



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Poslovni sekretar
Modul: Komuniciranje z javnostmi

VPLIV MOBINGA V ČASU COVIDA-19 NA KLIMO V PODJETJU

Mentorica: mag. Marina Vodopivec
Lektorica: Lucija Hrženjak, prof. slov. in biol.

Kandidatka: Barbara Rupar

Kranj, september 2022

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici mag. Marini Vodopivec za vso strokovno pomoč in nasvete ter usmeritev pri izdelavi diplomskega dela in svojemu možu za potrpljenje in podporo.

Zahvaljujem se tudi lektorici Luciji Hrženjak, ki je mojo diplomsko nalogo jezikovno in slovnično pregledala.

IZJAVA

Študentka Barbara Rupar izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom mag. Marine Vodopivec.

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

Dne _____

Podpis: _____

POVZETEK

Obdobje epidemije koronavirusa je bilo povsem nepričakovano in je v naša življenja prineslo mnogo negotovosti, nepričakovanih in neznanih situacij. Naš vsakdan so zaznamovale nepredvidljive situacije v poslovnem in zasebnem sektorju, nanje pa se nismo znali odzvati z gotovostjo. Mobing obstaja že dalj časa, covid-19 pa je spremenil naš odnos do njega in ga omilil. Ljudje so začeli drugače gledati na stresne situacije in se jim prilagajati. Rešitev je v načinu dela, delu od doma, in posledično v zaupanju delodajalca zaposlenim. Zaposleni, ki niso imeli možnosti delati od doma, so bili bolj izpostavljeni stresu in mobingu. Prevladoval je strah pred neznano okužbo in hkrati pred izgubo zaposlitve. Kdor je delal od doma, ni imel jasne meje, kdaj je v službi in kdaj ima prosti čas. Zato se je delovnik nemalokrat razvlekel čez ves dan. Delavec je sicer sam razpolagal z delovnim časom, a je bil pogosto bolj počasen pri delu. Raziskava je pokazala, da je strah pred negotovo situacijo in pred izgubo zaposlitve pomembno vplival na povišanje ravni stresa. Ugotovimo lahko, da je mogoče v podjetju optimalne rezultate doseči le s skupnim razumevanjem izredne situacije in z iskanjem skupnih ciljev ter skupne poti za rešitev iz krize.

KLJUČNE BESEDE:

- mobing
- vrste mobinga
- covid-19
- stres

ABSTRACT

The Corona virus period was completely unexpected and has brought in our lives a lot of uncertainty, unexpected and unknown situations. Our everyday was marked by unpredicted threats in business and private world to which we didn't know how to react with certainty. Mobbing is present in our everyday for a long time, but Covid-19 has changed our relationship to it and mitigated it. People have started to look differently on stressing situations and have begun adapting to them. The solution for the problem is seen in the way of work, work from home and consequently in trusting of the employer and employees. Employees that didn't had this option were more exposed to stress and eventually to mobbing. Fear of an unknown infection and losing a job was dominating. Those that were working from home had a blurred line between working hours and free time. In this case working hours get stretched through the day and without proper time management the worker gets less done. Covid-19 didn't just change the way we work but the approach to the organization of work. The level of mobbing can decrease with better working conditions, establishing more trust and improving organizational climate. This can be achieved with both, employee and employer. With common understanding of extraordinary situations, striving towards common goals and searching for a common way out of crisis, we can achieve optimal results.

KEYWORDS:

- *Mobbing*
- *types of mobbing*
- *Covid-19*
- *stress*

KAZALO

1	UVOD.....	1
2	MOBING.....	2
2.1	Kaj je mobing	3
2.2	Najpogostejša dejanja mobinga	4
2.2.1	Vrste mobinga	4
2.2.2	Vzroki za nastanek mobinga.....	5
2.3	Spopadanje z mobingom.....	6
3	MOBING IN VPLIV NA STORILNOST.....	6
4	EPIDEMIJA COVIDA-19.....	7
4.1	Soočanje z epidemijo v družbi	8
4.2	Soočanje z epidemijo v podjetjih.....	8
4.3	Povezava med izredno situacijo, stresom in mobingom.....	9
5	RAZISKOVALNA NALOGA	11
6	PRIKAZ REZULTATOV	12
7	RAZPRAVA IN SKLEPI	38
8	ZAKLJUČEK	39
9	LITERATURA IN VIRI.....	40
	PRILOGA	43

KAZALO SLIK

Slika 1: Razporeditev anketirancev po spolu	12
Slika 2: Razvrstitev anketiranih oseb po starostnih skupinah.....	12
Slika 3: Razvrstitev anketiranih glede na obliko zaposlitve	13
Tabela 3: Razvrstitev anketiranih glede na obliko zaposlitve	13
Slika 4: Stopnja izobrazbe anketiranih.....	14
Slika 5: Trajanja zaposlitve anketirancev v podjetju.....	15
Slika 6: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Delo, ki ga opravljam, me zelo veseli«	16
Slika 7: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Veliko napora vložim v to, da imam s sodelavci dobre odnose«.....	16
Slika 8: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Dober odnos v podjetju je najprej odvisen od mene, šele potem od drugih«	17
Slika 9: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Moj odnos z večino sodelavcev je dober«	17
Slika 10: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Rad/-a hodim v službo«.....	18
Slika 11: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Sodelavci mi velikokrat polepšajo dan«	18
Slika 12: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Zaposleni brez težav priskočimo sodelavcem na pomoč«	19
Slika 13: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Po epidemiji covida-19 so se odnosi med zaposlenimi izboljšali«	19
Slika 14: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Za delo s podrejenimi ima moj vodja premalo potrpljenja«.....	21
Slika 15: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Nisem prepričan/-a, da vodja ceni moje delo«	21
Slika 16: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Vodja je preveč zahteven«	22
Slika 17: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Z vodjo imam dobre odnose«	23
Slika 18: Razporeditev odgovorov pri trditvi »vodja s svojim vedenjem povzroča pri zaposlenih dodatni stres«.....	23
Slika 19: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Vodja ceni trud zaposlenih«	24
Slika 20: Razporeditev odgovorov pri trditvi »V obdobju epidemije covida-19 smo bili zaposleni izpostavljeni višji stopnji stresa«	24
Slika 21: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Dobro sem seznanjen/-a z mobingom na delovnem mestu«.....	26
Slika 22: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Na sploh je mobinga na delovnem mestu vedno več«.....	26
Slika 23: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Tudi sam/-a sem že bil/-a žrtev mobinga«	27
Slika 24: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Dobro poznam svoje pravice s področja delovnopravne zakonodaje v RS«	28

Slika 25: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Menim, da je mobing težko dokazljiv« ..	28
Slika 26: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Žrtve mobinga se običajno ne želijo izpostaviti, zato mobinga ne prijavijo« ..	29
Slika 27: Razporeditev odgovorov pri trditvi »V obdobju epidemije covida-19 so delodajalci izvajali več mobinga«.....	29
Slika 28: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Zaposleni prenesejo veliko psihičnega nasilja, ker se bojijo izgube službe« ..	30
Slika 29: Odgovori anketirancev na vprašanje: »Kako se največkrat odzovete, ko na vas pritiskajo nadrejeni?« ..	31
Slika 30: Odgovori anketirancev na vprašanje: »Kdo glede na spol po vašem mnenju pogosteje izvaja mobing na delovnem mestu?« ..	32
Slika 31: Razporeditev odgovorov glede zadovoljstva na delovnem mestu ..	33
Slika 32: Razporeditev odgovorov glede odvisnosti odnosa med nadrejenim in dobrim počutjem na delovnem mestu.....	34
Slika 33: Razporeditev odgovorov glede razmišljanja o težavah na delovnem mestu po koncu dela.....	35
Slika 34: Razporeditev odgovorov glede spremenjenih odnosov v podjetju v obdobju epidemije covida-19 ..	36
Slika 35: Oblike dela v obdobju epidemije covida-19 ..	37

KAZALO TABEL

Tabela 1: Razporeditev anketirancev po spolu ..	12
Tabela 2: Razvrstitev anketiranih oseb po starostnih skupinah ..	13
Tabela 4: Stopnja izobrazbe anketiranih.....	14
Tabela 5: Trajanja zaposlitve anketirancev v podjetju.....	15
Tabela 6: Izračunane srednje vrednosti za odnose med zaposlenimi ..	20
Tabela 7: Izračunane srednje vrednosti za odnose z vodjo ..	25
Tabela 8: Izračunane srednje vrednosti za mobing na delovnem mestu ..	31
Tabela 9: Podrobni prikaz odgovorov na vprašanje: »Kako se največkrat odzovete, ko na vas pritiskajo nadrejeni?« ..	32
Tabela 10: Kdo glede na spol po vašem mnenju pogosteje izvaja mobing na delovnem mestu? ..	33
Tabela 11: Zadovoljstvo na delovnem mestu.....	33
Tabela 12: Koliko odnos z nadrejenim vpliva na vaše dobro počutje na delovnem mestu? ..	34
Tabela 13: Kako pogosto po koncu dela še vedno razmišljate o težavah na delovnem mestu? ..	35
Tabela 14: Prikaz razporeditve odgovorov glede spremenjenih odnosov v podjetju v obdobju epidemije covida-19.....	36
Tabela 15: Prikaz oblik dela v obdobju epidemije covida-19.....	37

KRATICE IN AKRONIMI

EU: Evropska unija

RS: Republika Slovenija

ZDR: Zakon o delovnih razmerjih

1 UVOD

Žaljivo obnašanje posameznika ali skupine do posameznika je dejanje, ki ga sodobna psihologija opredeljuje kot mobing. Začetki proučevanja izvirajo iz devetdesetih let prejšnjega stoletja z analiziranjem obnašanja živali. Pozneje je ta pojem najbolje opredeljen v poslovnem svetu kot različna oblika psihičnega in deloma tudi fizičnega nasilja nad posameznikom ali zaposlenimi. O resnosti teh dejanj in o njihovih posledicah pričata vrsta strokovnjakov ter zakonska ureditev na ravni posamezne države in Evropske unije.

Izolacija in negotove razmere v času covida-19 so mobing in stres le še stopnjevale. Negotovi časi in neznana situacija so privedli do razdelitve delovnih mest: tistih, kjer so bili zaposleni nujni na delovnem mestu, in tistih, pri katerih so zaposleni lahko delali od doma. Delo od doma se je na prvi pogled zdelo privlačno, a so se kmalu pokazale tudi njegove negativne strani. Pri delu od doma se je zabrisala med časom, ko so bili zaposleni v službi, in med njihovim prostim časom. Marsikdo je ob tem čutil napetost, saj ni bil niti v službi niti zares doma. Tisti, ki so morali ostati na delovnem mestu, pa so se počutili nezaščitene in izpostavljene zaradi neznanega virusa.

Pandemija covida-19 je močno zaznamovala naša življenje. Spremembe, ki so se zgodile pravzaprav čez noč, so imele posledice ne le v zasebnem življenju, ampak tudi na delovnih mestih. Delovna mesta so se ukinjala, strah ljudi pred izgubo službe se je povečeval. Pandemija je najbolj prizadela zaposlene v zdravstvu, šolstvu in delavce v gostinstvu. Pojavila se je težava varstva otrok ob zaprtih vrtcih in dela od doma. V družinah je prihajalo do povečanja napetosti, saj niso bili v vseh družinah izpolnjeni pogoji za šolanje otrok od doma. Težave so se pojavljale še posebej tam, kjer so bila stanovanja premajhna, kjer ni bilo na razpolago dovolj dobre informacijsko-komunikacijske tehnologije, itd.

V diplomskem delu je glavni namen raziskati, kakšnim psihičnim pritiskom so bili posamezniki izpostavljeni v času pandemije covida-19, pri čemer je zagotovo najbolj očitni strah pred izgubo zaposlitve. Ta strah pa neposredno vpliva tudi na dodaten stres, ki so ga anketirane osebe doživljale. Diplomsko delo je sestavljeno iz dveh delov, teoretičnega in raziskovalnega. V teoretičnem delu pojasnimo pojem mobinga, vzroke za nastanek in najpogostejša dejanja, ki jih mobing zajema. V nadaljevanju opredelimo glavne značilnosti obdobja, ki ga je zaznamovala epidemija covida-19. Raziskovalni del naloge zajema anketo in analizo pridobljenih podatkov. Anketa je bila narejena s ciljem, da ugotovimo, kako so se spremenile razmere na delovnih mestih po epidemiji covida-19, ki smo ji bili priča povsod po svetu in ki je v veliki meri vplivala na slovenska podjetja, njene posledice pa bomo čutili verjetno še dolgo. Še posebej nas je zanimalo, ali so se zaradi epidemije spremenili odnosi v podjetjih, ali so se na zaposlene zaradi negotove gospodarske situacije izvajali večji pritiski in ali je bilo več mobinga.

