



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Logistično inženirstvo
Modul: Cestni promet

RAZŠIRJENOST MOBINGA NA DELOVNEM MESTU

Mentorica: dr. Barbara Grintal, univ. dipl. org.
Lektorica: Tanja Žuvela, dipl. slov.

Kandidat: Urban Tomšič

Kranj, junij 2025

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici dr. Barbari Grintal, univ. dipl. org., za pomoč pri izdelavi diplomskega dela.

Zahvaljujem se tudi lektorici Tanji Žuvela, dipl. slov., ki je moje diplomsko delo jezikovno in slovnično pregledala.

Posebej se zahvaljujem svoji ženi Mateji in hčerki Hani, ki sta me med študijem in pisanjem diplomskega dela podpirali in mi stali ob strani.

IZJAVA

Študent Urban Tomšič izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom dr. Barbare Grintal, univ. dipl. org.

Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.

Dne _____

Podpis: _____

POVZETEK

Diplomsko delo obravnava vedno bolj aktualno problematiko sodobnega delovnega okolja – mobing na delovnem mestu. Ta se kaže kot kontinuirano psihično nasilje, ki lahko pusti resne posledice na posamezniku, vpliva na delovno klimo in negativno zaznamuje celotno organizacijo. V teoretičnem delu so opredeljeni pojmi mobinga, njegove oblike in vrste, zakonska ureditev v Sloveniji ter najpogostejši vzroki in posledice. Poseben poudarek je namenjen vplivu različnih vrst mobinga na posameznika. V empiričnem delu smo raziskali, v kolikšni meri so zaposleni v različnih slovenskih podjetjih seznanjeni z mobingom in kakšne so njihove osebne izkušnje z njim. V raziskavi je sodelovalo 51 anketirancev, večinoma zaposlenih v javnem sektorju z višjo ali visoko izobrazbo. Rezultati kažejo, da več kot polovica vprašanih zelo dobro pozna pojem mobinga, 55 % pa jih poroča, da so že bili žrtve mobinga. Raziskava potrjuje prisotnost mobinga na različnih delovnih mestih in izpostavlja, da njegove žrtve redko poiščejo pomoč. Prav tako večina delodajalcev ne izvaja ustreznih ukrepov za njegovo preprečevanje, kar kaže na nujnost večje ozaveščenosti in uvedbe učinkovitih zaščitnih strategij. Z diplomskim delom želimo opozoriti na resnost problema mobinga v sodobni družbi ter ponuditi izhodišča za izboljšanje delovnih pogojev in zaščito zaposlenih.

KLJUČNE BESEDE

- Mobing na delovnem mestu
- Trpinčenje
- Žrtve nasilja
- Reševanje mobinga

SUMMARY

This thesis addresses an increasingly relevant issue today – workplace mobbing. In the work environment, mobbing manifests as continuous psychological harassment that can have serious consequences for the individual, the working atmosphere, and ultimately the entire organization. In the theoretical part, I presented the definition of mobbing, its types and forms, the law in Slovenia, as well as its most common causes and consequences. The focus was placed on how different forms of mobbing (horizontal, vertical, e-mobbing, external and false mobbing) can affect individuals or entire organization. In the empirical part, I conducted an online survey aimed at determining the level of awareness among employees in Slovenia regarding mobbing and their personal experiences with it. A total of 51 respondents completed the full questionnaire, the majority of whom were employed in the public sector and held higher education degrees. The results showed that more than half of the participants were well acquainted with the concept of mobbing, and 55% reported having been victims of such behavior. Respondents identified superiors and co-workers as the most frequent perpetrators, and the most experienced forms of mobbing included ignoring, criticizing, interrupting during speech, and spreading rumors. The research confirmed that mobbing occurs in various work environments and that victims often do not seek help. It was also found that most employers fail to implement effective measures to prevent mobbing at workplace, highlighting the need for greater awareness and the introduction of appropriate preventive strategies. This thesis emphasizes the seriousness of the problem in modern society and provides a foundation for improving working conditions and protecting employees.

KEYWORDS

- Workplace mobbing
- Harassment
- Victims of violence
- Mobbing prevention and resolution

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	Predstavitev problema.....	1
1.2	Namen in cilji diplomskega dela	1
1.3	Predstavitev okolja	1
1.4	Predpostavke in omejitve.....	2
1.5	Metode dela.....	3
2	MOBING NA DELOVNEM MESTU	4
2.1	Splošna opredelitev mobinga	4
2.2	Zakonodaja v Sloveniji na področju mobinga	4
2.2.1	Ustava Republike Slovenije (URS).....	5
2.2.2	Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)	5
2.2.3	Kazenski zakonik (KZ-1)	6
2.2.4	Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)	6
2.3	Oblike ali vrste mobinga.....	6
2.4	Vzroki za nastanek mobinga	9
2.5	Posledice mobinga	10
2.5.1	Posledice za žrtev ali posameznika.....	12
2.5.2	Posledice za sodelavce.....	13
2.5.3	Posledice za organizacijo.....	14
3	RAZISKAVA O RAZŠIREJNOSTI MOBINGA	15
3.1	Namen in cilji raziskave.....	15
3.2	Vzorec raziskovanja.....	15
3.3	Postopek zbiranja podatkov.....	15
3.4	Rezultati in analiza podatkov raziskave	16
3.4.1	Socialnoodemografske značilnosti	16
3.4.2	Status zaposlitve in področje dela	18
3.4.3	Odnosi na delovnem mestu.....	19
3.4.4	Poznavanje mobinga.....	20
3.4.5	Žrtve mobinga	21
4	POVZETEK RAZISKAVE	28
5	ZAKLJUČKI.....	29
6	LITERATURA IN VIRI.....	31
	PRILOGA.....	33

KAZALO SLIK

Slika 1: Spol.....	16
Slika 2: Starost.....	17
Slika 3: Dosežena izobrazba.....	17
Slika 4: Zaposlitev.....	18
Slika 5: Sektor opravljanja dela.....	18
Slika 6: Vloga delovnega mesta.....	19
Slika 7: Odnos s sodelavci.....	19
Slika 8: Odnos z nadrejenim.....	20
Slika 9: Odnos s podrejenimi.....	20
Slika 10: Poznavanje pojma mobing.....	21
Slika 11: Zakonodaja na področju mobinga.....	21
Slika 12: Priče mobingu.....	22
Slika 13: Anketiranci, ki so doživeli mobing.....	22
Slika 14: Pogostost mobinga.....	23
Slika 15: Mobing na delovnem mestu.....	23
Slika 16: Počutje žrtve mobinga.....	24
Slika 17: Način izvajanja mobinga.....	24
Slika 18: Vzroki za nastanek mobinga v delovnem okolju.....	25
Slika 19: Iskanje pomoči v primeru mobinga.....	25
Slika 20: Pogoste žrtve mobinga.....	26
Slika 21: Mnenje o preprečevanju mobinga s strani delodajalca.....	26
Slika 22: Načini preprečevanja mobinga s strani delodajalca.....	27

KAZALO TABEL

Tabela 1: Tri kategorije posledic mobinga.....	12
--	----

1 UVOD

1.1 Predstavitev problema

Mobing razkriva kompleksnost in resnost destruktivnih vedenjskih vzorcev v delovnem okolju. Gre za sistematično nadlegovanje posameznika ali skupine, ki lahko vključuje različne oblike zlorab, kot je verbalno, čustveno ali celo fizično nasilje. Žrtve mobinga se pogosto znajdejo v stresnih in nelagodnih položajih, ki vplivajo na njihovo psihično in fizično zdravje ter produktivnost na delovnem mestu. Pomemben del problema predstavlja tudi dejstvo, da se mobing pogosto izvaja na načine, ki niso očitni ali preprosto dokazljivi, kar lahko žrtvam otežuje iskanje pomoči in uveljavljanje pravne zaščite. Ozaveščanje o tej problematiki je ključnega pomena za vzpostavitev varnega delovnega okolja, v katerem se bodo zaposleni počutili spoštovano in zaščiteno pred škodljivimi vplivi mobinga.

1.2 Namen in cilji diplomskega dela

Namen diplomskega dela je teoretično opredeliti pojav mobinga na delovnem mestu, preučiti vzroke oziroma motive zanj in raziskati načine, kako se žrtve z njim spopadajo, ter kakšne posledice ima mobing za posameznika. Na podlagi izvedene ankete smo analizirali, kdo so žrtve mobinga glede na spol in izobrazbo, in ugotavljali njegovo prisotnost na delovnih mestih. Prav tako smo raziskali, ali se mobing pogostejše pojavlja na določenih delovnih mestih ter ali poteka izključno v smeri nadrejeni–podrejeni ali tudi v obratni smeri.

Ciljev diplomskega dela je bilo več, osrednji cilj pa je bil ozavestiti posameznike in širšo družbo o problematiki mobinga na delovnem mestu.

Cilji diplomskega dela so naslednji:

- teoretično opredeliti in raziskati mobing ter poiskati vzroke za njegov nastanek;
- predstaviti zakonodajo v Sloveniji na področju mobinga;
- predstaviti, kako se žrtve spopadajo z mobingom, in kakšne so njegove posledice;
- z metodo anketiranja raziskati razširjenost mobinga v Sloveniji.

1.3 Predstavitev okolja

Prepoznavnost in razširjenost mobinga smo raziskovali med zaposlenimi v različnih slovenskih podjetjih, saj je ta pojav v sodobnem delovnem okolju izjemno pogost in predstavlja pereč problem. Predstavitev okolja mobinga prinaša vpogled v kompleksnost in škodljivost takšnega vedenja v slovenskem delovnem okolju. Mobing je načeloma sistematično nadlegovanje, ki ga izvajajo posamezniki ali skupine z

namenom vzpostavitve nadzora ali uveljavljanja moči, kar pri žrtvi povzroča psihološko ali fizično škodo. To vedenje lahko zajema verbalno, čustveno ali celo fizično zlorabo, kar ima resne posledice za žrtve, vključno s stresom, depresijo, izgorelostjo in zmanjšano produktivnostjo. V slovenskem kontekstu je ključno razumeti, da mobing ni zgolj običajen konflikt med sodelavci, temveč dolgotrajno in sistematično ravnanje, ki bistveno vpliva na dobrobit posameznikov ter na delovno in organizacijsko kulturo.

V raziskavi smo posebno pozornost namenili ugotavljanju prisotnosti mobinga v različnih sektorjih in organizacijah po Sloveniji. Cilj je bil analizirati, kako sistematično nadlegovanje posameznikov vpliva na zaposlene, kdo so najpogostejše žrtve mobinga in kakšni so njegovi najpogostejši vzorci. Razkrivanje in obravnavanje mobinga zahteva celovit pristop, zato smo raziskali, v kolikšni meri slovenske organizacije sprejemajo ukrepe za preprečevanje mobinga in vpeljujejo politike ničelne tolerance do takšnih ravnanj. Ugotovili smo, kakšne so možnosti za izboljšanje delovnega okolja v Sloveniji z vidika preprečevanja in obravnave tovrstnega vedenja.

1.4 Predpostavke in omejitve

Problematika mobinga – tako psihičnega kot fizičnega – je v sodobnih delovnih okoljih razširjena, pogosto pa je ta pojav tudi namerno prikrit. V nadaljevanju bomo predstavili stopnjo prisotnosti mobinga v Sloveniji.

Predvidene predpostavke so:

- Mobing največkrat izvajajo nadrejeni.
- Mobing se pogosteje izvaja nad ženskami kot nad moškimi.
- Mobing se pogosteje izvaja nad manj izobraženimi zaposlenimi.

