Vipotnik. 2012. V strahu za preživetje zaposleni bolj trpijo. *Dnevnik*, 4. april, 2.
- Mihalič, Renata. 2006. *Management človeškega kapitala*. Škofja Loka: Mihalič in partner.
- Mlinarič, Pavla. 2007. *Mobing*. [Http://www.mobing.si](http://www.mobing.si) (16. 4. 2012).
- Rebernik, Andreja. 2011. *Žrtev mobinga: počutim se izžetega in loteva se me obup*. [Http://www.siol.net/novice/slovenija/2011/12/mobing.aspx](http://www.siol.net/novice/slovenija/2011/12/mobing.aspx) (16. 4. 2012).
- SSKJ – Slovar slovenskega knjižnega jezika*. 2005. Ljubljana: DZS.
- ŠOUM – Študentska organizacija Univerze v Mariboru. 2007. *Študentsko delo*. [Http://www.soum.si/za_studente/delo/](http://www.soum.si/za_studente/delo/) (17. 4. 2012).
- ŠOUM – Študentska organizacija Univerze v Mariboru. 2012. *Študentski standard*. [Http://prirocnik.dostop.si/?page_id=4](http://prirocnik.dostop.si/?page_id=4) (12. 4. 2012).
- Študentski servis. 2007. *Za študente – pogosta vprašanja. Kakšne so moje pravice in obveznosti po Zakonu o delovnih razmerjih?* [Http://www.studentski-servis.com/Studenti/Pogosta-vprasanja#5-3](http://www.studentski-servis.com/Studenti/Pogosta-vprasanja#5-3) (16. 4. 2012).
- Tkalec, Lea. 2001. Šikaniranje. *Teorija in praksa* 38 (5): 908–926.
- U. B. B. I. *Študent je lahko izjemoma tudi prijavljen kot brezposelni!* [Http://cekin.si/clanek/kariera_in_izobrazevanje/student-hkrati-pa-prijavljen-kot-brezposelen.html](http://cekin.si/clanek/kariera_in_izobrazevanje/student-hkrati-pa-prijavljen-kot-brezposelen.html) (16. 4. 2012).

PRAVNI VIRI

Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/2002, 103/2007.

Zakon o visokem šolstvu (uradno prečiščeno besedilo). *Uradni list RS*, št. 100/2004.

Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. *Uradni list RS*, št. 12/92.

Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju. *Uradni list RS*, št. 9/92 in 13/93.

PRILOGA

Priloga 1 Anketni vprašalnik

ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovani,

moje ime je Valentina Vukalović. Sem študentka UP Fakultete za management v Kopru. Ker želim z diplomskim delom pod naslovom »Seznanjenost študentov s pojmom mobinga«, zaključiti šolanje, vas prosim za pomoč pri izpolnitvi vprašalnika.

Vprašalnik je anonimen, ugotovitve pa bom uporabila izključno pri izdelavi diplomskega dela.

Na vprašalnik odgovarjate tako, da označite ponujeni odgovor ali dopišite svoje mnenje.

1. Spol:

moški

ženska

2. Starost: _____

3. Status študenta:

redni študij

izredni študij

pavziranje

4. Ali opravljate oziroma ste opravljali delo preko študentskih servisov?

da

ne

5. Ali ste že slišali za pojem mobinga?

da

ne

Če DA, kje ste izvedeli zanj?

iz medijev

od prijateljev in znancev

od sodelavcev

na izobraževanju preko organizacije

od zdravnika

f) na splošnem izobraževanju (šola, fakulteta)

g) drugo _____

6. Kaj za vas pomeni pojem mobing?

Mobing opisuje negativna komunikacijska dejanja, ki so usmerjena proti določeni osebi in ki se dogajajo pogosto, skozi daljše časovno obdobje s čimer se vzpostavi odnos storilec - žrtev

Mobing je vsaka nesramnost ali hudobija

Mobing je konflikt, vpitje, različna mnenja in povzdignjen glas na delovnem mestu

Enkratni napad skupine na posameznika

Nepravične odločitve nadrejenega

Priloga 1

MOBING oziroma 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.

7. Ali menite, da ste bili že kdaj žrtev mobinga?

- da nisem
 ne prepričan/a

Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z DA, napišite, na kakšen način se je nad vami izvajal mobing?

8. Ali ste se na delu preko študentskega servisa že srečali z mobingom?

- da, kot opazovalec ne
 da, kot žrtev nisem prepričan/a

Kaj ste storili kot žrtev mobinga?

- prenehal/a sem z delom v tej organizaciji
 še naprej sem hodil/a delat in molčal/a o kakršnem koli problemu
 nasilje sem prijavil/a v kadrovske službe
 drugo _____

9. Ali veste, na koga se lahko obrnete po pomoč v primeru, da ste žrtev ali priča mobinga?

- da nisem
 ne prepričan/a

Na koga se lahko obrnete v primeru mobinga? (Možnih je več odgovorov.)

- sodelavce
 zdravnika
 nadrejenega
 sindikat
 kadrovske službe
 nikogar
 drugo _____

10. Ali menite, da smo študentje dovolj seznanjeni s problematiko mobinga?

- da ne

Hvala za sodelovanje.