2 MOBING

V Slovarju slovenskega knjižnega jezika je mobing opredeljen kot sistematično duševno nasilje, trpinčenje in ustrahovanje na delovnem mestu (Fran). Termin mobing (angl. mobbing) je poslovenjen izraz angleškega glagola »to mob«, ki pomeni »planiti na, napasti nekoga«. Prvotno se je uporabljal za opisovanje vedenja živali (Društvo DNK). Mobing je opredelil avstrijski etimolog Konrad Lorenz. Opazoval je živali in ugotovil, da živali skupinsko napadejo vsiljivca in ga na ta način izženejo iz skupine (Brečko, 2020).

Strokovna opredelitev mobinga izvira iz sredine devetdesetih let prejšnjega stoletja. Njen avtor, psiholog prof. dr. Heinz Leymann, ga je opredelil kot sovražno in neetično komunikacijo enega ali več posameznikov, sistematično in usmerjeno proti enemu posamezniku. Dejanja so pogosto ponavljajoča, trajajo šest mesecev in več ter imajo diskriminatorni učinek na trpečega (Bohl, 2019).

Zaradi frekvence ponavljajočih se ravnanj na daljše časovno obdobje žrtve znatno trpijo tako psihično kot tudi na socialnem področju (Bezenšek, 2016). Brečko (2020) navaja, da vsaka država po svoje opredeljuje mobing, in zato prihaja do terminoloških zadreg. V Sloveniji je bila to osnova za oblikovanje strokovne skupine z različnih področij v okviru Kliničnega inštituta za medicino dela, ki je poskušala definirati tudi slovenski izraz za pojav psihičnega in čustvenega nasilja na delovnem mestu (Brečko, 2020).

Ustava Republike Slovenije določa temeljno prepoved mobinga, prepoveduje ga v več ravneh. Delovnopravna raven zagotavlja prepoved mobinga z Zakonom o delovnih razmerjih v Republiki Sloveniji (RS). Ta opredeljuje za mobing vsako sistematično in ponavljajoče se nasilje nad delavci. Po zakonu mora delodajalec zagotoviti delovno okolje, v katerem ni ogroženo psihično zdravje delavca ali da ni izpostavljen kateri koli obliki nasilja. Z letom 2008 je postal mobing reguliran na kazenskopravni ravni in se lahko v določenih okoliščinah šteje za kaznivo dejanje ter se lahko kaznuje z zaporem do treh let (Lešnik-Mugnaioni, 2019).

2.1 KAJ JE MOBING

Leymann (1993) je prvi strokovno opredelil mobing. Gre za komunikacijo, polno konfliktov, med podrejeni in nadrejenimi ali med sodelavci na isti ravni. Oseba, ki je v podrejenem položaju, je izpostavljena ponavljajočim se napadom ene ali več oseb. Namen je, da se osebo odstrani iz sistema ali organizacije, pri tem napadena oseba to občuti kot diskriminacijo.

Mobing je poznan tudi pod drugimi izrazi: bullying, mobbing, viktimiziranje, šikaniranje, trpinčenje, česar pomen je enak: sistematično slabo ravnanje s podrejenimi, sodelavci ali nadrejenimi, ki lahko, če se pojavlja kontinuirano, povzroči žrtvam resne socialne, psihične in telesne zdravstvene težave (Česen et al., 2009).

Brečko (2020) navaja še dva izraza, »bossing ali šefovanje« in »staffing ali skupinsko izločanje«. Pri prvem gre za neprimerno ravnanje nadrejenih do podrejenih, pri drugem pa za neprimerno ravnanje podrejenih za izločitev nadrejenega.

Mobing v Sloveniji definiramo kot trpinčenje na delovnem mestu. Zakon o delovnih razmerjih prepoveduje spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu v 7. členu. Trpinčenje je definirano kot »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« (PIS, 2022a).

S pravnega vidika je torej mobing prepovedan na mednarodnopravni, evropski in nacionalni ravni. V 5. členu Direktive Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 nalaga delodajalcu dolžnost, da mora poskrbeti za varnost in zdravje na vseh področjih, ki so povezana z delom (Turk, 2019).

Republika Slovenija je v svoji ustavi v 34. členu zapisala osnovno pravico do osebnega dostojanstva in varnosti za vsakogar že ob osamosvojitvi (PIS, 2022b). Dodatno je v Zakonu o delovnih razmerjih v 46. členu zapisano, da »[d]elodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost«. Dodatno je v 47. členu še zapisano: »Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu« (PIS, 2022a).

2.2 NAJPOGOSTEJŠA DEJANJA MOBINGA

V procesu mobinga storilec izvaja raznovrstna nasilna dejanja. Leymann, raziskovalec mobinga na Švedskem, jih je razdelil v naslednje skupine (Lešnik-Mugnaioni, 2019):

- ravnanja, ki vplivajo na žrtvino komunikacijo (stalno prekinjanje in omejevanje možnosti komunikacije, ustne ali pisne grožnje, zmerjanje, ponižujoča neverbalna komunikacija in izogibanje komunikaciji itd.);
- omejevanje in preprečevanje komunikacije (socialna osamitev, premestitev na izolirano delovno mesto, žrtve se izogibajo, z njo ravnajo, kot da ni del tima, idr.);
- uničevanje ugleda žrtve (obrekovanje in zasmehovanje, komentiranje žrtvinega življenja izven dela in dela samega, namigovanje na neuravnovešenost, siljenje žrtve v psihiatrično zdravljenje, zbadljivke, žaljivke);
- napadi na kakovost žrtvinega poklicnega in zasebnega življenja, premajhen ali prevelik obseg nalog za žrtev, stalno kritiziranje žrtve (nič ni narejeno pravilno, degradiranje in razvrednotenje nalog);
- neposredni napadi na zdravje osebe (spolno nadlegovanje, fizično nasilje in nespodobno namigovanje).

2.2.1 VRSTE MOBINGA

Glede na smer izvajanja mobinga ločimo horizontalni in vertikalni mobing.

- **Horizontalni mobing**

Ta oblika mobinga se izvaja med zaposlenimi na enaki hierarhični ravni. Tu gre za poskuse, ko želijo delavci odstraniti drug drugega, ki so si v podjetju enakopravni. Napadalec načrtno ovira ali ogroža sodelavca, ki je uspešnejši od njega. Zaradi teh uspehov nad njim izvaja psihično nasilje (Kostelić-Markić, 2007).

- **Vertikalni mobing**

O vertikalnem mobingu govorimo, kadar prihaja do mobinga med nadrejenimi in podrejenimi. Vsekakor pa je možna obratna situacija, da se skupina podrejenih združi in začne izvajati psihično nasilje nad nadrejenim. Strokovno temu pojavu rečemo »staffing«, ker v Sloveniji izraza zanj še ni, s bi lahko uporabili izraz: skupinski mobing, mobing navzgor ali obratni mobing (Kostelić-Markić, 2007).

- **Zunanji mobing**

Kljub temu da se mobing po navadi dogaja znotraj organizacije, lahko povzročitelj prihaja tudi od zunaj. Gre za tretjo osebo, ki posega v klimo zaposlenih. Po navadi gre za dobavitelje, poslovne partnerje ali stranke. Zunanji mobing se pogosto pojavlja v šolstvu, kjer ga izvajajo starši problematičnih otrok. Pojavlja se v zdravstvu, kjer so žrtve zaposleni v zdravstvu, napadalci pa svojci bolnikov. Tudi v sodstvu, kjer so

napadalci najpogosteje obtoženi, sorodniki obtoženih ali povezani z lobijem obtoženega, v nekaterih primerih celo sodno osebje (Brečko, 2020).

- **E-mobing**

E-mobing je nova oblika nasilja v digitalni družbi. Po navadi se pojavlja v obliki pošiljanja okuženih elektronski sporočil, vdorov v sistem, spreminjanja gesel na računalnikih brez vnaprejšnjega opozorila. Kopiranje datotek brez vednosti posameznika je tudi velik poseg v zasebnost in gre za e-mobing (Brečko, 2020).

Najbolj izpostavljene so vse osebe, ki ne zmorejo slediti napredku informacijske tehnologije, najbolj starejši. Sem uvrščamo tudi komunikacijo med podrejenim in nadrejenim, ki v petek po končanem delovniku sporoči podrejenemu, da mora biti neka naloga opravljena do ponedeljka zjutraj. Namen je trpinčiti osebo, ji pokvariti vikend in ji onemogočiti miren počitek (ZSSS, 2017).

- **Lažni mobing**

Glede na to, da je izraz mobing v zadnjem času uporabljen precej pogosto, je postal uporabljen v več napačnih kontekstih. Širjenje lažnih obvestil, da se nad nekom izvaja mobing, je prav tako nevarno kot mobing sam. Sprožajo ga osebe, ki niso prepričane vase, se počutijo ogroženo in hočejo pritegniti lažno pozornost (Brečko, 2020).

2.2.2 VZROKI ZA NASTANEK MOBINGA

Mobing je obliko psihičnega nasilja, o kateri se v preteklih generacijah ni govorilo. Razloge zanj navaja Cvetko (2003):

- kultura znotraj organizacije, ki se vprašanju mobinga izogiba;
- izredna sprememba znotraj organizacije;
- negotova delovna mesta;
- slaba klima med zaposlenimi in vodstvom;
- nezdravo vzdušje med sodelavci;
- previsoke zahteve za delo;
- slaba kadrovska politika;
- stresne okoliščine zaradi zahtev delodajalca;
- konflikti zaradi zasedbe položajev v organizaciji.

Ko nastanejo takšni razlogi, je nastanek stresa neizogiben. Kdaj pride do mobinga, pa je težko utemeljiti. Dr. Heinz Leymann je stopnje mobinga razdelil na štiri faze.

1. faza

Pojavi se dogodek, ki sproži spor med sodelavci. Vzroki so lahko različni, od splošnih konfliktov do sporov zaradi razlik v plači, zaradi zavisti, ker je nekdo drug napredoval, itd.

2. faza

Zaznamovanje, ki ga spremlja nenehno trpinčenje, ki se ponavlja dnevno in se izvaja na daljši rok. Njegov namen je žrtev izločiti in ji na neki način škodovati. Stalne kritike, ki jih spremljajo neresnične govorice, pomenljivi pogledi, prikrito kritiziranje, odvzemanje ali dodeljevanje delovnih nalog, ki niso na ravni žrtve. Pojavijo se grožnje s fizičnim nasiljem ali pa je to celo prisotno.

3. faza

Sodelavci s širjenem informaciji vodjo prepričajo, da je za nastalo situacijo kriva žrtev sama s svojim obnašanjem in osebnostjo.

4. faza

Izločitev žrtev stigmatizira, pojavi se bolniška odsotnost, včasih celo premestitev na nižje delovno mesto in v najslabšem primeru zdravljenje v psihiatrični ustanovi (Leymann, 1990).

2.3 SPOPADANJE Z MOBINGOM

Delodajalec lahko z raziskavo, npr. z anketnim vprašalnikom, razišče psihosocialne dejavnike. Po opravljeni analizi je smiselno, da izvede promocijo zdravja in z njo omili kritične točke tveganja za nastanek mobinga. Za uspešno in dolgoročno učinkovitost mora biti vključena kot sestavni element raziskovalnega procesa. Ob sodelovanju obeh strani, delodajalca in delavca, predstavlja odlično poslovno strategijo, ki ima vsekakor pozitivne, dolgoročne učinke na vse spektre zdravja zaposlenih (GOV, 2022).

3 MOBING IN VPLIV NA STORILNOST

V primeru povečanega stresa na delovnem mestu posameznik ne pomaga organizaciji toliko, kot bi lahko, če bi bilo stresa manj ali če bi bil zanemarljiv. Povečanje stopnje stresa se odraža predvsem v upadu produktivnosti in motivacije, kakovost dela se zmanjšuje, privede lahko celo do zavračanja delovnih nalog, poveča se število bolniških odsotnosti, pojavlja se več napak na delovnem mestu, kar lahko privede do povečanja števila delovnih nesreč, če gre za proizvodno podjetje (Pavlič in Starc, 2019).

Vzroki, zaradi katerih se najpogosteje pojavi mobing (Zbornica računovodskih servisov, 2022):

- slaba organizacijska kultura;

- zmanjševanje delovnih mest, odpuščanje;
- osebni motivi, ki prihajajo v ospredje;
- nesposobnost razreševanja konfliktov;
- ni interesa za reševanje konfliktov.

Psihične in fizične težave

Pri mobingu se lahko pojavijo nespečnost, glavobol, bolečine v sklepih in mišicah, razdražljivost, sladkorna bolezen, visok krvni tlak. Skupek vseh simptomov lahko vodi v depresijo in anksioznost (Česen et al, 2009).

Posledice za delodajalca

Negativne posledice, na katere mora biti pripravljen delodajalec, so:

- slab ugled v javnosti,
- stroški bolniških odsotnosti zaposlenih,
- stroški usposabljanja novega kadra zaradi bolniške odsotnosti obstoječega,
- konstantno menjavanje kadra.