V raziskavi smo uporabili anketni vprašalnik, ki smo ga razposlali prek družbenih omrežij, zaradi česar je bil vzorec anketirancev neslučajnostni. To pomeni, da vzorec ni bil naključno izbran, temveč je bil omejen na uporabnike na družbenem omrežju, kar vpliva na njegovo reprezentativnost. Posledično rezultatov nismo mogli posplošiti na celotno populacijo Slovencev. Poleg tega je bila velikost vzorca omejena, kar še dodatno zmanjšuje možnost, da bi bili rezultati raziskave reprezentativni za širšo populacijo. Na končne ugotovitve o prisotnosti mobinga sta vplivali obe omejitvi raziskave – neslučajnostni vzorec in omejena velikost vzorca. Določeno omejitev raziskave predstavlja tudi časovni okvir izvedbe anketiranja, saj je bilo to opravljeno že leta 2021. Morebitna ponovitev raziskave v letu 2025 bi lahko privedla do drugačnih rezultatov.

1.5 Metode dela

V teoretičnem delu diplomskega dela smo uporabili opisno metodo, s katero smo predstavili temeljne pojme in značilnosti obravnavane problematike. Dopolnjevali smo jo z metodo združevanja in povzemanja, ki je omogočila pregled, primerjavo in analizo obstoječih teorij, konceptov in raziskav, povezanih z mobingom. S povzetkom ugotovitev drugih avtorjev smo dodatno okrepili teoretični okvir in poglobili razumevanje obravnavanega pojava.

V raziskovalnem delu diplomskega dela smo uporabili metodi anketiranja in primerjave podatkov, s katerima smo ovrednotili in raziskali obravnavano problematiko v praksi. Z zbiranjem podatkov prek anketnega vprašalnika smo pridobili vpogled v dejanske izkušnje anketirancev, kar je omogočilo poglobljeno analizo in interpretacijo rezultatov. Na podlagi zbranih podatkov smo oblikovali zaključke ter podali priporočila za učinkovitejše prepoznavanje in obravnavo mobinga na delovnem mestu.

2 MOBING NA DELOVNEM MESTU

2.1 Splošna opredelitev mobinga

Izraz mobing izhaja iz dela znanstvenika in etologa Konrada Lorenza, ki ga je sprva uporabil za opis vedenja živali. Opisal je položaje, v katerih skupina manjših in šibkejših živali napade močnejšo, kar je poimenoval »mobing« (Lorenz, 1991). Izraz se je nato prenesel tudi na druge kontekste, zlasti na človeško vedenje. Lorenzov zasnovni model so pozneje uporabili številni raziskovalci, med njimi tudi Heinz Leymann, ki je preučeval medosebne odnose med otroki v šolskem okolju, zlasti med učnimi urami. Tako se je izraz mobing začel povezovati z vedenji, kjer ena oseba ali skupina sistematično napada ali ustrahuje posameznika (Lorenz, 1991, v Leymann, 1996).

Beseda mobing izhaja iz latinskega izraza *mobile vulgus*, ki pomeni nestanovitno ali muhasto množico (Davenport idr., 1999). Mobing na delovnem mestu v slovenskem jeziku opredeljujemo z različnimi izrazi, kot so šikaniranje, trpinčenje, teroriziranje, viktimiziranje ipd. Vsem tem izrazom je skupno, da označujejo neprimerno in škodljivo ravnanje napadalca do posameznika v delovnem okolju – ne glede na to, ali gre za nadrejenega ali podrejenega. Če se takšno vedenje ponavlja, lahko pri žrtvi povzroči resne psihične ali telesne posledice (Česen idr., 2009).

Mobing, šikaniranje, trpinčenje ipd. na delovnem mestu razumemo kot sovražno in neetično komunikacijo enega ali več posameznikov, ki je sistematično usmerjena proti enemu posamezniku ali skupini. Žrtev oziroma žrtve so zaradi mobinga potisnjene v nemogoč položaj, pogosto tudi brez ustrezne zaščite na delovnem mestu. Dejanja, ki jih opredelimo kot mobing, se žrtvi ponavljajo zelo pogosto – najmanj enkrat tedensko – in trajajo daljše časovno obdobje (Česen idr., 2009).

2.2 Zakonodaja v Sloveniji na področju mobinga

Slovenska zakonodaja nalaga delodajalcem dolžnost, da preprečujejo trpinčenje, šikaniranje in druge oblike psihičnega nasilja nad zaposlenimi na delovnem mestu. Področje urejajo temeljni zakonski akti, zapisani v Ustavi Republike Slovenije ter v zakonih, ki urejajo delovna razmerja in preprečujejo mobing v vseh organizacijah (Brečko, 2014).

Žrtve trpinčenja si lahko zagotovijo varnost tudi po pravni poti, in sicer na način, da uveljavljajo pravico do odškodnine, in to zaradi škode, ki so jo utrpeli v materialnem ali nematerialnem smislu. Obstajata dve pravni poti: prva je vložitev tožbe za uveljavljanje odškodnine zaradi nastalih posledic, druga pa sprožitev kazenskega pregona zoper storilca kaznivega dejanja (Česen idr., 2009).

Splošen pojav mobinga odraža nizko kulturo ljudi, slabo organizacijo dela, slabo upravljanje človeških virov, pomanjkanje poslovne etike in timskega dela, predvsem pa pomanjkanje medčloveških odnosov v delovnih okoljih. Mobing je neetično in včasih tudi nasilno vedenje, ki je v organizacijskih okoljih nesprejemljivo. Preprečevanje mobinga je eden izmed ciljev nove evropske strategije v vseh državah članicah EU (Česen idr., 2009).

Evropska unija je začela preprečevati mobing že leta 1989 z direktivo EU 89/391, katere 5. člen zavezuje delodajalca, da v sodelovanju z delavci skrbi za varnost in zdravje zaposlenih na delovnem mestu. V Republiki Sloveniji pa so bili sprejeti pravni akti, ki preprečujejo trpinčenje, šikaniranje oz. mobing.

Najpomembnejši takšni akti so:

- Ustava Republike Slovenije (URS, 1991),
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013),
- Kazenski zakonik (KZ-1, 2008),
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, 2011).

2.2.1 Ustava Republike Slovenije (URS)

V 34. členu Ustave Republike Slovenije (URS, 1991) je zapisano, da ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti. Pomemben je tudi 35. člen URS (1991), ki zagotavlja nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic.

2.2.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

V primeru mobinga so v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013) posebej pomembni trije členi: 7., ki sodi med splošne določbe zakona in prepoveduje spolno ter drugo nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu, ter 46. in 47. člen, ki podrobneje urejata varstvo dostojanstva delavca in dolžnosti delodajalca v primeru kršitev.

»Prepovedano je 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 neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.« (ZDR-1, 2013, čl. 7)

»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.« (ZDR-1, 2013, čl. 7)

V 46. členu je zapisano, da mora delodajalec »varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost« (ZDR-1, 2013, čl. 46). V 47. členu istega zakona je določeno, da je delodajalec »dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev« (ZDR-1, 2013, čl. 47).

2.2.3 Kazenski zakonik (KZ-1)

Mobing je lahko v določenih okoliščinah tudi kaznivo dejanje, kar je zapisano v 197. členu Kazenskega zakonika (KZ-1, 2008). Ta namreč določa, da »[k]dor na delovnem mestu ali v zvezi z delom, s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, se kaznuje z zaporom do dveh let« (KZ-1, 2008, čl. 197). Če ima omenjeno dejanje »za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let« (KZ-1, 2008, čl. 197).

2.2.4 Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)

V 24. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, 2011) je določeno, da mora delodajalec »sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev« (ZVZD-1, 2011, čl. 24).

2.3 Oblike ali vrste mobinga

Vrste mobinga ločimo glede na smer njegovega delovanja in izvajanja, pri čemer ugotavljamo razmerje med napadalcem in žrtvijo. Tako poznamo horizontalni in vertikalni mobing, ki se pojavljata v različnih oblikah (Kostelić-Martić, 2007a). Mobing ne ostaja zgolj v klasičnih okvirih, saj poznamo tudi sodobnejše oblike, kot so e-mobing, zunanji mobing in lažni mobing (Brečko, 2014).

Horizontalni (vodoravni) mobing se izvaja med zaposlenimi na enaki hierarhični ravni. Tu gre za primere, ko se zaposleni z elementi mobinga skuša znebiti drugega zaposlenega, torej sodelavca, ki mu je glede na položaj v podjetju enakovreden. Napadalec se namreč počuti ogroženega s strani posameznika, ki je verjetno uspešnejši kot on sam. Napadalec meni, da ga omenjeni sodelavec poklicno ovira

oziroma ogroža njegovo napredovanje ali razvoj kariere v delovni organizaciji. Zato je privoščljiv in ljubosumen na kakršna koli dejanja ali uspehe sodelavca, nad katerim nato vrši psihično nasilje ali mobing (Kostelić-Martić, 2007a). Horizontalni mobing pomeni sovražno in agresivno vedenje posameznika ali skupine članov, usmerjeno proti drugemu posamezniku ali skupini znotraj večje skupine. To se pogosto opisuje kot konflikt med skupinami, na podlagi katerega lahko škodo utрпи celotna organizacija ali njen posameznik (Duffy, 1995).

O vertikalnem (navpičnem) mobingu govorimo takrat, ko do trpinčenja prihaja med nadrejenimi in podrejenimi ali skupino podrejenih. To pomeni, da gre za nasilna ravnanja, ki se izvajajo med zaposlenimi na različnih hierarhičnih ravneh (Kostelić-Martić, 2007b).

Vertikalni mobing delimo več oblik (Brečko, 2014):

- vodja ali vodstvo izvaja mobing nad enim posameznikom, nato nad drugimi, dokler ne onеспособijo celotne skupine – strateški mobing;
- vodja izvaja mobing nad podrejenimi sodelavci – *bossing*;
- podrejeni oz. skupina sodelavcev izvaja mobing nad vodjo – *staffing*.

Strateški mobing je ena izmed oblik vertikalnega mobinga, pri kateri nadrejeni sistematično izvaja pritiske z namenom, da bi odstranil ali odpustil zaposlenega na nižjem delovnem mestu. Zaposleni, ki je tarča strateškega mobinga, lahko za nadrejenega predstavlja tehnološki višek, na primer kot posledico reorganizacije, prevzema ali združitve podjetij. V nekaterih primerih pa gre zgolj za to, da se zaposleni ne more uspešno vključiti v novo organizacijsko okolje. Tak zaposleni postane nezaželen, zato se s sistematičnim izvajanjem trpinčenja oziroma mobinga nad njim skuša doseči njegova prostovoljna odpoved. Pri tem vodilni kadri načrtno uporabljajo nasilna dejanja, kot so verbalne žalitve in poniževanje, s čimer želijo posameznika izriniti iz delovnega okolja (Kostelić-Martić, 2007b).

Bossing je ena izmed oblik vertikalnega mobinga, pri kateri nadrejeni sistematično izvaja psihični pritisk ali trpinčenje nad podrejenim. Pri *bossingu* izhajamo iz dejstva, da ima nadrejeni osebne težave, ki se odražajo v obliki trpinčenja, posledično pa ga opredeljujemo kot mobing (Bakovnik, 2006).