Kaj lahko stori žrtev

Žrtev, ki se počuti ogrožena, naj začne zbirati dokaze. Dokazi naj bodo v pisni obliki (SMS, e-pošta), da jih bo žrtev lahko uporabila. Kajti šele z njimi bo lahko poiskala ustrezno pomoč nadrejenih ali tistih, ki so v podjetju zadolženi za zdravje in varnost pri delu. V primeru, da potrebujejo zdravniško pomoč, se naj obrnejo na specialista za medicino dela. Lahko prosijo za zamenjavo delovnega mesta in poskušajo vzpostaviti zavezništvo z drugimi sodelavci (Grah, 2019).

4 EPIDEMIJA COVIDA-19

Pandemija covid-19 je otežila delovanje ne le v zdravstvu, ampak tudi v gospodarstvu. Nihče ni bil pripravljen na tako situacijo in posledično so se podjetja znašla v težavah. Podjetja, ki so znala situacijo obrniti sebi v prid in so bila dovolj fleksibilna, so uspela ustvariti dobiček. Na drugi strani so podjetja, zlasti gostinska, ki svojih storitev ne morejo prodati »za nazaj«. Časa, ko so bili hoteli in lokali zaprti, se ne da povrniti, niti izgube, ki je nastala v tem času. Na robu propada so se znašli tudi gledališča in muzeji, ki upajo na državno pomoč, da bi prebrodili krizo. V krizi so se znašla tudi podjetja, ki niso imela pripravljenih sredstev za primer izredne situacije. V vsakem primeru je treba imeti dovolj sredstev za premostitev izrednih razmer, kakršne so zagotovo bile v obdobju pandemije covid-19.

Zastavi se vprašanje, kdo v korona obdobju je lahko preživel brez hujših posledic. Dobički proizvajalcev zaščitne opreme, razkužil in zdravstvenih pripomočkov so med tistimi, ki jim je epidemija covid-19 prinesla največje dobičke. Povečalo se je tudi

število spletnih nakupov ne samo elektronskih naprav in zdravil, ampak tudi hrane (Švab, 2020).

Pandemija je prizadela vse panoge gospodarstva. Številni strogi ukrepi s prepovedjo druženja so zadali hud udarec gospodarstvu. Podjetja, ki so prepozno prejela državno finančno pomoč, so morala prenehati poslovati, posledično je brez dela ostalo kar nekaj ljudi. Eurostat poroča, da se je brezposelnost v Evropski uniji med marcem in aprilom 2020 povečala in dosegla 6,6 %. Tudi v Sloveniji je stopnja brezposelnosti v letu 2020 znašala med 5 in 5,4 %, kar je več kot v obdobju pred pandemijo. EU je želela pomagati najbolj ogroženim panogam in v ta namen namenila kar 540 milijard evrov (Kušar, 2020).

4.1 SOOČANJE Z EPIDEMIJO V DRUŽBI

Začetek pandemije covid-19 je bil povsem nepričakovan in stresen. Poseg v življenja ljudi je bil katastrofalen, poseglo se je v rutino ljudi in njihovo življenje obrnilo na glavo. Stresne reakcije so se razlikovale glede na delovno mesto in stopnjo ogroženosti. Najbolj so epidemijo občutili zaposleni v zdravstvu, šolstvu, trgovini, upokojenci, študentje in bolniki, ki nikakor niso uspeli dobiti ustrezne oskrbe (Lep Ž. in Hacin-Beyazoglu K., 2020). Značilnosti epidemije covid-19, ohranjanje fizične distance, nošnja mask in ogroženost zdravja so bili najpogostejši stresorji v času pandemije (Švab, 2020).

Psihične posledice pandemije so lahko katastrofalne, v najslabšem primeru lahko pride do psihosomatske motnje. Lahko se pojavijo motnje spanja, vrtoglavica, utrujenost, glavobol, depresija in slabost. Lahko se pojavijo nihanje razpoloženja, napadi panike in celo anksioznost. Kot posledica vseh osebnostnih težav se lahko začnejo slabšati tudi odnosi s sodelavci in posledično delavec postane pasiven in delovno neučinkovit. Če njegova stopnja psihične uničenosti doseže vrhunec, lahko podleže različnim oblikam odvisnosti (Lep Ž. in Hacin-Beyazoglu K., 2020).

4.2 SOOČANJE Z EPIDEMIJO V PODJETJIH

Po pandemiji covid-19 naša življenja ne bodo nikoli več enaka. Spremenil se je način dela in s tem naše razmišljanje. Morda se trenutno še ne zavedamo vseh posledic, ki jih je korona obdobje prineslo. Nekateri delodajalci so se v tem obdobju začeli zavedati, koliko potnih stroškov in drugih stroškov lahko privarčujejo, če zaposleni delajo od doma.

V praksi se je izkazalo, da zaposleni cenijo zaupanje delodajalcev v delo od doma. Njihova produktivnost se je močno povečala, tudi do 15 %, stres na delovnem mestu pa se je znatno zmanjšal. Manj je bilo neučinkovitih sestankov in nepotrebne birokracije (Lep Ž. in Hacin-Beyazoglu K., 2020).

Spremembe v delovnih procesih v času pandemije so pustile dolgoročne posledice na psihičnem zdravju zaposlenih. Podjetja bi si morala zadati cilje za omilitev teh posledic. Skendler in Pezdir sta jih razdelila na tri sklope:

- **Konkurenčna prednost podjetij**
Dobro počutje na delovnem mestu, v spremenjenih pogojih vpliva na motivirano delovno silo, ki je zvesta podjetju.
- **Odpornost poslovnih modelov**
Poslovni model je treba spremeniti in pripraviti na ponovno nevarnost izrednih razmer, da lahko ob ponovitvi izrednih razmer nemoteno posluje.
- **Vzpon t. i. pametnega dela (smart working)**
S pomočjo novih načinov dela in s tehnološkimi rešitvami do zagotavljanja učinkovitega in uspešnejšega opravljanja delovnih nalog (Skender in M. Pezdir, 2022).

Izbruh epidemije covid-19 je zahteval od podjetij fleksibilnost in pripravljenost. Ti lastnosti bosta ključnega pomena še nekaj časa po tem, ko bodo javnozdravstvene posledice odpravljene. Pomembna je jasna komunikacija v podjetju. S pomočjo ustvarjene skupine za krizno upravljanje lahko že na začetku prepoznamo težavo in se z njo soočimo (Svet kapitala, 2020).

Hibridni način dela je postal zelo priljubljen, ker posamezniku omogoča, da na primer tri dni dela od doma, dva dneva pa dela v pisarni. Sam si lahko organizira, kdaj bo delal, in si razporedi prosti čas in delo. Težava nastane, ko posameznik zabriše linijo, kdaj je v službi in kdaj ne. Treba je imeti veliko samodiscipline, da se določi, kdaj je posameznik v službi in kdaj nastopi prosti čas. Če je mogoče, naj si uredi manjši kabinet ali pisarno za delo od doma in naj ne dela v kuhinji ali v dnevni sobi (Švab, 2020).

4.3 POVEZAVA MED IZREDNO SITUACIJO, STRESOM IN MOBINGOM

Covid-19 lahko obravnavamo kot izredno situacijo. Kot takšna je pomembno vplivala na duševno zdravje družbe. Zato je pomembno, da razumemo odzive na takšne razmere. Dejstvo je, da se ljudje v izrednih situacijah odzivamo drugače, a za učinkovito vodenje podjetja so pomembni odziv na nove potrebe strank, stabilizacija dobavnih verig, strateško načrtovanje denarnih tokov in hitro poročanje. Podjetja lahko izkoristijo tehnologijo za hitrejše odzive in prilagajanja razmeram na trgu. Strateška skupina predvideva tudi naslednjo krizo, to je nove epidemije. Dobra

podjetja se iz vsake izredne situacije naučijo, kaj lahko izboljšajo, in izboljšave kar se da hitro uporabijo na trgu (Svet kapitala, 2020).

Zaradi stresa na delovnem mestu trpimo vsi, ne glede na položaj in zahtevnost dela (Bajt in drugi, 2015). Stres se pojavi, ko posameznik začuti, da je ogrožen. Stres je namreč naravni odziv organizma. Z umestitvijo v delovno okolje ga definiramo kot porušeno ravnovesje med zmožnostmi delavca in pričakovanji delodajalca (Bilban, 2014).

Za zmanjšanje stresa si je treba naloge dobro organizirati in razporediti po pomembnosti. Pomembni dejavniki so tudi pozitivno mišljenje in skrb za fizično aktivnost. Najbolj ustrezni so: joga, ples, meditacij in zdrava prehrana (Tran in drugi, 2020).

Na stopnjo stresa lahko vpliva tudi posameznik sam. Pozitivno mišljenje je ključni dejavnik, čeprav to izvesti je včasih težko. Obstajajo sprostitvene tehnike, ki omogočajo omiliti stres na delovnem mestu. Kadar delo preraste v zasvojenost, moramo najti ustrezen kompromis med delom, spanjem in počitkom. Če prihaja do zlorabe poživil, jih je treba omejiti ali popolnoma ukiniti (Bilban, 2014).

5 RAZISKOVALNA NALOGA

Za raziskovalno nalogo smo uporabili kvantitativno metodo z uporabo ankete, ki smo jo izvedli na spletni strani z aplikacijo Google Forms. Da je bila anketa uporabna, smo potrebovali čim večji vzorec anketirancev, zato smo jo posredovali na več elektronskih naslovov iz lastnega e-nabiralnika in na družbeno omrežje Facebook, kjer jo je delilo veliko ljudi. Želeli smo ugotoviti, kako je obdobje epidemije covida-19 vplivalo na odnose v podjetjih in na mobing. Zanimalo nas je, kako zaposleni vidijo mobing ter kakšni odnosi se oblikujejo znotraj podjetij med vodji in zaposlenimi. Zato smo želeli pridobiti vzorec čim širše delovno aktivne skupine ljudi.

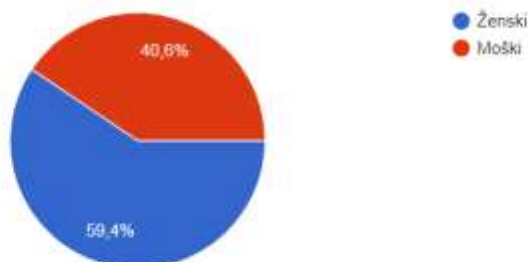
Vprašanja smo poskušali oblikovati tako, da so bila čimbolj razumljiva in preprosta za anketiranca. Večinoma je šlo za vprašanja zaprtega tipa, anketa pa je bila popolnoma anonimna in ni zahtevala nobenih osebnih podatkov. Čas izvajanja je bil od 15. julija do 1. avgusta 2022. Odgovore smo dobivali počasi, zato smo anketirance še enkrat opomnili na anketo. Opazili smo, da je bilo nekaj vprašanj neodgovorjenih. To je verjetno posledica izpolnjevanja ankete na mobilni napravi. Nehote se lahko zgodi, da je sodelujoči prehitro podrsal po zaslonu mobilne naprave in tako nevede preskočil vprašanje.

Za interpretacijo rezultatov smo uporabili Likertovo lestvico, ki je najpogosteje uporabljena in je preprosta ter razumljiva. Z njo smo izmerili stališča, od skrajno slabih do skrajno dobrih, pri drugih vprašanjih pa so uporabljena vprašanja zaprtega tipa. Pri posameznih sklopih smo izračunali še srednje vrednosti in jih na koncu med seboj primerjali.

6 PRIKAZ REZULTATOV

1. Spol.

101 odgovor



Slika 1: Razporeditev anketirancev po spolu
(Lastni vir)

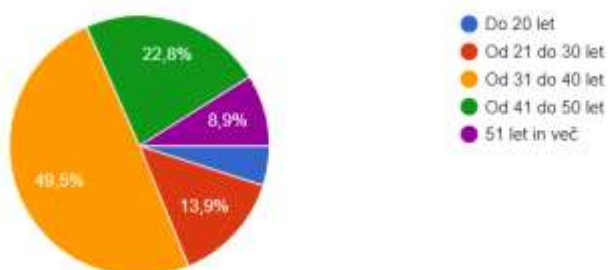
Kriterij	Štev. anketirancev	Odstotek
Moški	41	40,6 %
Ženski	60	59,4 %

Tabela 1: Razporeditev anketirancev po spolu
(Lastni vir)

V anketi je sodelovala 101 oseba, od tega je bilo 41 moških in 60 žensk.

2. Starost.

101 odgovor



Slika 2: Razvrstitev anketiranih oseb po starostnih skupinah
(Lastni vir)

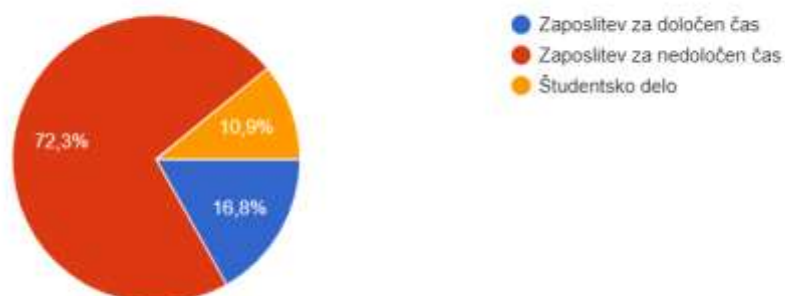
Kriterij	Štev. anketirancev	Odstotek
Do 20 let	5	5 %
Od 21 do 30 let	14	13,9 %
Od 31 do 40 let	50	49,5 %
Od 41 do 50 let	23	22,8 %
51 let in več	9	8,9 %

Tabela 2: Razvrstitev anketiranih oseb po starostnih skupinah
(Lastni vir)

Anketirance smo razdelili v pet starostnih skupin. Sodelujočih v raziskavi je bilo najmanj starih do 20 let (5 %) in starejših od 51 let (8,9 %). Največ sodelujočih je bilo starih od 31 do 40 let (49,5 %), sledi skupina starih od 41 do 50 let; teh je bilo 23, in nato skupina starih od 21 do 30 let, ki je štela 14 sodelujočih. Anketo je izpolnila populacija pretežno srednjih let.

3. Oblika zaposlitve.

101 odgovor



Slika 3: Razvrstitev anketiranih glede na obliko zaposlitve
(Lastni vir)

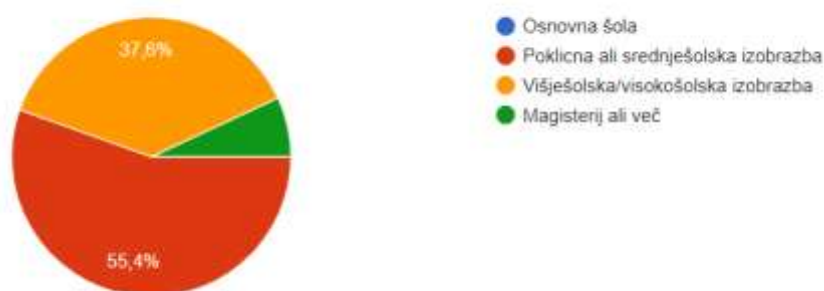
Kriterij	Štev. anketirancev	Odstotek
Zaposlitev za določen čas	17	16,8 %
Zaposlitev za nedoločen čas	73	72,3 %
Študentsko delo	11	10,8 %

Tabela 3: Razvrstitev anketiranih glede na obliko zaposlitve
(Lastni vir)

Tistih, ki so bili redno zaposleni, je bilo največ, kar 65,5 % oziroma 73 oseb. Ta podatek nam tudi razkriva, da so anketirane osebe v teh negotovih časih vseeno obdržale zaposlitev. 17 anketiranih oseb je imelo zaposlitev za določen čas in 11 oseb je delo opravljalo preko študentskega servisa.

4. Stopnja izobrazbe.

101 odgovor



Slika 4: Stopnja izobrazbe anketiranih
(Lastni vir)

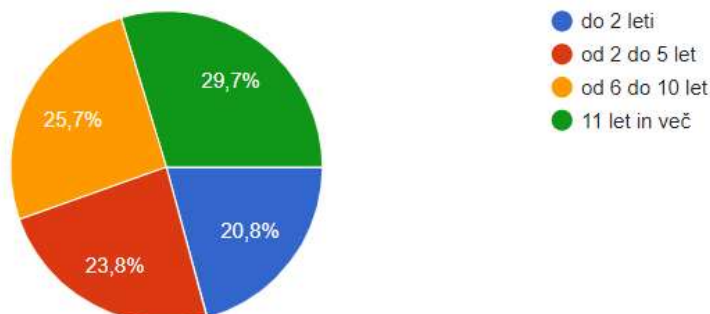
Kriterij	Štev. anketirancev	Odstotek
Osnovna šola	0	0,0 %
Poklicna ali srednje šolska izobrazba	56	55,45 %
Višješolska/visokošolska izobrazba	38	37,62 %
Magisterij ali več	7	6,93 %

Tabela 4: Stopnja izobrazbe anketiranih
(Lastni vir)

Največ anketiranih oseb, 56, je imelo poklicno ali srednješolsko izobrazbo, kar predstavlja več kot 55 % vseh sodelujočih. 38 sodelujočih je imelo višješolsko ali visokošolsko izobrazbo, kar predstavlja dobrih 37 % vseh sodelujočih. Zanimiv je podatek, da z osnovnošolsko izobrazbo ni bilo nikogar, najmanj pa je bilo anketirancev z magisterijem in več. Iz podatkov lahko razberemo, da imajo anketiranci dobro izobrazbo, da se lažje vključijo na trg dela.

5. Kako dolgo ste zaposleni v podjetju?

101 odgovor



Slika 5: Trajanja zaposlitve anketirancev v podjetju
(Lastni vir)

Kriterij	Štev. anketirancev	Odstotek
Do 2 leti	21	20,8 %
Od 2 do 5 let	24	23,8 %
Od 6 do 10 let	26	25,7 %
11 let in več	30	29,7 %

Tabela 5: Trajanja zaposlitve anketirancev v podjetju
(Lastni vir)

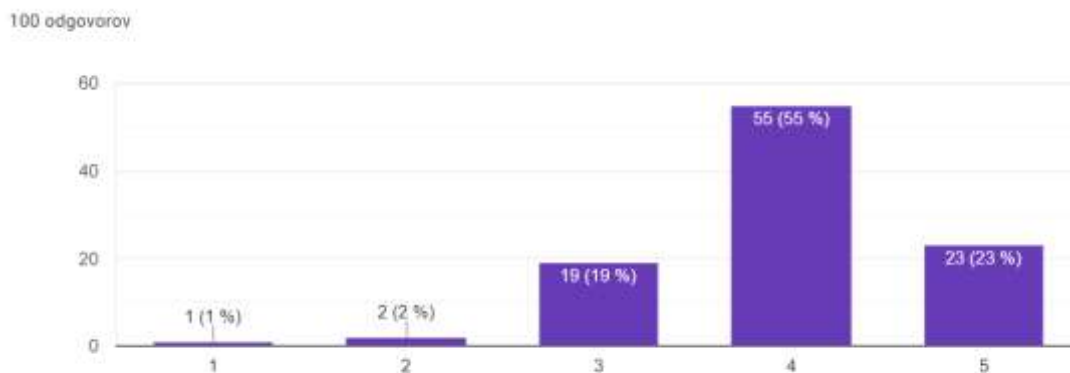
Največ anketirancev je navedlo, da so v podjetju zaposleni 11 let in več, teh je bilo 29,7 %. To so osebe, ki so pripadne podjetju. Sledijo osebe, ki so zaposlene od 6 do 10 let (25,7 %), in osebe, zaposlene od 2 do 5 let (23,8 %). Zanimiv je tudi podatek anketiranih s trajanjem zaposlitve do 2 leti, ki je 20,8 % oziroma 21 oseb. Če se opremo na vprašanje številka 3 o tipu zaposlitve, lahko vidimo povezavo med visokim deležem anketiranih oseb z zaposlitvijo do dveh let v podjetju. Osebe s študentskim statusom na trg dela šele vstopajo, osebe z zaposlitvijo za določen čas pa so med novo zaposlenimi v podjetju.

6. V tabelah v nadaljevanju so zapisane trditve, ki se nanašajo na medosebne odnose na delovnem mestu.

Trditve so razdeljene na štiri področja, ki so: odnosi med zaposlenimi, odnosi z vodjo, vzdušje v podjetju, obvladovanje stresa. S pomočjo petstopenjske lestvice ocenite, koliko se strinjate s spodnjimi trditvami. Pri tem velja ocena 1, da se sploh ne strinjate, ocena 5 pa, da se popolnoma strinjate.

Odnosi med zaposlenimi

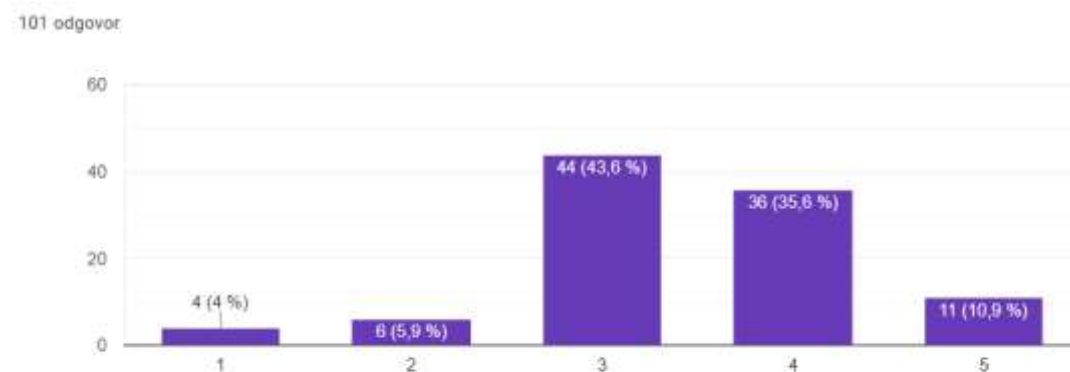
Delo, ki ga opravljam, me zelo veseli.



Slika 6: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Delo, ki ga opravljam, me zelo veseli«
(Lastni vir)

Na trditev, ki se glasi: »*Delo, ki ga opravljam, me zelo veseli,*« je 55 anketiranih oziroma 55 % anketiranih odgovorilo, da se strinjajo s to trditvijo. Preseneča, da je 23 oseb (23 %) odgovorilo, da se popolnoma strinjajo. Srednji odgovor je izbralo 19 % sodelujočih. Iz odgovorov izhaja, da so anketiranci večinoma zadovoljni z delom, ki ga opravljajo, izstopajo le tri osebe, ki z delom niso zadovoljne. Ena oseba se pri tem vprašanju ni opredelila.

Veliko napora vložim v to, da imam s sodelavci dobre odnose.



Slika 7: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Veliko napora vložim v to, da imam s sodelavci dobre odnose«
(Lastni vir)

35,6 % oziroma 36 anketirancev se je strinjalo s trditvijo, da vlagajo veliko napora v dobre odnose s sodelavci, 10,9 % anketiranih se je s tem popolnoma strinjalo. Prevladujejo pa anketirani, 44 oseb oziroma 43,6 % anketiranih, ki menijo, da se niti ne strinjajo niti se strinjajo s trditvijo. Če se opremo na prejšnjo trditev, da večino sodelujočih v anketi delo, ki ga opravljajo, veseli, potem lahko trdimo, da je tak rezultat posledica dobrih odnosov med sodelavci. Šest oseb se ni strinjalo s trditvijo in le štirje se popolnoma niso strinjali s trditvijo. Ti manjši deleži kažejo anomalije, ki se pojavljajo znotraj posameznih podjetij ali oddelkov. Menimo, da so prisotne v večini podjetij.

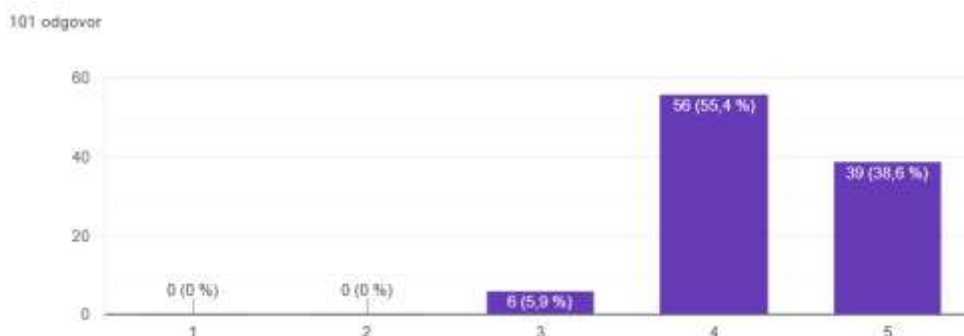
Dober odnos v podjetju je najprej odvisen od mene, šele potem od drugih.



Slika 8: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Dober odnos v podjetju je najprej odvisen od mene, šele potem od drugih«
(Lastni vir)

Pri tej trditvi je večina, več kot 33,7 % oziroma 34 anketirancev, izrazila nestrinjanje in še 14 oseb oziroma 13,9 % popolno nestrinjanje. 26,7 % oziroma 27 oseb je izbralo možnost, da se niti ne strinja niti se strinja, in 20 oseb se je strinjalo s trditvijo. Še 6 sodelujočih se je z njo popolnoma strinjalo.

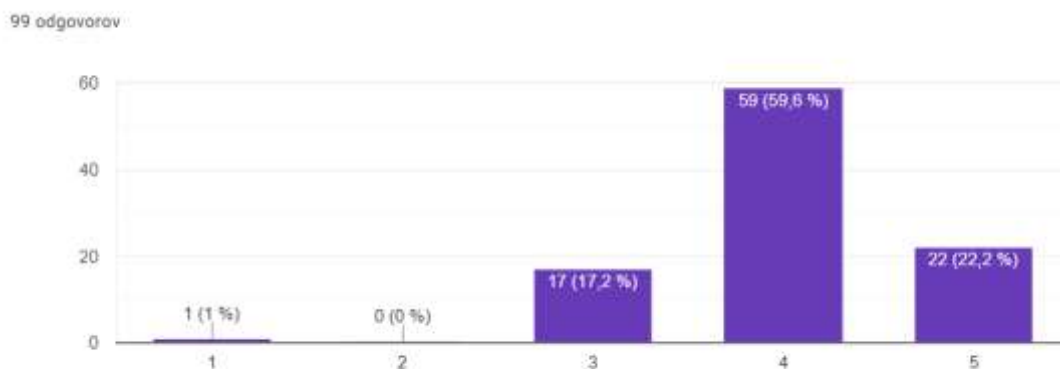
Moj odnos z večino sodelavcev je dober.