Pri strateškem mobingu in *bossingu* gre za to, da je napadalec nadrejeni, žrtev pa podrejeni. Poznamo tudi mobing v obratni smeri, ki je prav tako vertikalni. V takšnem primeru so napadalci podrejeni, njihova žrtev pa je nadrejeni. Takšna oblika mobinga se imenuje *staffing* (Bakovnik, 2006).

Delitev na horizontalni in vertikalni mobing povezujemo s klasičnimi oblikami mobinga. Zaradi drugačnih oblik komunikacije v sodobnem času poznamo tudi e-mobing oz. digitalni mobing – gre za novo obliko nasilja v delovnem okolju, ki je vse

bolj razširjena zaradi množične uporabe informacijske tehnologije. Ta oblika nadlegovanja je pretanjena in izjemno škodljiva, saj jo je pogosto težje zaznati ali dokazati. Takšen mobing se kaže kot zlonamerno pošiljanje okuženih datotek, spreminjanje vstopnih gesel v programskih opremlah brez obvestila, spreminjanje osebnih nastavitvev na delovnih napravah brez dovoljenja ali nedovoljeno prepisovanje osebnih datotek. Takšna dejanja ne vplivajo le na produktivnost, temveč tudi na zdravstveno stanje zaposlenih. Ogroženi so predvsem starejši, ki morda ne poznajo informacijskih tehnologij, in zaposleni, ki so dalj časa odsotni z delovnega mesta bodisi zaradi porodniškega dopusta ali daljše bolezni (Brečko, 2014).

Čeprav se posamezna dejanja lahko sprva zdijo nepomembna ali celo nenamerna, se pri njihovem ponavljanju razkrije vzorec z jasnim namenom izvajanja psihičnega pritiska na zaposlenega. E-mobing lahko izjemno negativno vpliva na delovno organizacijsko kulturo, medsebojne odnose in psihično zdravje posameznika. Pomembno je tudi, da se zavedamo, da se e-mobing pogosto prepleta z drugimi oblikami mobinga – na primer s socialnim izločanjem, verbalnim nadlegovanjem ali celo fizično grožnjo. To pomeni, da lahko digitalno nasilje deluje kot sestavni del širšega vzorca trpinčenja na delovnem mestu, kar dodatno otežuje njegovo prepoznavanje in obravnavo pri pristojnih institucijah (Brečko, 2014).

Zunanji mobing je posebna oblika nasilja, ki se dogaja na delovnem mestu in ne prihaja s strani sodelavcev ali nadrejenih, temveč od zunanjih oseb. Takšne osebe so lahko stranke, bolniki, poslovni partnerji ali drugi, s katerimi zaposleni prihajajo v stik pri opravljanju svojega dela. Pogost je predvsem v poklicih, kjer imajo zaposleni veliko stikov z ljudmi – na primer v zdravstvu, pravosodju ali šolstvu. Zaposleni se tako pogosto znajdejo pod pritiskom verbalnih napadov, groženj ali drugih oblik psihičnega nasilja s strani bolnikov in njihovih svojcev, obtožencev, staršev učencev ipd. Čeprav tovrstno nasilje prihaja od zunaj, ima lahko prav tako hude posledice za posameznika in delovno okolje kot notranji mobing (Brečko, 2014).

Poznamo tudi izraz lažni mobing, ki opisuje izkušnjo, ko nekdo napačno zazna ali celo namerno predstavi neko vedenje kot mobing, čeprav v resnici ne gre za sistematično psihično nasilje (Brečko, 2014). Zato obstajata dve definiciji lažnega mobinga. Prvo lahko razumemo kot zlorabo položaja s strani posameznika v obliki lažnih prijav psihičnega nasilja v delovnem okolju (Dolinar, 2009, str. 8), pod drugo pa razumemo vse pojave, ko domnevna žrtev stanje opredeli kot mobing, čeprav v resnici temu ni tako (Škrinjar, 2011, str. 12).

Brečko (2014) opozarja, da vsaka nezaželeni interakcija ali nesporazum med sodelavci še ne pomeni mobinga. Zaposleni velikokrat doživijo kritiko, nestrinjanje ali neprijetno izkušnjo na delovnem mestu, kar opredeljujejo kot mobing, vendar to ne zadošča za tovrstno opredelitev. Zmotna prepričanja lahko nastanejo zaradi slabe komunikacije, večje občutljivosti posameznika ali celo nepoznavanja samega pojma

mobinga. Včasih pa gre tudi za namerno zlorabo izraza, kadar želi nekdo s tem prikriti lastno neprimerno vedenje ali spraviti na slab glas drugega sodelavca oziroma nadrejenega. Z vidika delovnega okolja je to izjemno problematično, saj lahko lažne obtožbe vodijo v zmanjšanje zaupanja, povečano napetost ter otežijo prepoznavanje in obravnavo resničnih primerov mobinga. Pomembno je, da znamo ločiti med resničnim trpinčenjem in običajnimi delovnimi konflikti ali izzivi, ki jih prinaša vsako delovno okolje.

2.4 Vzroki za nastanek mobinga

Težave, ki v organizaciji nastanejo kot posledica mobinga, morajo aktivno reševati tudi nadrejeni. Ti pogosto iščejo vzroke za pojav mobinga v žrtvah samih oziroma v njihovih osebnostnih značilnostih. Mnoge pri tem vodi predsodek, da so se težave začele z vstopom »težavnega« posameznika v delovno okolje. Vendar pa so raziskave pokazale, da je takšno mišljenje zmotno in da osebnostne lastnosti zaposlenega ne morejo biti vzrok za pojav mobinga v organizaciji (Leymann, 1996).

Obnašanje osebe, ki izvaja mobing, pogosto izvira iz njene nesposobnosti sprejemanja drugačnosti in spoštovanja drugih ljudi. Takšna oseba se lahko skriva za pretvezo ali deluje prikrito, pri čemer ima o sebi pogosto previsoko mnenje. To se kaže v potrebi po prevladi in nadzoru nad drugimi. Izvajalca mobinga običajno zaznamujejo lastnosti, kot so pretirana avtoritativnost, strahopetnost, nevrotičnost in želja po dosežkih oziroma potrditvi. Pogosto ga vodita ljubosumje in zavist, ki imata korenine v notranji negotovosti in strahu. Do mobinga lahko pride preprosto zato, ker se nekateri posamezniki vedejo nespoštljivo ali celo zlonamerno in se tega niti ne zavedajo (Davenport idr., 1999).

Nekateri strokovnjaki menijo, da je pri povzročiteljih mobinga globoko zakoreninjeno agresivno vedenje in da so med njimi pogosto psihopatski vodilni kadri. Po drugi strani pa raziskave kažejo, da do mobinga največkrat prihaja v organizacijskih kulturah, ki takšno vedenje dopuščajo ali celo nagrajujejo. Takšna okolja običajno spodbujajo avtorski način vodenja, kjer prevladuje nadzor namesto sodelovanja. Pogosto je mobing nadaljevanje in stopnjevanje že obstoječega nerešenega konflikta (Česen idr., 2009).

Tkalec (2006) poudarja, da do mobinga redko pride zaradi enega samega vzroka. Pojav je običajno posledica kombinacije različnih dejavnikov, kot so značilnosti izvajalca mobinga in žrtve, način vodenja, oddelčna dinamika, podjetniška kultura in celo širše gospodarske razmere. Med objektivne vzroke za pojav mobinga uvršča organizacijo dela, način vodenja, socialni položaj žrtve in moralno raven posameznikov.

Vzroki za pojav mobinga na delovnem mestu so lahko zelo različni. Med najpogostejše uvrščamo neustrezno organizacijo dela, nejasne pristojnosti, nejasno vodenje, preobilico dela in pomanjkanje kadra. Strokovnjaki pa vzroke za pojav mobinga navadno razvrščajo v štiri velike skupine, in sicer na: organizacijo dela, načine vodenja, socialni položaj žrtev in moralno raven posameznika (Bakovnik, 2006; Tkalec 2006).

Štiri velike skupine vzrokov za pojav mobinga so (Bakovnik, 2006; Tkalec 2006):

- **Organizacija dela:** Težave v organizaciji dela se pogosto kažejo kot posledica pomanjkljivega načrtovanja delovnega procesa, stalne časovne stiske, pomanjkanja kadra, zunanjih pritiskov, nejasnih ali nasprotujočih si navodil, omejene možnosti odločanja in podcenjevanja sposobnosti zaposlenih.
- **Načini vodenja:** Težave na tem področju se kažejo v pomanjkanju učinkovite komunikacije med zaposlenimi, toleriranju očitnih znakov mobinga in v avtoritarnih pristopih k vodenju.
- **Socialni položaj žrtev:** Mobing se pogosto pojavlja pri posameznikih, ki izstopajo zaradi svoje nacionalne ali kulturne pripadnosti, spola, barve kože, invalidnosti ali določenih osebnostnih značilnosti; med ranljivejše skupine sodijo tudi matere samohranilke.
- **Moralna raven posameznika:** Mobing se lahko pojavi kot način za sproščanje agresije, uveljavljanje moči, krepitev občutka pripadnosti znotraj skupine, odziv na strah pred izgubo zaposlitve ali izraz splošnega nezadovoljstva na delovnem mestu.

2.5 Posledice mobinga

Posledice mobinga, ki kot skrajna oblika medosebnega nasilja vodi v popolno razvrednotenje človekove osebnosti, so lahko izjemno hude in dolgoročne. Velika večina žrtev trpi za močnimi psihosomatskimi boleznimi, predvsem obolenji mišično-skeletnega sistema, ki jih pogosto trajno onesposobijo za delo in lahko pomenijo celo invalidsko upokožitev. Najhujša posledica mobinga je izključitev iz trga dela, saj žrtve zaradi psihofizične izčrpanosti in finančne stiske pogosto niso več sposobne opravljati običajnega dela (Brečko, 2007).

Posledic mobinga ne čuti le neposredna žrtev, temveč tudi njeni sodelavci, delovna organizacija in širša družba. Žrtev naj bi po nekaterih raziskavah porabila kar med 10 % in 52 % svojega delovnega časa za načrtovanje obrambnih strategij oziroma načinov preživetja in prilagajanja znotraj organizacije. Zaradi tega postane njeno delo praktično neučinkovito (Brečko, 2007).

Zanimivo je tudi primerjati tveganje za razvoj posttravmatske stresne motnje pri žrtvah mobinga z drugimi vrstami travmatičnih izkušenj. V obeh primerih gre za močne čustvene in psihične posledice, vendar raziskave kažejo, da so učinki mobinga

pogosto primerljivi s posledicami najtežjih življenjskih travm. Nekoč je veljalo prepričanje, da psihično nasilje na delovnem mestu negativno vpliva le na žrtev mobinga. Kasnejše raziskave pa so pokazale, da ima mobing širši vpliv, kot so strokovnjaki sprva domnevali. Ne prizadene le žrtve na psihični in fizični ravni, temveč negativno vpliva tudi na sodelavce ter na širše delovno vzdušje in delovanje celotne organizacije (Brečko, 2007).