Slika 9: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Moj odnos z večino sodelavcev je dober«
(Lastni vir)

Največ anketirancev se je strinjalo, da imajo dober odnos s sodelavci, in sicer je bilo takih 55,4 % oziroma 56,39 oseb ali 38,6 % pa se jih popolnoma strinja s trditvijo. Le tri osebe so bile pri tej trditvi neopredeljene.

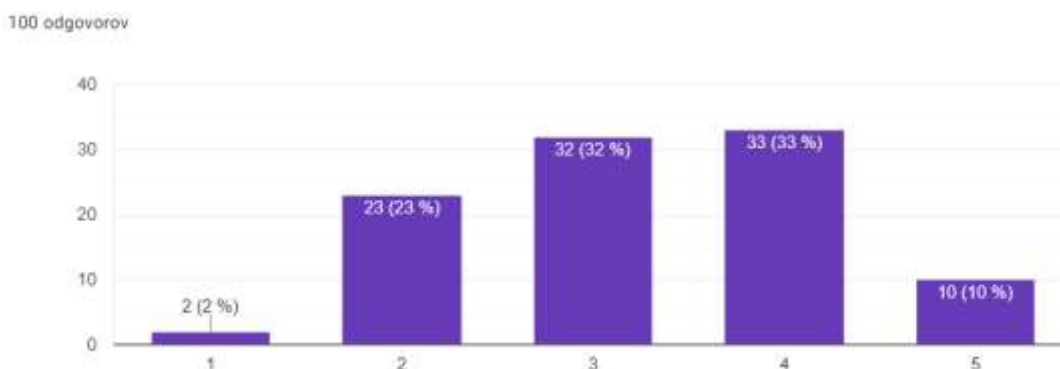
Rad/-a hodim v službo.



Slika 10: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Rad/-a hodim v službo«
(Lastni vir)

59 anketiranih oseb oziroma 59,6 % anketiranih je odgovorilo, da se strinjajo s trditvijo, da radi hodijo v službo. Dodatnih 22 oseb (22,2 %) pa se s trditvijo popolnoma strinja. 17 oseb je bilo pri tej trditvi neodločenih. Iz teh rezultatov razvidna korelacija med odnosom med sodelavci in motivacijo za službo oziroma zaposlitev. Dve osebi se pri tej trditvi nista opredelili.

Sodelavci mi velikokrat polepšajo dan.

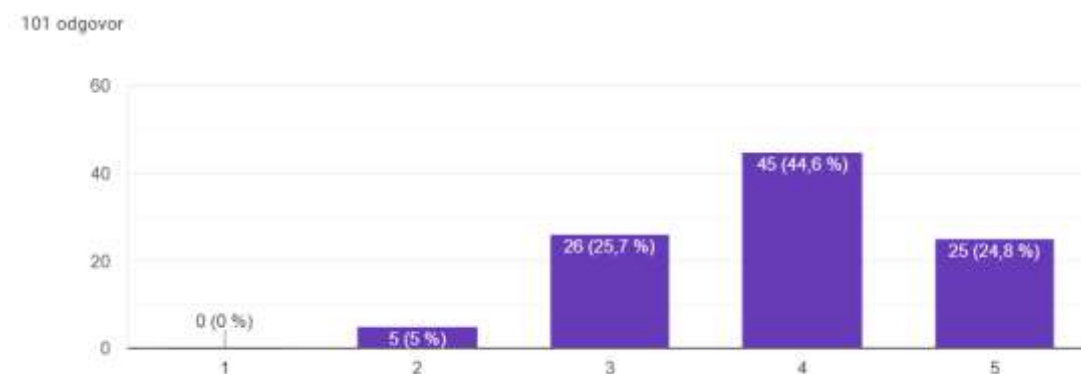


Slika 11: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Sodelavci mi velikokrat polepšajo dan«
(Lastni vir)

Večina anketiranih oseb, to je 33 oziroma 33 %, je izrazila strinjanje s trditvijo, in če dodamo še 10 oseb, ki se popolnoma strinjajo, je delež velik: 43 % anketirancev meni, da jim sodelavci polepšajo dan. Tistih, ki se s tem niso strinjali, je 23 % oziroma 23 sodelujočih, dva pa se popolnoma nista strinjala s trditvijo in skupaj je majhen delež,

25 % anketirancev. Je pa velik delež sodelujočih, 32 % (32 oseb), ostal neodločen, ena oseba pa se pri tej trditvi sploh ni opredelila.

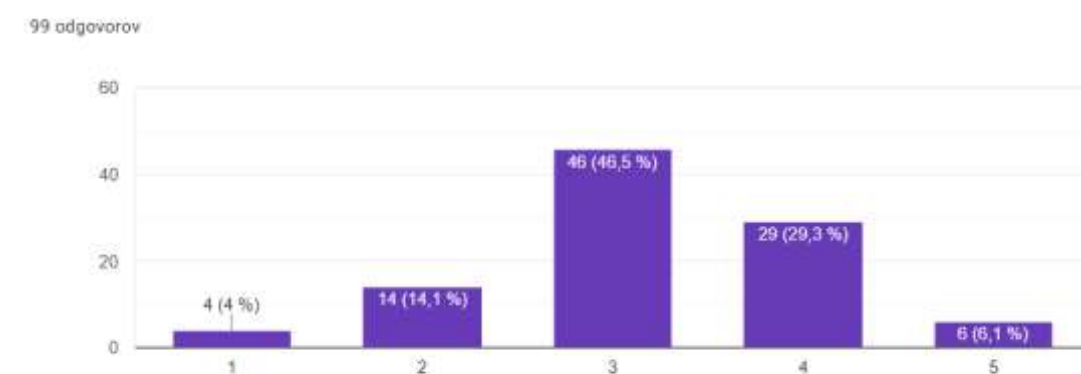
Zaposleni brez težav priskočimo sodelavcem na pomoč.



Slika 12: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Zaposleni brez težav priskočimo sodelavcem na pomoč«
(Lastni vir)

S to trditvijo se pet anketiranih oseb ni strinjalo, 26 jih je ostalo neodločenih. Skupno to predstavlja 30,7 % anketirancev ali malo manj kot tretjino sodelujočih. Na drugi strani pa je prevladovala večina sodelujočih, 45 oseb oziroma 44,6 %, ki so se strinjali s trditvijo, in 25 oseb, ki so se popolnoma strinjali s trditvijo o pomoči med zaposlenimi. Skupaj je torej 69,4 % sodelujočih, ki so pripravljeni sodelavcem brez težav priskočiti na pomoč.

Po epidemiji covid-19 so se odnosi med zaposlenimi izboljšali.



Slika 13: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Po epidemiji covid-19 so se odnosi med zaposlenimi izboljšali«
(Lastni vir)

Dobili smo zanimiv podatek pri slabi polovici (46,5 %) anketirancev, ki je ostala neodločena glede izboljšanja odnosov med zaposlenimi po epidemiji covid-19. 14 oseb se s trditvijo ni strinjalo in štiri osebe se sploh niso strinjale, da so se odnosi izboljšali, kar je skupaj 18 % anketiranih. Na drugi strani je 29,3 % oseb izrazilo strinjanje in 6,1 % popolno strinjanje s trditvijo, da so se odnosi po epidemiji covid-19 izboljšali. Sklepamo lahko, da je imela dobra tretjina anketiranih oseb dobre odnose že pred epidemijo, zato ni občutila bistvenega izboljšanja.

Za lažji prikaz zgornjih odgovorov smo naredili še izračune srednjih vrednosti za posamezno trditev:

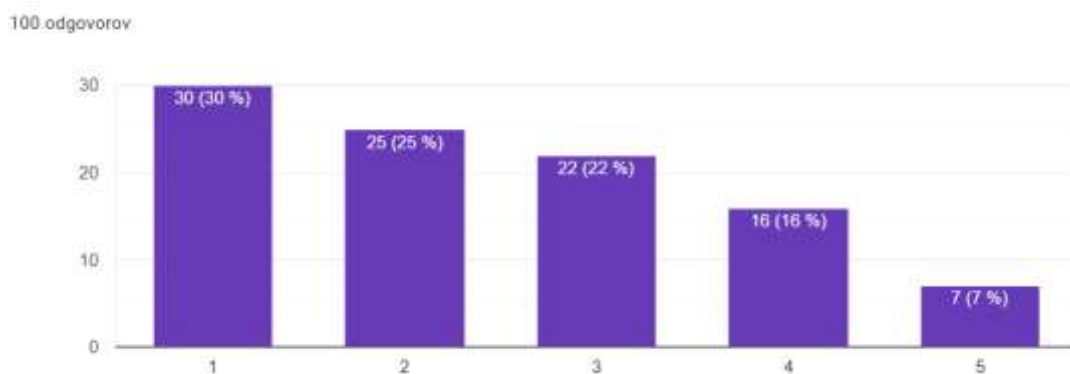
Trditve	Srednje vrednosti
Delo, ki ga opravljam, me zelo veseli.	4,0
Veliko napora vložim v to, da imam s sodelavci dobre odnose.	3,4
Dober odnos v podjetju je v prvi vrsti odvisen od mene, šele potem od drugih.	2,7
Moj odnos z večino sodelavcev je dober.	4,3
Rad/-a hodim v službo.	4,0
Sodelavci mi velikokrat polepšajo dan.	3,3
Zaposleni brez težav priskočimo sodelavcem na pomoč.	3,9
Po epidemiji covid-19 so se odnosi med zaposlenimi izboljšali.	3,2

Tabela 6: Izračunane srednje vrednosti za odnose med zaposlenimi
(Lastni vir)

Iz tabele 6 je razvidno, da se anketiranci najbolj strinjajo s trditvami: »Moj odnos s sodelavci je dober«, »Delo, ki ga opravljam, me veseli« in »Rad/.a hodim v službo«. Tudi druge trditve so ocenjene s povprečno oceno, ki je višja od 3. Z najnižjo povprečno oceno, to je 2,7, je bila ocenjena trditev »Dober odnos je v prvi vrsti odvisen od mene, šele potem od drugih«. Anketiranci menijo, da dobri odnosi niso v prvi vrsti odvisni od njih, temveč da k dobrim odnosom pripomorejo vsi skupaj.

Odnosi z vodjo

Za delo s podrejenimi ima moj vodja premalo potrpljenja.



Slika 14: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Za delo s podrejenimi ima moj vodja premalo potrpljenja«
(Lastni vir)

30 anketiranih oseb oziroma 30 % se s to trditvijo sploh ni strinjala, in če prištejemo še 25 oseb oziroma 25 % anketirancev, ki se niso strinjali s tem, lahko vidimo, da je v vzorcu 55 % anketirancev, ki menijo, da ima njihov vodja dovolj potrpljenja za delo s svojimi podrejenimi. Sedem oseb (7 %) se popolnoma strinja in 16 oseb oziroma 16 % anketirancev se s trditvijo strinja. Slaba četrtina anketirancev oziroma 22 oseb se je odločilo za nevtralni odgovor.

Nisem prepričan/-a, da vodja ceni moje delo.



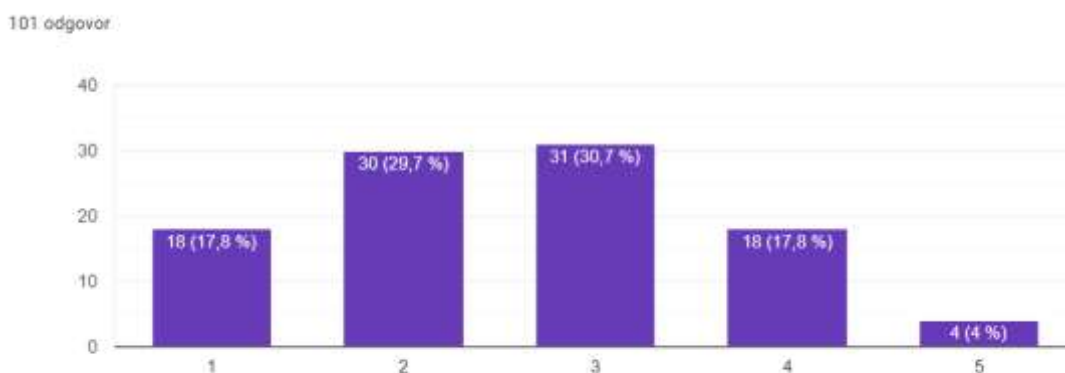
Slika 15: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Nisem prepričan/-a, da vodja ceni moje delo«
(Lastni vir)

Pri tej trditvi smo dobili bolj razpršene rezultate. 23,8 % anketirancev se sploh ne strinja s trditvijo, 21,8 % anketirancev se s trditvijo ne strinja. Na drugi strani pa imamo

največ oseb, 28 oziroma 27,7 %, ki se s trditvijo strinjajo in štiri osebe, ki se popolnoma strinjajo s trditvijo, da vodja ne ceni njihovega dela.