Tkalec (2006) se prav tako strinja, da ima mobing resne posledice za delovno okolje in samo organizacijo. Zaradi prisotnosti mobinga se delovna organizacijska kultura v podjetjih močno poslabša, kar vodi v zmanjšano motivacijo zaposlenih in upad njihove produktivnosti. Zaposleni postanejo manj ustvarjalni in prilagodljivi, kar negativno vpliva na inovativnost podjetja. Posledično trpi tudi ugled podjetja, tako pri strankah in poslovnih partnerjih kot pri potencialnih kandidatih za zaposlitev. V podjetju pogosteje prihaja do odhodov zaposlenih, pojavijo se lahko tudi t. i. notranje odpovedi, kar pomeni, da zaposleni sicer fizično ostajajo na delovnem mestu, vendar psihološko »odstopijo« od samega dela. To lahko vodi do visoke stopnje bolniških odsotnosti. Vsak takšen dejavnik lahko negativno vpliva tudi na kakovost in količino proizvodnje ali storitev. Prizadene lahko vsako raven organizacijske strukture, kar je še posebej problematično. Timsko delo postane oteženo, saj se zaposleni vse manj osredotočajo na cilje in naloge podjetja, vse bolj pa na strategije preživetja, s katerimi skušajo zavarovati sebe kot posameznika v organizaciji. Ko mobing postane del organizacijske kulture, so posledični stroški za podjetje izjemno visoki – tako v smislu izgubljene produktivnosti, zmanjšane morale in trpljenja zaposlenih kot tudi v neposrednem finančnem smislu.

Posledice mobinga se delijo na tri kategorije, prikazane v tabeli 1, in sicer na posledice za posameznika, posledice za sodelavce ter posledice za organizacijo (Brečko, 2014).

Posledice za posameznika	Posledice za sodelavce	Posledice za organizacijo
• Motnje koncentracije in spomina • Nastop miselnih avtomatizmov • Strah pred neuspehom • Upadanje delovne samopodobe • Motnje socialnih odnosov • Težnja po neopaznem vedenju • Kriza osebnosti in samozavesti • Nevroze • Občutki izčrpanosti • Depresija • Oslabljenost imunskega sistema • Tvorba malignih tumorjev • Samomorilno vedenje	• Občutek krivde • Strah pred posledicami v primeru, da bi pomagali žrtvi • Strah pred tem, da bodo tudi sami postali žrtev mobinga • Razpadanje delovnih struktur	• Slabšanje delovne klime • Zmanjševanje produktivnosti • Težave z motivacijo zaposlenih • Zmanjšanje inovativnosti • Zmanjšanje poslovnega ugleda • Višanje stopnje fluktuacije • Višanje stopnje absentizma • Visoki stroški odpuščanj, odškodnin, pravnih postopkov, svetovalcev

Tabela 1: Tri kategorije posledic mobinga
(Vir: Brečko, 2014)

2.5.1 Posledice za žrtev ali posameznika

Posledice mobinga za žrtev se nanašajo na tri pomembne kategorije, in sicer na (Kostelić-Martić, 2007b):

- obdobje trajanja mobinga,
- intenzivnost mobinga,
- osebnostne lastnosti storilca in žrtve.

Mobing lahko povzroči zelo resne posledice za posameznika, predvsem na področju njegovega zdravja. Simptome, ki jih doživljajo žrtve, lahko razvrstimo v tri glavne skupine (Kostelić-Martić, 2005):

- spremembe v socialnem in čustvenem ravnesju, kot so anksioznost, depresija, občutek odtujenosti, obsesivne in celo samomorilne misli ter panični napadi ob vsakdanjih težavah; pogosto upade tudi zanimanje za druge ljudi;

- spremembe psihofiziološkega stanja, kamor spadajo težave s spanjem, glavoboli, vrtoglavica, prebavne motnje, pomanjkanje zraka, napetost v prsih, hitro bitje srca, različne kožne težave ipd.;
- spremembe v vedenju, kot so popolna pasivnost, umik v osamo, agresivnost (do sebe ali drugih), povečano pitje alkohola, kajenje, jemanje medikamentov brez zdravniškega nadzora, težave z (ne)zdravim prehranjevanjem in spolne motnje.

Žrtve mobinga so še posebej ranljive za razvoj posttravmatske stresne motnje in drugih psihičnih motenj. Žrtev se na mobing sprva odzove burno, vendar se sčasoma nanj navadi do te mere, da se podzavestno ne odziva več. To pa ne pomeni, da ne bo občutila njegovih posledic. V raziskavah, ki so jih za britanski sindikat Unison izvedli na fakulteti Staffordshire, je bilo ugotovljeno, da je imelo 75,6 % vseh žrtev mobinga zdravstvene posledice (Koprek in Beck, 2009).

Med pogostimi psihološkimi, čustvenimi in fizičnimi težavami, ki nastanejo zaradi mobinga na delovnem mestu, so lahko zmanjšana samozavest, občutek strahu, razdražljivost, nespečnost in težave v odnosih z družino, prijatelji in sodelavci. Poleg tega se pogosto pojavita višja stopnja bolniške odsotnosti in slabša delovna učinkovitost. Žrtve za nastali položaj pogosto krivijo same sebe, medtem ko jim vodstvo podjetja in sodelavci včasih ne znajo nuditi ustrezne podpore – običajno celo nehote krepijo njihovo samokritičnost (Paludi idr., 2006).

Zato se takšni posamezniki pogosto soočajo s hudimi zdravstvenimi posledicami, ki vplivajo na njihovo duševno in telesno počutje. Žrtev se začne umikati vase, izgublja samozavest, vse težje opravlja svoje delo in se sramuje svojega položaja. Občutki nemoči in strahu negativno vplivajo tudi na njene odnose z bližnjimi. Poleg tega je zaradi dolgotrajne bolniške odsotnosti lahko ogrožena tudi ekonomska varnost žrtve, saj jo lahko tak položaj privede celo do odpovedi delovnega razmerja (Česen idr., 2009).

2.5.2 Posledice za sodelavce

Mobing močno vpliva tudi na sodelavce, ki so v neposrednem stiku z žrtvijo in so priča psihičnemu nasilju ali celo sodelujejo v njem. Nekateri ugotovijo, da je eden od sodelavcev žrtev mobinga, in mu pogosto želijo pomagati, saj jim to narekujejo vest in moralna načela. Zavedajo se, da s svojo pasivnostjo lahko posredno ali neposredno sodelujejo pri izvajanju mobinga, kar lahko pomeni nedvoumno podporo takšnim dejanjem. Hkrati pa se sodelavci bojijo, da bodo lahko tudi sami postali naslednje tarče mobinga, če se postavijo na stran ogrožene osebe. To vodi v dilemo, ki ima vedno enake posledice: sodelavci kritično opazujejo in ocenjujejo žrtev, namesto da bi ji pomagali. Žrtev tako znotraj organizacije postane izolirana in prejema le negativne

povratne informacije sodelavcev. Takšna dinamika še poslabša položaj žrtve in ustvari psihosocialno obremenjujoče delovno okolje (Tkalec, 2001).

2.5.3 Posledice za organizacijo

Negativnih posledic mobinga ne občuti samo posameznik, temveč tudi delodajalec oziroma organizacija kot celota. V podjetjih, kjer je prisoten mobing, pogosto prihaja do slabih medsebojnih odnosov, zmanjšane učinkovitosti pri delu, povečanih bolniških odsotnosti in višje fluktuacije zaposlenih. Težave se pojavljajo tudi pri uvajanju novih sodelavcev. Podjetje lahko obenem izgubi ugled v javnosti, kar mu posledično otežuje privabljanje novih kadrov (Česen idr., 2009).

Brečko (2014) izpostavlja nekaj najbolj značilnih negativnih posledic mobinga za organizacijo in delodajalca, ki smo jih že predhodno predstavili v tabeli 1:

- zmanjšanje produktivnosti zaposlenih – zaradi slabih odnosov upadajo ustvarjalne zmožnosti zaposlenih, kar privede do pomanjkanja uspešnega sodelovanja znotraj organizacije;
- poslabšanje delovne organizacijske kulture – zadovoljstvo zaposlenih se zniža, odnosi postajajo napeti, posledično se zmanjšuje občutek pripadnosti organizaciji;
- upad motivacije zaposlenih – zaradi splošnega negativnega vzdušja v organizaciji zaposleni izgubijo voljo do dela;
- zmanjšanje inovativnosti zaposlenih – ti postajajo vse manj ustvarjalni, kar vpliva na zmožnost razvoja novih idej in rešitev;
- povečanje stopnje izostankov – poleg žrtve mobinga tudi drugi zaposleni pogosteje manjkajo – bodisi zaradi preobremenjenosti bodisi zaradi pogostejših obolenj – kar dodatno obremenjuje delovni proces;
- povečanje fluktuacije zaposlenih – iz organizacije odhajajo ključni kadri, kar slabša skupno delovno uspešnost in onemogoča neprekinjenost dela;
- poslabšanje poslovnega ugleda podjetja – informacije o prisotnosti mobinga v organizaciji se hitro širijo, lahko tudi s pomočjo medijev, kar vpliva na zaupanje tako strank kot tudi prihodnjih zaposlenih v širši družbi;
- povečanje stroškov organizacije – ta se lahko spopada z izplačili odškodnin, odpravnin, pravnimi postopki in dodatnimi stroški za vključevanje zunanjih svetovalcev, ki pomagajo reševati posledice mobinga.

3 RAZISKAVA O RAZŠIREJNOSTI MOBINGA

3.1 Namen in cilji raziskave

Namen raziskave o razširjenosti mobinga je bil ugotoviti, kako dobro so zaposleni seznanjeni s pojmom mobinga na delovnem mestu in v kolikšni meri so ga že doživeli ali zaznali v svojem delovnem okolju. S pomočjo anketnega vprašalnika smo želeli zbrati podatke, ki bi prikazali razumevanje mobinga med zaposlenimi v njihovi organizaciji, njegovo pogostost na delovnem mestu ter način, kako zaposleni tovrstne okoliščine doživljajo in se nanje odzivajo.

Cilj raziskave je bil tudi prepoznati morebitne vzorce in pojavne oblike mobinga, ki bi pripomogli k boljšemu razumevanju njegove dinamike ter služili kot podlaga za oblikovanje zaščitnih ukrepov v organizacijah.

3.2 Vzorec raziskovanja

V anketni raziskavi je sodelovalo 51 anketirancev, ki so izpolnili vprašalnik prek spleta. Anketa je bila razdeljena predvsem prek družbenega omrežja Facebook, zato gre za nenaključni vzorec.

Zaradi načina objave anketnega vprašalnika so rezultati lahko delno pristranski in niso reprezentativni za celotno populacijo zaposlenih v Sloveniji. Pomembno je opozoriti, da vsi anketiranci niso odgovorili na vsa vprašanja, kar lahko vpliva na interpretacijo rezultatov. Kljub navedenim omejitvam vzorec še vedno omogoča osnovni vpogled v zaznavanje mobinga med zaposlenimi.

3.3 Postopek zbiranja podatkov

Podatke smo zbirali s pomočjo spletnega anketnega vprašalnika, ki smo ga objavili na družbenem omrežju Facebook. Anketni vprašalnik je bil javno dostopen na Facebookovem profilu avtorja diplomskega dela v obdobju med 2. majem 2021 in 31. majem 2021. Vsak uporabnik družbenega omrežja Facebook je lahko dostopal do omenjene povezave in anonimno izpolnil anketni vprašalnik.

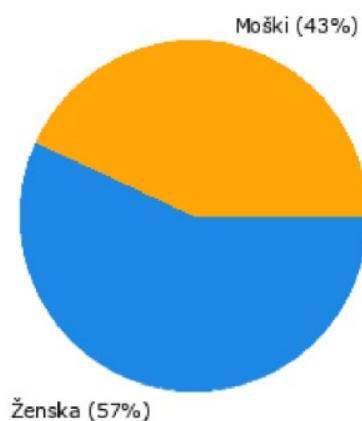
Vprašanja v anketnem vprašalniku so bila oblikovana tako, da so zajemala osnovne demografske podatke ter vsebinska vprašanja o poznavanju mobinga, njegovih oblikah, morebitnih osebnih izkušnjah z mobingom in mnenju o odzivu delodajalcev v organizacijah, kjer so anketiranci zaposleni.

3.4 Rezultati in analiza podatkov raziskave

Čeprav vsi anketiranci niso odgovorili na vsa zastavljena vprašanja, so nam pridobljeni podatki omogočili vpogled v stopnjo seznanjenosti in zaznavanja mobinga na delovnem mestu. Analiza odgovorov anketirancev je pokazala, da je večina seznanjena s pojmom mobinga, nekateri pa so tudi sami že doživeli določeno obliko psihičnega nasilja na delovnem mestu. Rezultati raziskave razkrivajo različno dojetje posledic mobinga in različne ocene anketirancev o tem, kako učinkovito se organizacije, v katerih so zaposleni, odzivajo na tovrstne pojave v delovnem okolju. Statistični podatki so pokazali tudi določene vzorce, na primer pogostejšo izpostavljenost mobingu določenih skupin zaposlenih ali pomanjkljivo ukrepanje nadrejenih v primeru mobinga. Čeprav zaradi narave vzorca ugotovitev ni bilo mogoče posplošiti na celotno populacijo Republike Slovenije, raziskava ponuja podatke, ki bi lahko bili uporabni pri nadaljnjem proučevanju tematike mobinga in uvajanju zaščitnih ukrepov znotraj organizacij.

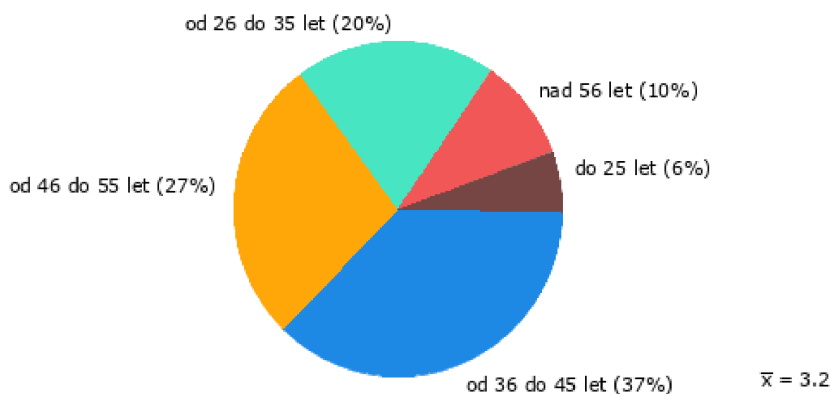
3.4.1 Socialnodemografske značilnosti

Iz slike 1 je razvidno, da je bilo v anketiranje vključenih 51 oseb, od katerih je bilo 57 % žensk in 43 % moških.



Slika 1: Spol
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

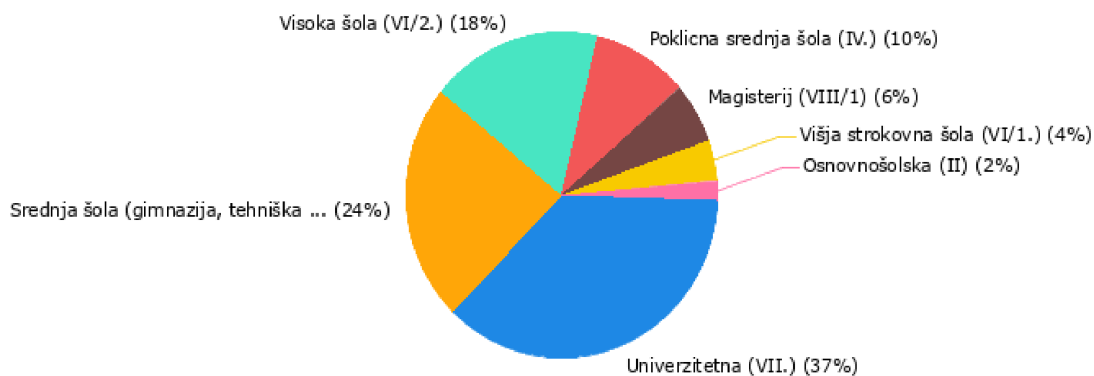
Iz slike 2 je razvidno, da je bilo največ anketirancev (37 %) starih od 36 do 45 let, sledilo jim je 27 % anketirancev, starih od 46 do 55 let, in 20 % vprašanih, starih od 26 do 35 let. Med anketiranci je bilo 10 % starejših od 56 let, 6 % pa mlajših od 25 let.



Slika 2: Starost

(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

Iz slike 3 je razvidno, da ima največ anketirancev (37 %) univerzitetno (VII) izobrazbo, sledi jim 24 % vprašanih s srednjo šolo, 18 % z zaključeno visoko šolo (VI/2), 10 % pa s poklicno srednjo šolo (IV). Magisterij (VIII/1) je zaključilo 6 % anketirancev, višjo strokovno šolo (VI/1) pa 4 %. Le 2 % anketirancev sta imela osnovnošolsko izobrazbo (II).

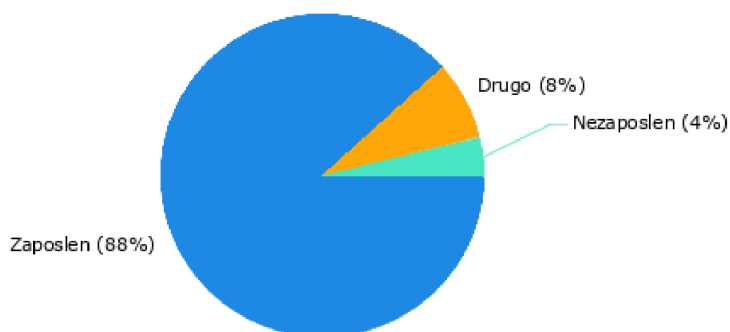


Slika 3: Dosežena izobrazba

(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

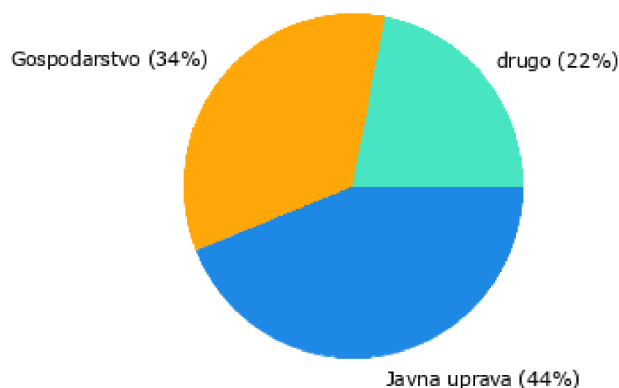
3.4.2 Status zaposlitve in področje dela

Iz slike 4 je razvidno, da je bilo največ anketirancev zaposlenih (88 %), nezaposleni so bili 4 %, medtem ko je 8 % vprašanih navedlo »drugo«.



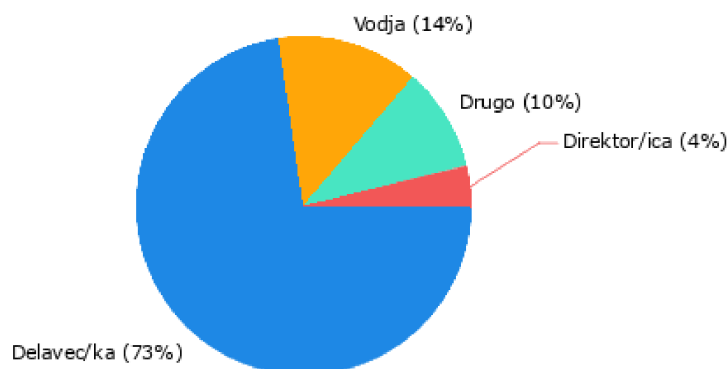
Slika 4: Zaposlitev
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

Iz slike 5 ugotavljamo, da je bila večina anketirancev (44 %) zaposlenih v javni upravi, 34 % v gospodarstvu, 22 % pa jih je opravljalo drugo delo.



Slika 5: Sektor opravljanja dela
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

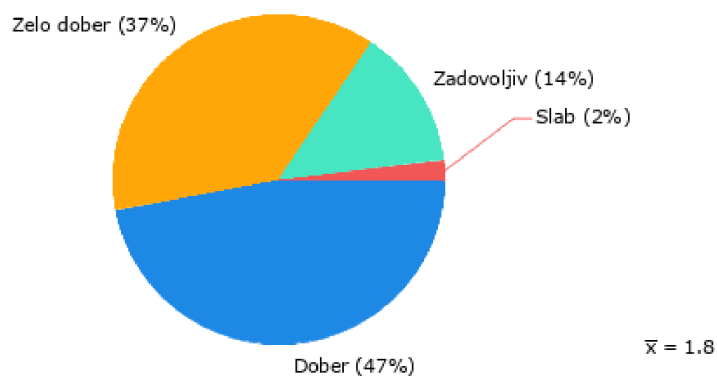
Na sliki 6 je prikazana vloga delovnega mesta zaposlenih. Največ anketirancev dela kot delavec oz. delavka (73 %). Delovno mesto vodje opravlja 14 % oseb, 10 % pa ima drugo delovno mesto. Najmanj zaposlenih, in sicer 4 %, ima delovno mesto direktorja oz. direktorice.



Slika 6: Vloga delovnega mesta
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

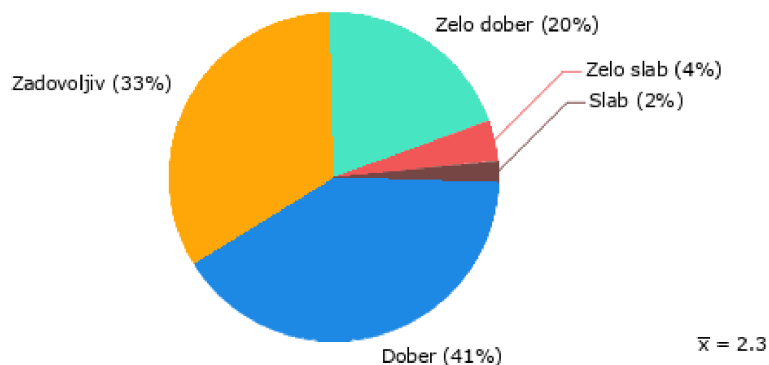
3.4.3 Odnosi na delovnem mestu

Iz slike 7 ugotavljamo, da imajo anketiranci dober odnos z ostalimi sodelavci, saj jih je kar 47 % odnose na delovnem mestu ocenilo z dobro, 37 % pa z zelo dobro. Kot zadovoljive je odnose na delovnem mestu ocenilo 14 % anketirancev. Le 2 % sta odnose na delovnem mestu ovrednotila kot slabe.