Za neodločen odgovor se je odločilo 22,8% oziroma 23 oseb. Razloge za tak odziv bi lahko iskali v delu od doma in posledično v manj osebnih stikih, v naprej definiranih sestankih preko video povezav in pomanjkanje neformalnih pogovorov med vodji in zaposlenimi. Podjetja, ki so imela takšno kulturo že pred pandemijo so to lažje in hitreje prenesla v virtualno obliko v primerjavi z podjetji, ki takšnih pristopov še niso uporabljali. Menim, da bi podjetja morala posvečati več pozornosti takšnim rezultatom, ker si le tako lahko zagotovijo lojalne zaposlene.

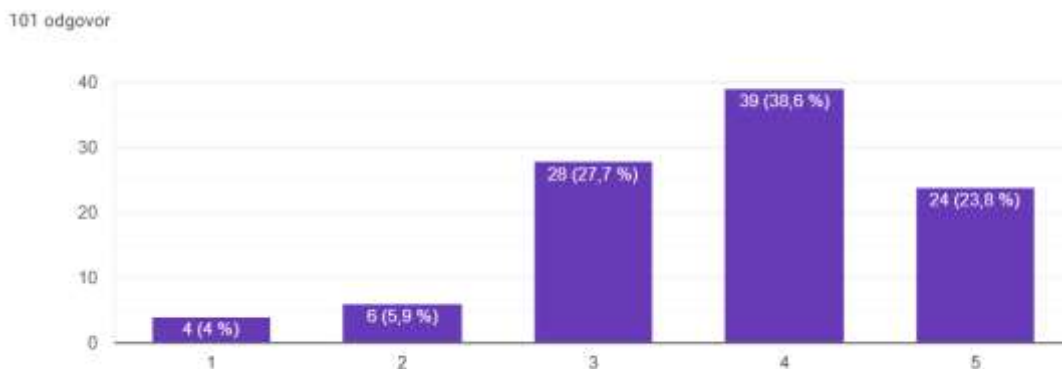
Vodja je preveč zahteven.



Slika 16: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Vodja je preveč zahteven«
(Lastni vir)

Da imajo anketiranci preveč zahtevne vodje, se ne strinja 30 oseb oziroma 29,7 % anketiranih, in če k tem dodamo še 18 oseb, ki se popolnoma ne strinjajo s to trditvijo, je takih 47,5 %. Lahko sklenemo, da anketiranci dobro vedo, kaj se od njih zahteva v podjetju, vodja pa delo več ali manj le koordinira in usklajuje. Zanimivo je, da se 31 anketiranih oseb (30,7 %) pri tej trditvi ni opredelilo. Na drugi strani pa vidimo, da se vseeno 18 anketirancev oziroma 17,8 % strinja s trditvijo, štiri osebe pa se popolnoma strinjajo, da imajo prezahtevnega vodjo. Menimo, da bi moral vodja v podjetju dajati jasna navodila in podrejenim razložiti svoja pričakovanja ter pri njih vztrajati čimbolj enakomerno za vse podrejene.

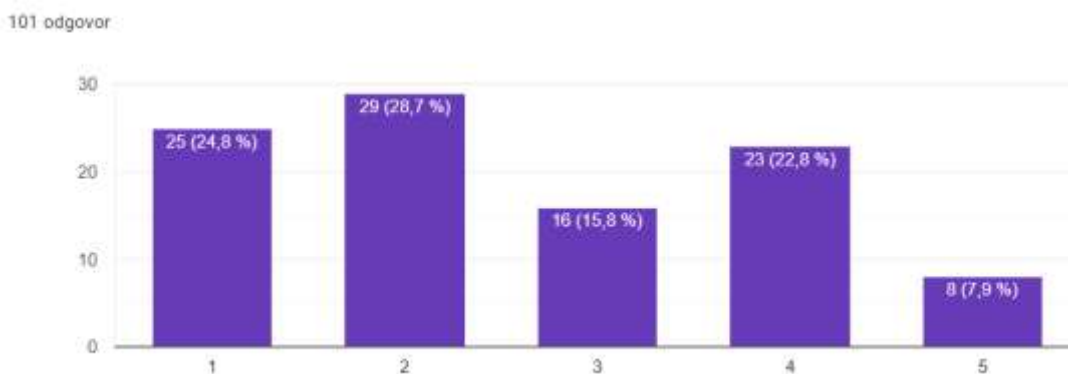
Z vodjo imam dobre odnose.



Slika 17: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Z vodjo imam dobre odnose«
(Lastni vir)

S trditvijo, da imajo anketirani z vodjo dobre odnose, se popolnoma strinja 24 oseb oziroma 23,8 %. 39 anketiranih je odgovorilo, da trditev drži, zato lahko sklenemo, da ima skupaj 62,4 % anketirancev v službi dobre odnose s svojim vodjo. Velik delež je tudi takih, in sicer 28 oseb, ki se s tem niti ne strinja niti se strinja. Lahko bi rekli, da imajo ti zaposleni tudi neko mero spoštovanja do nadrejenega in da vsa komunikacija ne teče na prijateljski ravni. Šest oseb je izrazilo nestrinjanje s trditvijo in štiri osebe, da se popolnoma ne strinjajo s trditvijo, kar je skupaj le 9,9 %.

Vodja s svojim vedenjem povzročča pri zaposlenih dodatni stres.

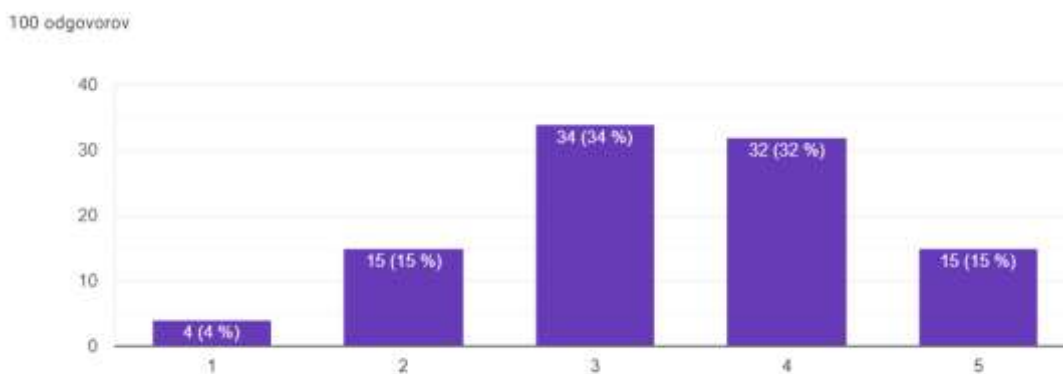


Slika 18: Razporeditev odgovorov pri trditvi »vodja s svojim vedenjem povzročča pri zaposlenih dodatni stres«
(Lastni vir)

Da vodja s svojim vedenjem pri zaposlenih povzročča dodatni stres, se popolnoma ne strinja 24,8 % anketirancev, 28,7 % oziroma 29 oseb pa se s to trditvijo ne strinja. Sklepamo lahko, da je med anketiranimi osebami več kot polovica (53,5 %), ki menijo, da jim njihov vodja s svojim obnašanjem ne povzročča dodatnega stresa. Na drugi

strani pa je 23 oseb oziroma 22,8 %, ki se strinjajo, in 8 oseb, ki se popolnoma strinjajo s to trditvijo. Niti eno niti drugo mnenje je zavzelo le 16 oseb oziroma 15,8 %. Menimo, da bi morala biti podjetja na takšne informacije dodatno pozorna, saj na ta način trpi kakovost dela v oddelku in lahko tudi v podjetju.

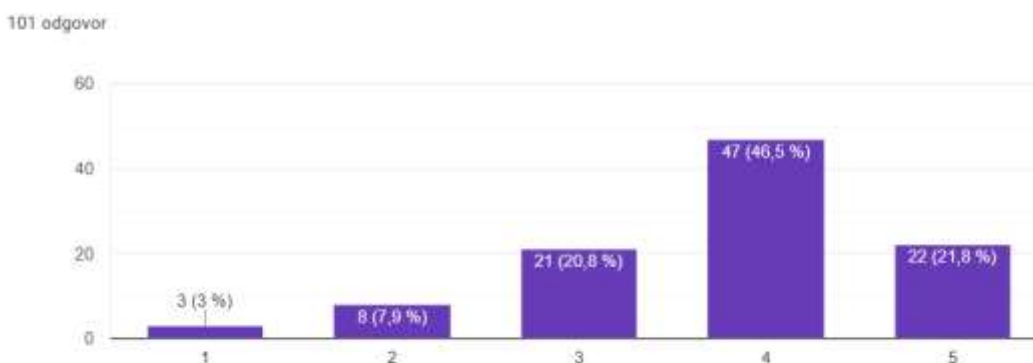
Vodja ceni trud zaposlenih.



Slika 19: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Vodja ceni trud zaposlenih«
(Lastni vir)

Da trud anketiranih njihovi vodje cenijo, se niti ne strinja niti se strinja 34 oseb oziroma 34 %. Štiri osebe se s tem popolnoma ne strinjajo in 15 oseb ali 15 % anketiranih je izrazilo mnenje, da vodja njihovega truda ne ceni. Za takšno stanje je lahko več razlogov, kot so na primer interni konflikti, prerazporeditve delavcev, kadrovanje itd. Po drugi strani pa nam rezultati kažejo velik delež oseb (32 oziroma 32 %), ki se strinjajo, in 15 oseb, ki se popolnoma strinjajo s trditvijo, da njihovi vodje cenijo vloženi trud zaposlenih.

V obdobju epidemije covida-19 smo bili zaposleni izpostavljeni višji stopnji stresa.



Slika 20: Razporeditev odgovorov pri trditvi »V obdobju epidemije covida-19 smo bili zaposleni izpostavljeni višji stopnji stresa«
(Lastni vir)

Anketiranci so pri tej trditvi večinoma izrazili pričakovano mnenje. S trditvijo se je strinjalo 47 oseb oziroma 46,5 %, popolno strinjanje je izrazilo 22 oseb. Torej je bilo skupaj 68,3 % anketirancev, ki se strinjajo, da so bili izpostavljeni višji stopnji stresa v obdobju epidemije covida-19 predvsem zaradi velike negotovosti v tem obdobju. Višje stopnje stresa ni čutilo 11 oseb oziroma 10,9 % anketiranih, neodločenih je bilo 21 oseb oziroma 20,8 % anketirancev. Menimo, da so rezultati odraz negotovosti, ki smo ji bili izpostavljeni vsi, in to čez noč.

Glede na pridobljene rezultate smo naredili še izračun srednjih vrednosti za nazornejši prikaz odgovorov. Ugotovitve smo zapisali v nadaljevanju.

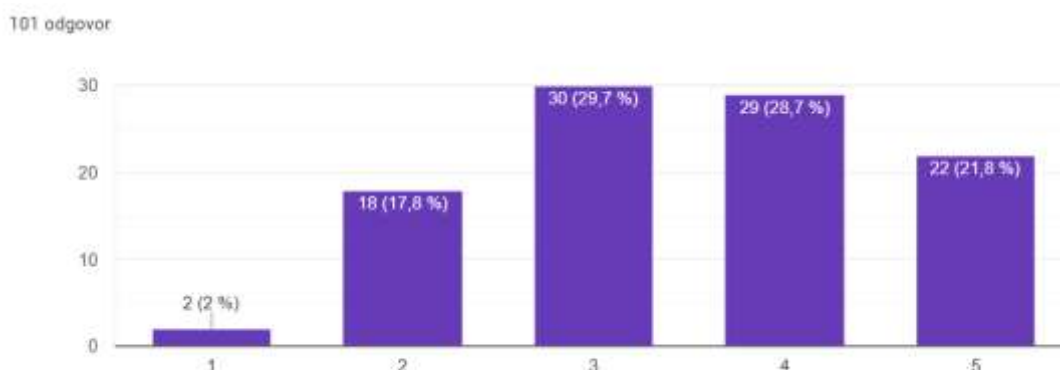
Trditve	Srednje vrednosti
Za delo s podrejenimi ima moj vodja premalo potrpljenja.	2,5
Nisem prepričan/-a, da vodja ceni moje delo.	2,7
Vodja je preveč zahteven.	2,6
Z vodjo imam dobre odnose.	3,7
Vodja s svojim vedenjem povzroča pri zaposlenih dodatni stres.	2,6
Vodja ceni trud zaposlenih.	3,4
V obdobju epidemije covida-19 smo bili zaposleni izpostavljeni višji stopnji stresa.	3,8

Tabela 7: Izračunane srednje vrednosti za odnose z vodjo
(Lastni vir)

Anketiranci se najbolj strinjajo s trditvami, da so bili v obdobju epidemije covida-19 zaposleni izpostavljeni večji stopnji stresa, da imajo z vodjo dobre odnose in da njihov vodja ceni trud zaposlenih. Tik pod povprečjem je bil z oceno 2,7 ocenjen odgovor: »Nisem prepričan/-a, da vodja ceni moje delo.« Trditvi, da imajo anketiranci preveč zahtevnega vodjo in da njihov vodja s svojim vedenjem povzroča pri zaposlenih dodatni stres, sta bili ocenjeni enako, malo pod povprečjem z 2,6. Najnižjo oceno so sodelujoči namenili trditvi, da ima njihov vodja premalo potrpljenja za delo s podrejenimi. Ocene, ki so pod povprečjem, pomenijo, da se anketiranci s trditvami manj strinjajo.

Mobing na delovnem mestu

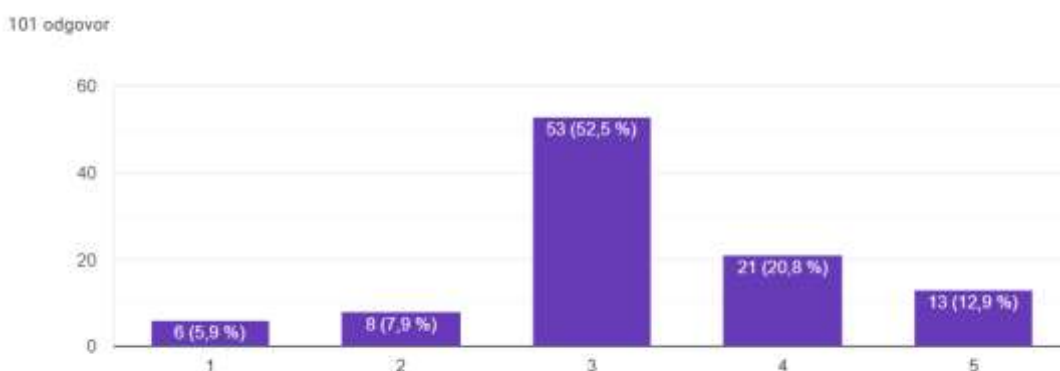
Dobro sem seznanjen/-a z mobingom na delovnem mestu.



Slika 21: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Dobro sem seznanjen/-a z mobingom na delovnem mestu«
(Lastni vir)

Skoraj 30 % anketiranih se ni opredelilo niti za eno niti za drugo možnost. S tem kažejo, da še nimajo dovolj informacij oziroma da se čutijo premalo ozaveščene na področju mobinga v organizacijah. Zanimiv rezultat opazimo pri skupno 20 osebah oziroma 19,8 % sodelujočih, ki so odgovorili, da niso dobro seznanjeni ali poučeni s tem pojmom. Menimo, da slednja slaba četrtina anketirancev ne bi pravočasno prepoznala, da se nad njimi izvaja mobing ali katera druga oblika nadlegovanja, posledično bi na delovnem mestu trpeli, kar bi se kazalo tudi na njihovi delovni učinkovitosti. Spodbudno pa je, da več kot polovica sodelujočih meni, da so dobro poučeni o mobingu v podjetjih.

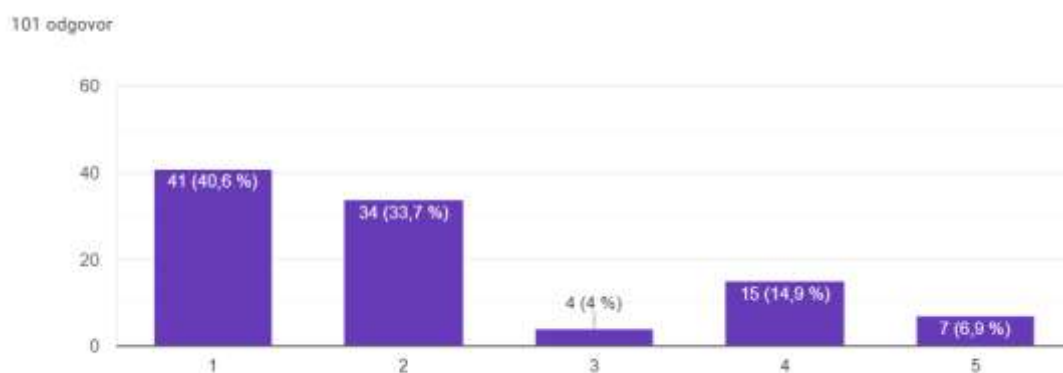
Na sploh je mobinga na delovnem mestu vedno več.



Slika 22: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Na sploh je mobinga na delovnem mestu vedno več«
(Lastni vir)

Pri trditvi, da je na sploh mobinga na delovnem mestu vedno več, se ni mogla opredeliti več kot polovica sodelujočih v raziskavi (53 oseb), medtem ko se s trditvijo strinja 34 anketirancev (33,7 %), torej več kot tretjina sodelujočih. Menimo, da je tak rezultat posledica dobre ozaveščenosti, ki smo jo ugotovili predhodno, in sicer da je večina sodelujočih dobro seznanjena z mobingom v podjetjih. Z gotovostjo lahko trdimo, da to izhaja iz dejstva, da so na izobraževanjih in pogovorih o mobingu vključene tudi številne statistike o porastu. Na drugi strani pa se osem anketirancev ni strinjalo s trditvijo, šest pa se jih sploh ni strinjalo s trditvijo, kar skupaj predstavlja 13,8 % vzorca.

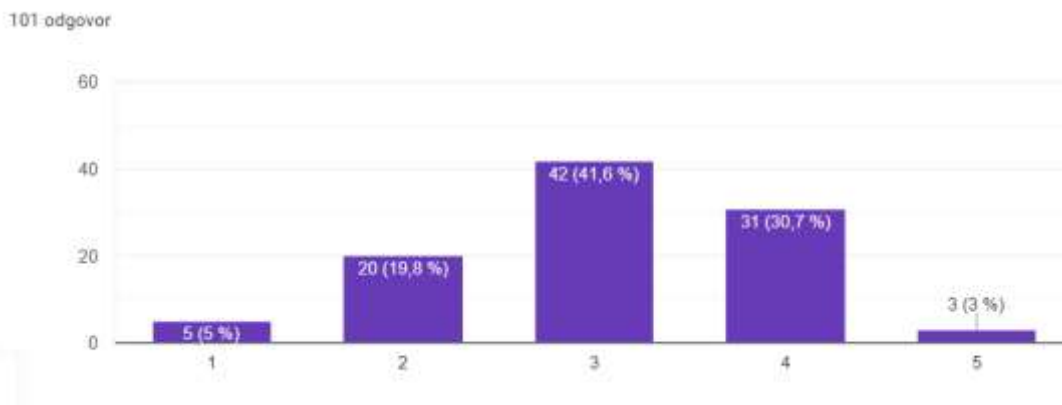
Tudi sam/-a sem že bil/-a žrtev mobinga.



Slika 23: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Tudi sam/-a sem že bil/-a žrtev mobinga«
(Lastni vir)

Skoraj tri četrtine anketirancev, natančneje 74,3 %, je ocenilo, da še niso bili žrtev mobinga, štiri osebe se o tem niso mogle odločiti. 22 anketirancev pa je potrdilo, da so že bili v tem položaju. V nadaljevanju podana izračunana srednja vrednost je nad povprečjem in pomeni, da večina vprašanih ocenjuje, da sami še niso bili žrtev mobinga.

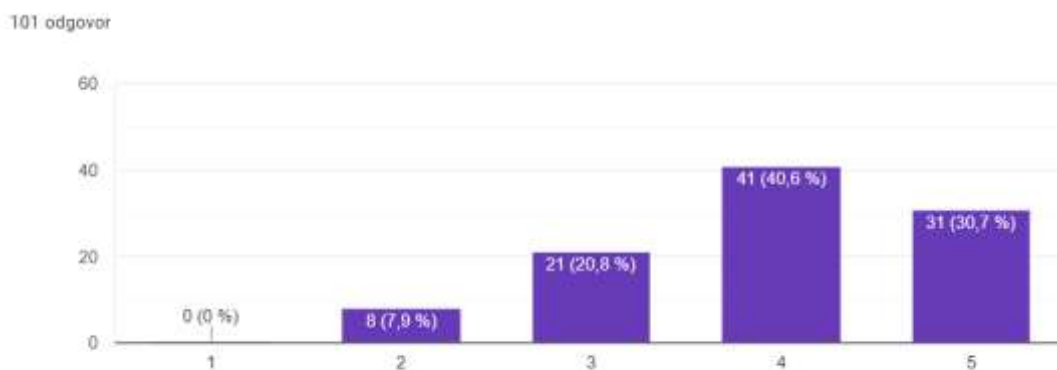
Dobro poznam svoje pravice s področja delovnopravne zakonodaje v RS.



Slika 24: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Dobro poznam svoje pravice s področja delovnopravne zakonodaje v RS«
(Lastni vir)

Tudi pri tej trditvi se je večina, 41,6 % sodelujočih odločila za odgovor niti se ne strinjam niti se strinjam. 20 oseb, ki se s trditvijo ne strinjajo, in pet oseb, ki se s trditvijo popolnoma ne strinjajo, da dobro poznajo svoje delovne pravice, skupaj predstavlja slabo četrtnino ali 24,8 % vseh anketiranih. Dobro poznavanje tega področja je izrazilo 31 sodelujočih oziroma 30,7 % anketiranih, in če k tem dodamo še tri osebe, ki se s trditvijo popolnoma strinjajo, rezultat predstavlja dobro tretjino anketirancev. Lahko sklenemo, da večina sodelujočih meni, da so dobro seznanjeni s svojimi pravicami iz delovnopravne zakonodaje v RS. Menimo, da bi morali vodje tudi na področju pravic iz delovnopravne zakonodaje svoje zaposlene bolj informirati oziroma redno obveščati o spremembah.

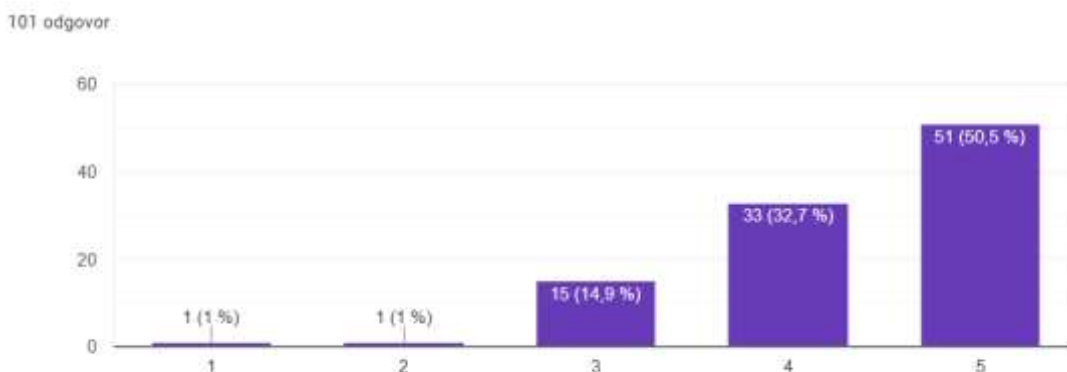
Menim, da je mobing težko dokazljiv.



Slika 25: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Menim, da je mobing težko dokazljiv«
(Lastni vir)

Zanimivo pri tej trditvi je, da se kar 71,3 % anketirancev strinja, da je mobing težko dokazljiv. Takšen odziv smo pričakovali, glede na to, da je pri dokazovanju nadlegovanja vključen spor med žrtvijo in storilcem in da gre za princip beseda proti besedi. 21 sodelujočih se ni jasno opredelilo glede trditve in le osem oseb oziroma 7,9 % anketirancev meni, da ni težko dokazljiv. Tudi mi menimo, da je mobing težko dokazljiv, najbolj zaradi pomanjkanja neposrednih fizičnih dokazov.

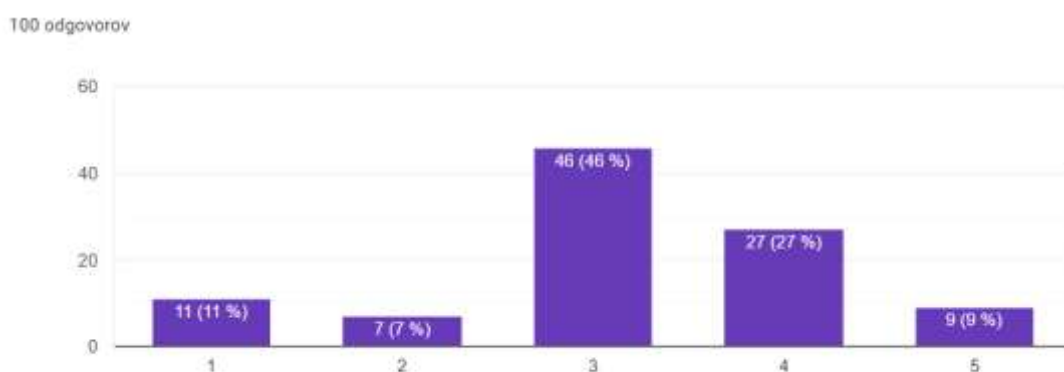
Žrtve mobinga se običajno ne želijo izpostaviti, zato mobinga ne prijavijo.