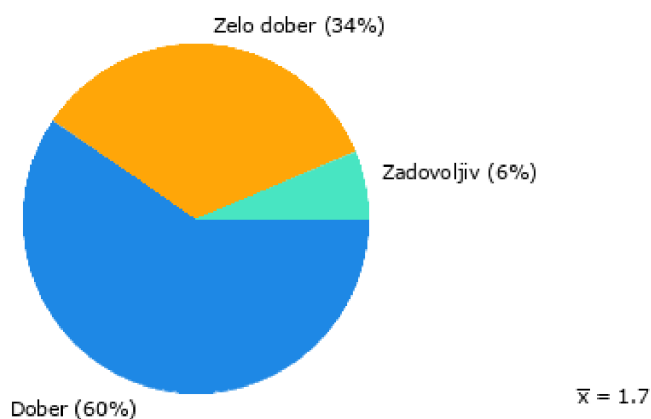
Slika 7: Odnos s sodelavci
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

Slika 8 prikazuje, da ima večina anketirancev (41 %) dober odnos z nadrejenimi. Sledijo anketiranci, ki so odnose z nadrejenimi ocenili kot zadovoljive (33 %), in tisti, ki so jih ocenili kot zelo dobre (20 %). Da imajo zelo slab odnos z nadrejenimi, so odgovorili 4 % anketirancev, medtem ko sta 2 % vprašanih ocenila odnos z nadrejenimi kot slab. Ugotavljamo, da so zaposleni boljše ocenili svoj odnos s sodelavci kot z nadrejenimi, kar je bilo tudi pričakovano.



Slika 8: Odnos z nadrejenim
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

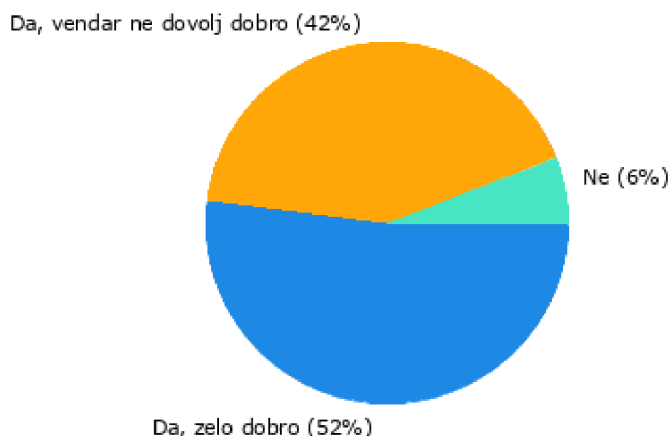
Iz slike 9 razberemo, da je večina anketirancev odgovorila, da ima s podrejenimi dober odnos (60 %). Sledi jim 34 % anketirancev z zelo dobrim odnosom, medtem ko ima 6 % anketirancev s podrejenimi zadovoljiv odnos.



Slika 9: Odnos s podrejenimi
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

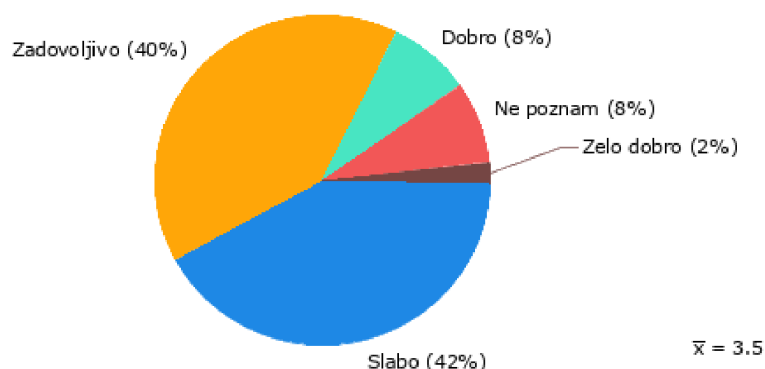
3.4.4 Poznavanje mobinga

Iz slike 10 ugotavljamo, da največ anketirancev (52 %) zelo dobro pozna definicijo mobinga. Sledi jim 42 % anketirancev, ki definicijo poznajo, vendar ne dovolj dobro. Pojma mobinga ne pozna 6 % anketirancev.



Slika 10: Poznavanje pojma mobing
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

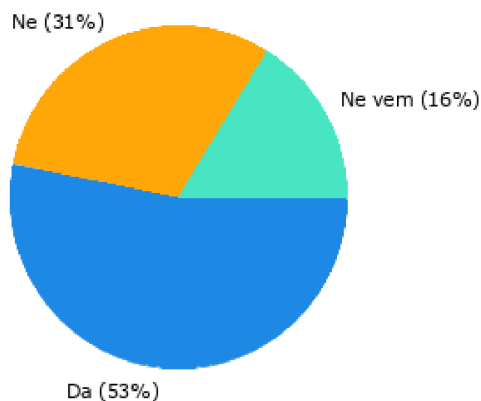
Iz slike 11 razberemo, da je 42 % anketirancev slabo poznalo slovensko zakonodajo na področju mobinga, 40 % jo je poznalo zadovoljivo, 8 % jo je poznalo dobro, enak odstotek (8 %) pa zakonodaje ni poznal. Le 2 % anketirancev sta zakonodajo poznala zelo dobro.



Slika 11: Zakonodaja na področju mobinga
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

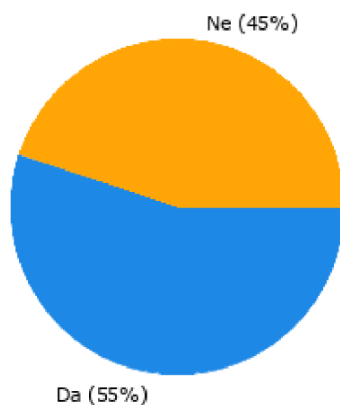
3.4.5 Žrtve mobinga

Iz slike 12 ugotavljamo, da je bilo 53 % anketirancev že priča mobingu, 31 % jih mobinga ni zaznalo, le 16 % pa jih ni vedelo, ali so mu bili priča ali ne.



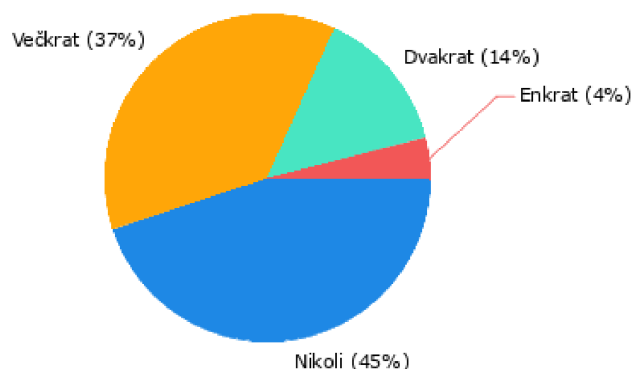
Slika 12: Priče mobingu
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

Iz slike 13 razberemo, da je bilo 55 % anketirancev žrtev mobinga, medtem ko 45 % anketirancev ni doživelo mobinga.



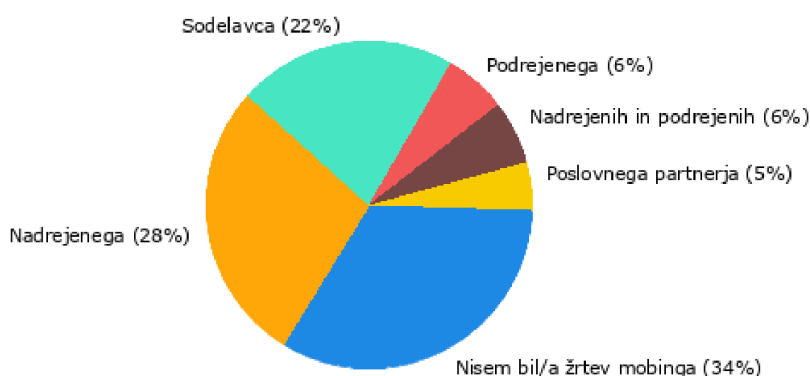
Slika 13: Anketiranci, ki so doživeli mobing
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

Iz slike 14 ugotavljamo, da 45 % anketirancev nikoli ni doživelo mobinga, 37 % ga je doživelo večkrat, 14 % dvakrat, medtem ko so ga 4 % anketirancev doživeli enkrat.



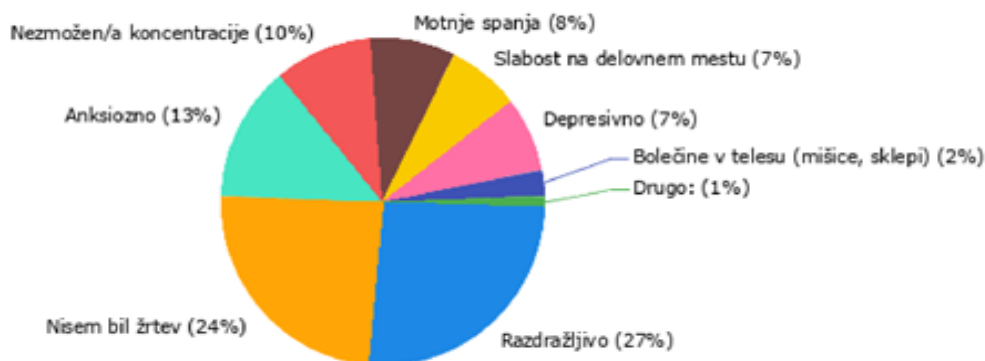
Slika 14: Pogostost mobinga
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

Iz slike 15 ugotavljamo, da 34 % anketirancev ni doživel mobinga, 28 % jih je mobing doživel s strani nadrejenega, 22 % s strani sodelavca, 6 % s strani podrejenega, prav tako 6 % s strani podrejenega in nadrejenega, 5 % pa s strani poslovnega partnerja.



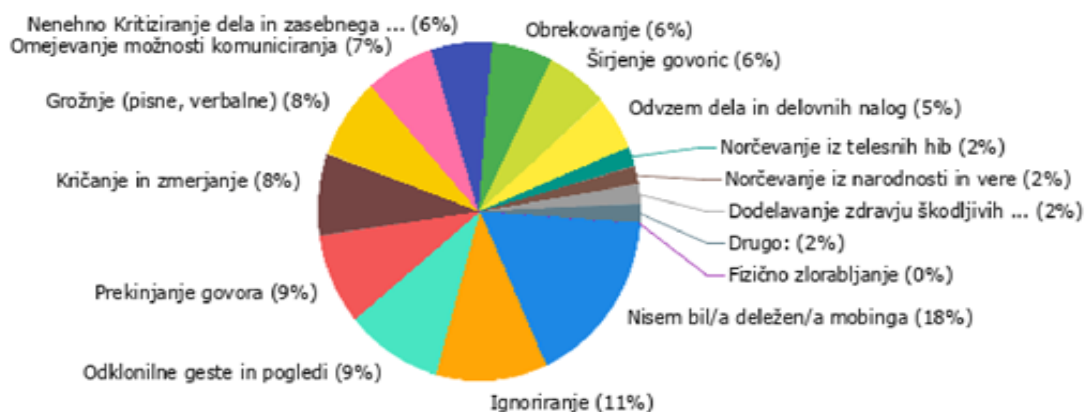
Slika 15: Mobing na delovnem mestu
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

Iz slike 16 je razvidno, da se je 27 % anketirancev ob trpinčenju počutilo razdražljivo, 13 % oseb je občutilo anksioznost, 10 % jih je imelo motnje koncentracije, pri 8 % so se pojavile motnje spanja, 7 % jih je občutilo slabost in depresivnost, 2 % telesne bolečine, 1 % pa je imel druge težave. 24 % vprašanih ni bilo žrtev mobinga.



Slika 16: Počutje žrtve mobinga
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

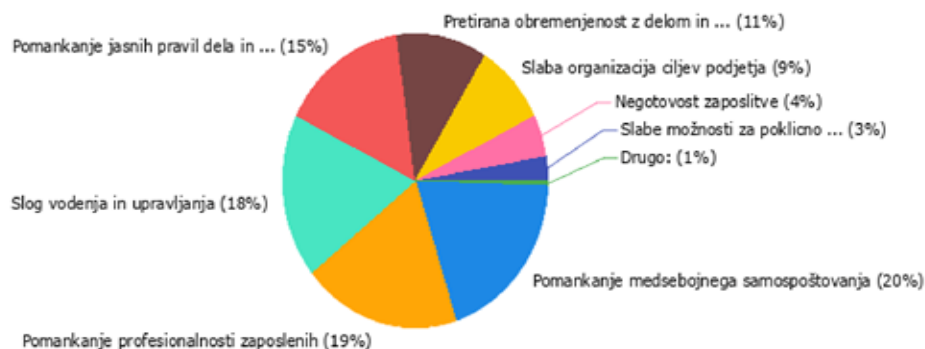
Iz slike 17 ugotavljamo, da 18 % anketirancev ni doživelo mobinga, 11 % ga je doživelo kot ignoriranje, 9 % pa jih je doživelo slabo izkušnjo, npr. prekinjanje govora, odklonilne geste in poglede. Pri 8 % anketirancev se je mobing izvajal v obliki kričanja, zmerjanja in groženj, 7 % oseb pa ga je doživelo kot omejevanje možnosti komuniciranja. Kot kritiziranje dela, obrekovanje na delovnem mestu in širjenje govoric ga je izkusilo po 6 % anketirancev, 5 % pa kot zmanjšanje delovnih nalog. Po 2 % anketirancev sta poročala o norčevanju iz telesnih hib, norčevanju iz vere in narodnosti ter dodeljevanju zdravju škodljivih nalog v okviru dela. Prav tako 2 % sta navedla drugo obliko mobinga.



Slika 17: Način izvajanja mobinga
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

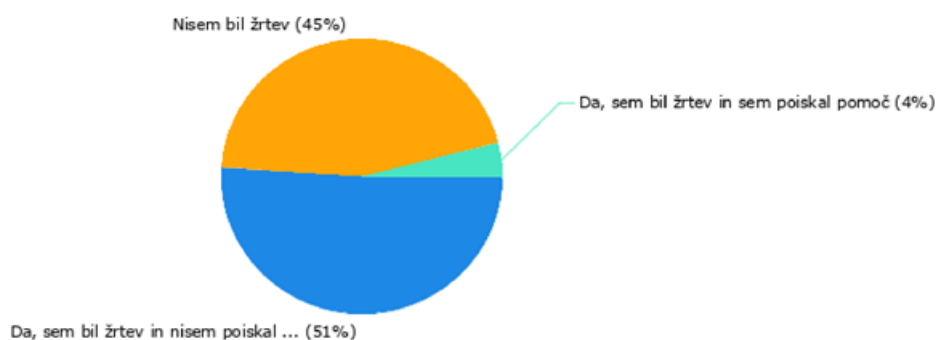
Na sliki 18 je prikazano, kakšni so vzroki za nastanek mobinga v delovnem okolju. Odgovori anketirancev so bili: pomanjkanje samospoštovanja (20 %), pomanjkanje profesionalnosti zaposlenih (19 %), slabo vodenje in upravljanje nadrejenih (18 %),

pomanjkanje jasnih pravil dela (15 %), preobremenjenost z delom (11 %), slabi cilji podjetja (9 %), negotovost zaposlitve (4 %), slabe možnosti za poklicno izobraževanje (3 %), dejstvo, da delavec ni imel občutka, kaj lahko reče (1 %).



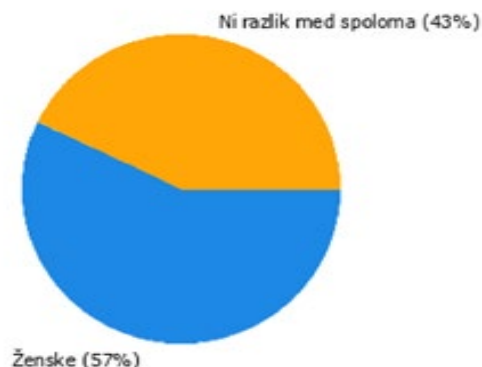
Slika 18: Vzroki za nastanek mobinga v delovnem okolju
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

Iz slike 19 je razvidno, da je bilo 51 % anketirancev žrtev mobinga, vendar niso poiskali pomoči. Le 4 % so po doživetem mobingu pomoč dejansko poiskali, medtem ko 45 % vprašanih mobinga ni doživelo.



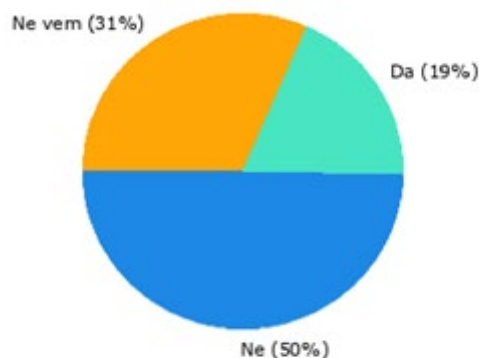
Slika 19: Iskanje pomoči v primeru mobinga
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

Iz slike 20 razberemo, da je 57 % anketirancev menilo, da so žrtve mobinga predvsem ženske, medtem ko jih je 43 % odgovorilo, da pri žrtvah mobinga ni razlik med spoloma.



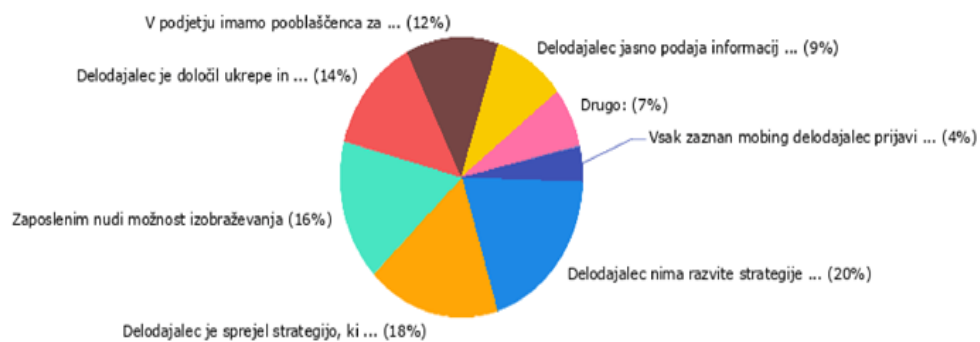
Slika 20: Pogoste žrtve mobinga
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

Iz slike 21 je razvidno, da je polovica anketirancev (50 %) menila, da njihov delodajalec ne stori dovolj za preprečevanje mobinga. Drugi najpogostejši odgovor (31 %) je bil, da anketiranci tega ne vedo, medtem ko jih je 19 % menilo, da delodajalec na tem področju ukrepa ustrezno.



Slika 21: Mnenje o preprečevanju mobinga s strani delodajalca
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

Iz slike 22 lahko razberemo, da je 20 % anketirancev vedelo, da njihov delodajalec nima razvite strategije za preprečevanje mobinga. Da je delodajalec strategijo sprejel, jih je navedlo 18 %, medtem ko je 16 % anketirancev navedlo, da jim je delodajalec omogočil izobraževanje. Pri 14 % zaposlenih je delodajalec določil ukrepe za izboljšanje delovnih pogojev, 12 % pa jih je odgovorilo, da imajo v podjetju pooblaščenca za mobing. V 9 % primerov je delodajalec jasno podajal informacije zaposlenim. Ugotovili smo še, da 7 % zaposlenih ni imelo na voljo nobenega od navedenih ukrepov, le 4 % pa so navedli, da delodajalec vsak zaznan mobing prijavi ustreznim službam.



Slika 22: Načini preprečevanja mobinga s strani delodajalca
(Vir: Anketni vprašalnik, 2021)

4 POVZETEK RAZISKAVE

Na podlagi analiziranih podatkov iz anketnega vprašalnika lahko povzamemo, da je mobing prisoten na različnih delovnih mestih in da se z njim srečuje velik delež zaposlenih. Mobing tako ni omejen le na zasebna podjetja, vendar se v raziskavi pojavlja v sektorju javne uprave, ki deluje v interesu države. Večina anketirancev pozna definicijo mobinga, vendar pogosto ne pozna dovolj dobro slovenske zakonodaje, prav tako ne zaupa v učinkovite ukrepe delodajalcev. Skrb vzbujajoče je, da veliko žrtev ne poišče pomoči, saj ne vedo, kako.

Prvo predpostavko, da mobing največkrat izvajajo nadrejeni, lahko potrdimo, saj je največ zaposlenih (28 %) doživelo mobinga s strani nadrejenega.

Drugo predpostavko, da se mobing pogosteje izvaja nad ženskami kot nad moškimi, lahko potrdimo, saj je največ anketirancev (57 %) odgovorilo, da se nad ženskami mobing izvaja pogosteje kot nad moškimi.

Tretjo predpostavko, da se mobing pogosteje izvaja nad manj izobraženimi, lahko ovržemo, saj ima največ anketirancev (37 %) univerzitetno izobrazbo (VII.), zato ugotavljamo, da izobrazba ni odločilen dejavnik pri izpostavljenosti mobinga.

Predlogi izboljšav za preprečevanje mobinga v delovnih okoljih vključujejo naslednje:

- uvedba rednih izobraževanj za zaposlene in vodstvene kadre na temo mobinga, trpinčenja ipd.;
- imenovanje pooblaščenih oseb za obravnavo mobinga v delovni organizaciji;
- oblikovanje jasnih internih pravilnikov in kanalov za prijavo mobinga;
- vključevanje tematike mobinga v letne evalvacije delovnega okolja;
- izvajanje anonimnih anket za spremljanje pojavnosti mobinga v organizaciji.

Možne ovire za uvedbo vseh teh izboljšav so odklonilen odnos vodstva, pomanjkanje finančnih sredstev za vzpostavitev prijavnega kanala, pomanjkanje usposobljenega kadra za prepoznavo takšnih ravnanj in odstopanj ter strahu prijaviteljev in žrtev znotraj organizacije. Kljub vsem tem izzivom je pomembno, da delodajalci prevzamejo aktivno vlogo pri ustvarjanju varnega in spoštljivega delovnega okolja v skladu z zakonodajo, ki je jasno predpisana.

5 ZAKLJUČKI

V današnjih delovnih okoljih vse bolj izpostavljamo problematiko mobinga na delovnem mestu, saj gre za razširjen in pogosto spregledan pojav, ki lahko pusti hude posledice na psihičnem, čustvenem in telesnem zdravju posameznika. Vzroki za pojav mobinga so kompleksni in pogosto povezani z neustreznimi odnosi med zaposlenimi, slabim načinom vodenja, pomanjkanjem jasnih pravil in preobremenjenostjo zaposlenih. Organizacije, ki nimajo izoblikovane jasne strategije za preprečevanje tovrstnega vedenja, ustvarjajo okolje, v katerem se mobing lahko hitro razširi in normalizira.

Rezultati izvedene raziskave so pokazali, da so zaposleni večinoma dobro seznanjeni s pojmom mobinga, saj je kar 52 % anketirancev navedlo, da ga zelo dobro poznajo. Kljub temu pa je le 10 % anketirancev dobro poznalo zakonodajo, ki ureja področje psihičnega nasilja na delovnem mestu. To pomeni, da obstaja veliko nesorazmerje med teoretičnim razumevanjem mobinga in poznavanjem pravnih možnosti za ukrepanje v primeru mobinga. Zaskrbljujoč je tudi podatek, da je 55 % anketiranih že bilo žrtev mobinga, a jih velika večina od teh, kar 51 %, za to ni povedala nikomur oziroma ni poiskala pomoči. Med žrtvami mobinga so pomoč poiskali le 4 % zaposlenih.

Rezultati raziskave so pokazali, da mobing ne poteka zgolj v klasični smeri nadrejeni–podrejeni, temveč tudi med sodelavci, od podrejenih k nadrejenim ter s strani zunanjih oseb, kot so stranke in poslovni partnerji. Poznamo tudi pojav lažnega mobinga, pri katerem nekateri zaposleni namerno lažno prikazujejo določena ravnanja kot mobing, z namenom škodovati drugim posameznikom ali celotni organizaciji. Rezultati raziskave so pokazali, da so najpogostejši izvajalci mobinga še vedno nadrejeni (28 %), sledijo jim sodelavci (22 %), vendar je pomembno opomniti, da 34 % oseb mobinga sploh ni zaznalo. Najpogostejše oblike mobinga, ki so jih anketiranci doživeli, so bile ignoriranje (11 %), prekinjanje govora (9 %), kritiziranje dela in širjenje govoric (6 %), kar potrjuje, da je psihično nasilje pogosto prikrito in težko dokazljivo.

Ugotovljeno je bilo tudi, da žrtve mobinga prihajajo iz različnih socialnodemografskih skupin. Najpogostejše žrtve mobinga so bili zaposleni z univerzitetno, višjo ali visoko izobrazbo, kar postavlja pod vprašaj splošno prepričanje, da je mobing usmerjen predvsem proti manj izobraženim zaposlenim. Prav tako ni bilo ugotovljenih večjih razlik med spoloma, čeprav več kot 57 % anketirancev meni, da so ženske pogostejše žrtve mobinga kot moški.

Rezultati anketnega vprašalnika kažejo, da delodajalci pogosto ne izvajajo zadostnih ukrepov za preprečevanje mobinga, saj kar 50 % anketirancev meni, da njihovi delodajalci na tem področju ne storijo dovolj. Le majhen odstotek anketirancev

navaja, da njihova organizacija izvaja usposabljanja, ima pooblašcene osebe ali jasno določene protokole za prijavo mobinga.

Vse te ugotovitve kažejo na nujno potrebo po večji ozaveščenosti, kurativnem delovanju in ustreznem ukrepanju v primeru mobinga. Ključno je, da se v organizacijah ustvarjajo odprti, varni in spoštljivi odnosi, kjer je vsak zaposleni zaščiten pred psihičnim nasiljem. Pomembna je vloga vodstva, ki mora z zgledom, jasnimi pravili in ničelno toleranco do mobinga ustvarjati kulturo spoštovanja in sodelovanja.

Pričujoče raziskovalno delo tako ponuja vpogled v trenutno stanje in dožemanje mobinga v slovenskih organizacijah ter predstavlja izhodišče za nadaljnje raziskave in oblikovanje konkretnih ukrepov, ki bodo pripomogli k ustvarjanju bolj zdravega in varnega delovnega okolja za vse zaposlene.

6 LITERATURA IN VIRI

- Bakovnik, R. (2006). Vloga sveta delavcev pri odkrivanju in preprečevanju mobbinga. *Industrijska demokracija*, 10(12), 3–5.
- Brečko, D. (2007). Mobbing – kako ga pravočasno prepoznati in ukrepati. *Delavci in delodajalci*, 7(2/3), 415–428.
- Brečko, D. (2014). *Recite mobingu ne: preprečevanje psihičnega in čustvenega nasilja*. Ljubljana: Planet GV.
- Česen, T., Damej, M., Kečanović, B., Mordej, A., Pečnik Posel, S., Posel, F. in Urdih Lazar, T. (2009). *Mobing, trpinčenje, šikaniranje ... Nekaj usmeritev za pogum pri ohranjanju dostojanstva*. Ljubljana: Pogum – Društvo za dostojanstvo pri delu.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. in Elliot, G. P. (1999). *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Iowa: Civil Society Publishing.
- Dolinar, P. (2009). *Mobbing (kriminalistični vidik)*. Diplomsko delo, Maribor: Univerza v Mariboru, Fakulteta za varnostne vede.
- Duffy, E. (1995). Horizontal violence: A conundrum for nursing. *Collegian: Journal of the Royal College of Nursing Australia*, 2(2), 5–17.
- Kazenski zakonik (KZ-1). (2008). *Uradni list RS*, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 54/15, 6/16 – popr., 38/16, 27/17, 23/20, 91/20, 95/21, 186/21, 105/22 – ZZNŠPP, 16/23 in 107/24 – odl. US.
<https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5050>
- Koprek, I. in Beck, C. (2009). *Poslovna etika, dugovanje, mobbing: psihologijski, etički i teološki vidici*. Zagreb: Filološko-teološki institut družbe Isusove.
- Kostelić-Martić, A. (2005). *Mobing: Psihičko maltretiranje na radnom mjestu*. Zagreb: Školska knjiga.
- Kostelić-Martić, A. (2007a). *Mobing: Psihičko maltretiranje na radnom mjestu*. Zagreb: Školska knjiga.
- Kostelić-Martić, A. (2007b). *Psihično nasilje na delovnem mestu*. Ljubljana: HRM.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 165–184.

Lorenz, K. (1991). *Hier bin ich-wo bist Du? Ethologie der grauganz*. München: Piper.

Paludi, M. A., Nydegger, R. V. in Paludi, C. A. (2006). *Understanding workplace violence: A guide for managers and employees*. London: Praeger.

Škrinjar, L. (2011). *Fenomen lažnega mobinga v javni upravi*. Diplomsko delo, Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.

Tkalec, L. (2001). Šikaniranje. *Teorija in praksa*, 38(5), 908–926.

Tkalec, L. (2006). Mobbing – psihoteror na delovnem mestu. *Industrijska demokracija*, 10(12), 6–12.

Ustava Republike Slovenije (URS). (1991). *Uradni list RS*, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a. <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=USTA1>

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). (2013). *Uradni list RS*, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS. <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). (2011). *Uradni list RS*, št. 43/11. <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5537>

PRILOGA

Priloga 1: Anketni vprašalnik

1. Spol

- a) Ženska
- b) Moški

2. Starost

- a) do 25 let
- b) od 26 do 35 let
- c) od 36 do 45 let
- d) od 46 do 55 let
- e) nad 56 let

3. Status izobrazbe

- a) Osnovnošolska (II)
- b) Poklicna srednja šola (IV.)
- c) Srednja šola (gimnazija, tehniška srednja šola) (V.)
- d) Višja strokovna šola (VI/1.)
- e) Visoka šola (VI/2.)
- f) Univerzitetna (VII.)
- g) Magisterij (VIII/1)
- h) Doktorat (VIII/2.)

4. Status vaše zaposlitve

- a) Zaposlen
- b) Nezaposlen
- c) Drugo

5. Zaposlitev glede na sektor, kjer opravljate delo

- a) Javna uprava
- b) Gospodarstvo
- c) Drugo

6. Vloga dela pri delodajalcu

- a) Delavec/ka
- b) Vodja
- c) Direktor/ica
- d) Drugo

7. Odnos na delu s sodelavci

- a) Zelo dober
- b) Dober
- c) Zadovoljiv
- d) Slab
- e) Zelo slab

8. Odnos delavcev z nadrejenim

- a) Zelo dober
- b) Dober
- c) Zadovoljiv
- d) Slab
- e) Zelo slab

9. Odnos s podrejenimi

- a) Zelo dober
- b) Dober
- c) Zadovoljiv
- d) Slab
- e) Zelo slab

10. Ali poznate pojem mobing?

- a) Da, zelo dobro
- b) Da, vendar ne dovolj dobro
- c) Ne

11. V kolikšni meri poznate slovensko zakonodajo glede mobinga?

- a) Zelo dobro
- b) Dobro
- c) Zadovoljivo
- d) Slabo
- e) Ne poznam

12. Ste bili na delovnem mestu kdaj priča mobingu?

- a) Da
- b) Ne
- c) Ne vem

13. Ste bili sami kdaj deležni mobinga oz. ste bili žrtev le tega?

- a) Da
- b) Ne

14. Kolikokrat ste bili deležni mobinga?

- a) Enkrat
- b) Dvakrat
- c) Večkrat
- d) Nikoli

15. S strani koga ste bili na delovnem mestu deležni mobinga?

- a) Nadrejenega
- b) Podrejenega
- c) Sodelavca
- d) Nadrejenih in podrejenih
- e) Poslovnega partnerja
- f) Nisem bil/a žrtev mobinga

16. Kako ste se počutili kot žrtev mobinga na delovnem mestu?

- a) Nezmožen/a koncentracije
- b) Razdražljivo
- c) Bolečine v telesu (mišice, sklepi)
- d) Slabost na delovnem mestu
- e) Motnje spanja
- f) Depresivno
- g) Anksiozno
- h) Nisem bil žrtev
- i) Drugo

17. Na kakšen način se je nad vami izvajal mobing?

- a) Omejevanje možnosti komuniciranja
- b) Prekinjanje govora
- c) Kričanje in zmerjanje
- d) Nenehno Kritiziranje dela in zasebnega življenja
- e) Grožnje (pisne, verbalne)
- f) Odklonilne geste in pogledi
- g) Ignoriranje
- h) Obrekovanje
- i) Širjenje govoric
- j) Norčevanje iz telesnih hib
- k) Norčevanje iz narodnosti in vere
- l) Odvzem dela in delovnih nalog
- m) Dodelavanje zdravju škodljivih delovnih nalog
- n) Fizično zlorabljanje
- o) Nisem bil/a deležen/a mobinga
- p) Drugo (namigovanje na spolnost)

18. Kakšni mislite, da so vzroki za nastanek mobinga v delovnem okolju?

- a) Slog vodenja in upravljanja
- b) Slaba organizacija ciljev podjetja
- c) Negotovost zaposlitve
- d) Slabe možnosti za poklicno usposabljanje in izobraževanje
- e) Pomanjkanje medsebojnega samospoštovanja
- f) Pomanjkanje jasnih pravil dela in obnašanja
- g) Pretirana obremenjenost z delom in brezsmiselne delovne naloge
- h) Pomanjkanje profesionalnosti zaposlenih
- i) Drugo (delavec nima občutka, kaj lahko reče)

19. Ste komu povedali, da ste bili žrtev mobinga oz. ste poiskali pomoč?

- a) Da, sem bil žrtev in nisem poiskal pomoči
- b) Da, sem bil žrtev in sem poiskal pomoč
- c) Nisem bil žrtev

20. Kdo mislite, da so pogoste žrtve mobinga?

- a) Moški
- b) Ženske
- c) Ni razlik med spoloma

21. Ali mislite, da vaš delodajalec dela dovolj na področju preprečevanja mobinga v delovnem okolju?

- a) Da
- b) Ne
- c) Ne vem

22. Na kakšen način vaš delodajalec preprečuje mobing na delovnem mestu?

- a) Zaposlenim nudi možnost izobraževanja
- b) Delodajalec je določil ukrepe in spremembe, ki bi pripomogle k izboljšanju delovne atmosfere
- c) Delodajalec jasno podaja informacij zaposlenim
- d) V podjetju imamo pooblaščenca za mobing
- e) Vsak zaznani mobing delodajalec prijavi ustreznim službam
- f) Delodajalec je sprejel strategijo, ki obsoja mobing na delovnem mestu
- g) Delodajalec nima razvite strategije preprečevanja mobinga na delovnem mestu
- h) Drugo