Slika 26: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Žrtve mobinga se običajno ne želijo izpostaviti, zato mobinga ne prijavijo«
(Lastni vir)

Tudi pri tej trditvi je bilo več kot tri četrtine anketirancev, 83,2 %, mnenja, da se žrtve ne želijo izpostavljati, in zato mobinga ne prijavijo. Rezultat ne preseneča, saj menimo, da se žrtve ne želijo izpostavljati v podjetju in s tem povzročati dodatnega opravljanja med zaposlenimi. 15 sodelujočih oziroma 14,9 % anketiranih je izbralo možnost neodločeno, dve osebi pa menita, da trditev ne drži.

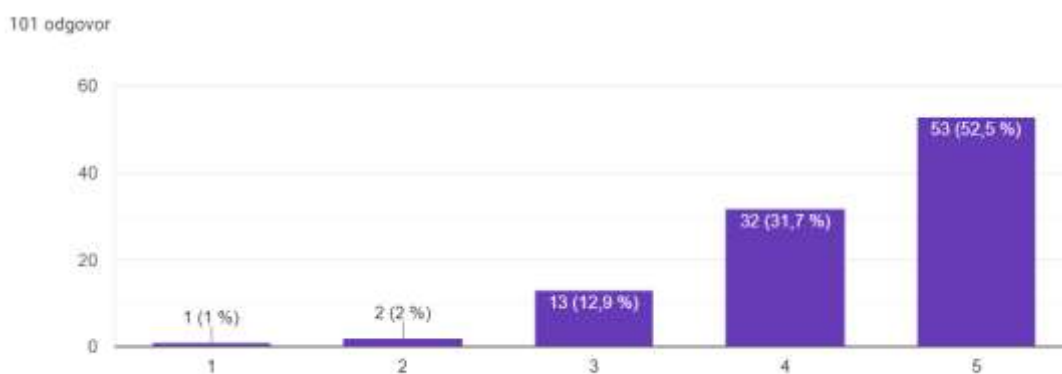
V obdobju epidemije covida-19 so delodajalci izvajali več mobinga.



Slika 27: Razporeditev odgovorov pri trditvi »V obdobju epidemije covida-19 so delodajalci izvajali več mobinga«
(Lastni vir)

Glede tega, da je bilo več mobinga v času epidemije covid-19, je bilo neopredeljenih 46 % sodelujočih v anketi oziroma 46 oseb. Sklepamo lahko, da je razlog za tak rezultat to, da se o tej temi v obdobju epidemije covid-19 niti ni razpravljalo, ker smo bili priča drugim medijskim pritiskom, vladnim ukrepom, omejitvami itd. Ker pa je trditev postavljena na splošno za delodajalce, je 36 oseb (36 % anketiranih) potrdilo to trditev. 18 anketirancev je izrazilo nestrinjanje glede povečanega obsega mobinga v obdobju epidemije covid-19.

Zaposleni prenesejo veliko psihičnega nasilja, ker se bojijo izgube službe.



Slika 28: Razporeditev odgovorov pri trditvi »Zaposleni prenesejo veliko psihičnega nasilja, ker se bojijo izgube službe«
(Lastni vir)

Še ena trditev, pri kateri se je več kot tri četrtine anketirancev (84,2 % strinjalo), da zaposleni prenašajo psihično nasilje zaradi strahu pred izgubo službe. Samo ena oseba se popolnoma ni strinjala in samo dve osebi se nista strinjali s trditvijo, kar je le 3 % vzorca. Neodločenih je bilo bistveno manj, 12,9 % anketirancev. Menimo, da je rezultat pričakovan glede na negotove razmere, v katerih smo se znašli vsi.

Tudi za ta del ankete smo izračunali srednjo vrednost ocen. Navajamo jih v nadaljevanju.

Trditve	Srednje vrednosti
Dobro sem seznanjen/-a s pojmom mobinga na delovnem mestu.	3,5
Na splošno je mobinga na delovnem mestu vedno več.	3,3
Tudi sam/-a sem že bil/-a žrtev mobinga.	2,1
Dobro poznam svoje pravice s področja delovnopravne zakonodaje v RS.	3,1

Menim, da je mobing težko dokazljiv.	3,9
Žrtve mobinga se običajno ne želijo izpostaviti, zato mobinga ne prijavijo.	4,3
V obdobju epidemije covida-19 so delodajalci izvajali več mobinga.	3,2
Zaposleni prenesejo veliko psihičnega nasilja, ker se bojijo izgube službe.	4,3

Tabela 8: Izračunane srednje vrednosti za mobing na delovnem mestu
(Lastni vir)

Večina vprašanih ocenjuje, da se žrtve mobinga običajno ne želijo izpostaviti, zato mobinga ne prijavijo, in da zaposleni prenesejo veliko psihičnega nasilja, ker se bojijo izgube službi. Ti trditvi imata najvišjo stopnjo strinjanja. Nad povprečjem so ocenjene tudi druge trditve, izjema je le trditev »Tudi sam/-a sem že bil/-a žrtev mobinga«, ki je ocenjena pod povprečjem z oceno 2,1. Iz tega lahko ugotovimo, da večina sodelujočih v raziskavi še ni imela neposredne izkušnje z mobingom.

7. Kako se največkrat odzovete, ko na vas pritiskajo nadrejeni?

100 odgovorov



Slika 29: Odgovori anketirancev na vprašanje: »Kako se največkrat odzovete, ko na vas pritiskajo nadrejeni?«

(Lastni vir)

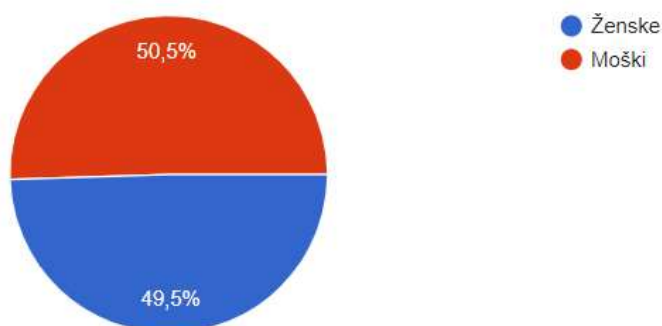
Kriterij	Štev. anketirancev	Odstotek
Ne odzovem se na take pritiske.	14	14 %
Poskušam ostati miren/-a, kar mi največkrat uspe.	66	66 %
Težko se obvladam in imam zato težave.	16	16 %
Ne čutim pritiskov.	1	1 %
Poskušam se umakniti, kolikor hitro se da.	1	1 %
Povem svoje mnenje, pa ni vedno dobro sprejeto.	1	1 %
Zmedem se, delam še več napak.	1	1 %

Tabela 9: Podrobni prikaz odgovorov na vprašanje: »Kako se največkrat odzovete, ko na vas pritiskajo nadrejeni?«
(Lastni vir)

Največ anketiranih, 66 %, poskuša ostati mirnih, ko prihaja do psihičnih pritiskov nanje, 16 % se jih težko obvlada in ima zato težave. 14 % anketiranih se ne odzove na nastalo situacijo in ostanejo mirni. Samo ena oseba je navedla, da ne čuti pritiskov, se umakne, kolikor hitro se da, in da pove svoje mnenje, ki ni vedno dobro sprejeto. Zanimiv je tudi odgovor ene anketirane osebe, ki navaja, da se ob pritiskih zmede in potem dela še več napak. Glede na rezultate večina anketirancev težave poskuša reševati na miren način in se tako izogniti dodatnim konfliktom.

8. Kdo glede na spol po vašem mnenju pogosteje izvaja mobing na delovnem mestu?

99 odgovorov



Slika 30: Odgovori anketirancev na vprašanje: »Kdo glede na spol po vašem mnenju pogosteje izvaja mobing na delovnem mestu?«
(Lastni vir)

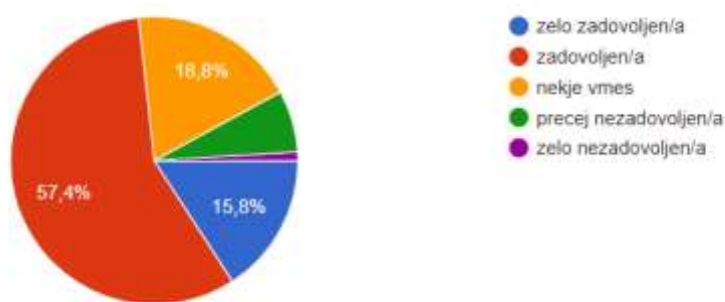
Kriterij	Štev. anketirancev	Odstotek
Moški	50	50,5 %
Ženske	49	49,5 %

Tabela 10: Kdo glede na spol po vašem mnenju pogosteje izvaja mobing na delovnem mestu?
(Lastni vir)

Le nekoliko večji odstotek anketiranih (50,5 %) meni, da moški pogosteje izvajajo mobing na delovnem mestu. Da ženske pogosteje izvajajo mobing, meni 49,5 % ali 49 sodelujočih. Iz rezultatov lahko povzamemo, da je mobing pojav, ki ga nekdo izvaja neodvisno od tega, katerega spola je.

9. Na petstopenjski lestvici Ocenite svoje zadovoljstvo na delovnem mestu.

101 odgovor



Slika 31: Razporeditev odgovorov glede zadovoljstva na delovnem mestu
(Lastni vir)

Kriterij	Štev. anketirancev	Odstotek
Zelo zadovoljen/-a	16	15,84 %
Zadovoljen/-a	58	57,42 %
Nekje vmes	19	18,81 %
Precej nezadovoljen/-a	7	6,93 %
Zelo nezadovoljen/-a	1	1 %

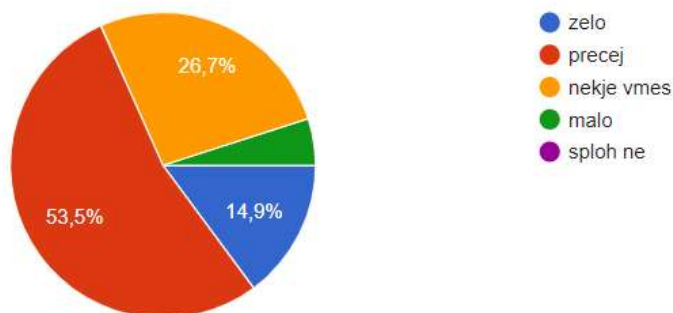
Tabela 11: Zadovoljstvo na delovnem mestu
(Lastni vir)

Petstopenjska lestvica je pokazala, da je izmed vseh anketiranih več kot 57 % takšnih, ki so zadovoljni na svojem delovnem mestu. Če dodamo še 16 sodelujočih v raziskavi, ki menijo, da so zelo zadovoljni, lahko ugotovimo, da je več kot 73 % sodelujočih

zadovoljnih na njihovih delovnih mestih. 19 oseb je srednje zadovoljnih, vidimo pa tudi, da je manjši delež anketiranih, to je 6,9-% (7 oseb), precej nezadovoljnih, ena oseba pa je odgovorila, da je zelo nezadovoljna.

10. Koliko odnos z nadrejenim vpliva na vaše dobro počutje na delovnem mestu?

101 odgovor



Slika 32: Razporeditev odgovorov glede odvisnosti odnosa med nadrejenim in dobrim počutjem na delovnem mestu
(Lastni vir)

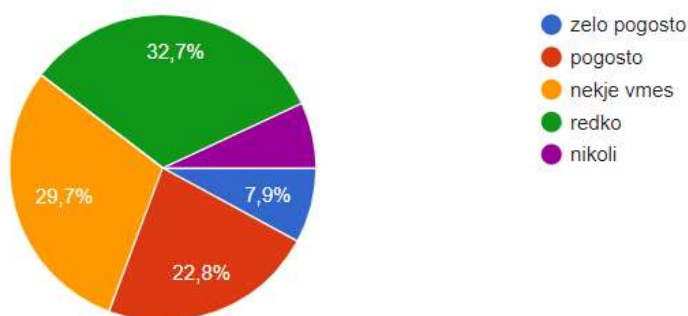
Kriterij	Štev. anketirancev	Odstotek
Zelo	15	14,85 %
Precej	54	53,47 %
Nekje vmes	27	26,73 %
Malo	5	4,95 %
Sploh ne	0	0 %

Tabela 12: Koliko odnos z nadrejenim vpliva na vaše dobro počutje na delovnem mestu?
(Lastni vir)

Več kot polovica vprašanih (53,47 %) ocenjuje, da odnos z nadrejenim precej vpliva na njihovo dobro počutje na delovnem mestu. Malo manj kot 15 % jih ocenjuje, da odnos z nadrejenim zelo vpliva na njihovo dobro počutje na delovnem mestu, odgovor nekje vmes pa je podalo 26,7 % sodelujočih. Medtem pa 5 oseb meni, da odnos z nadrejenim malo vpliva na njihovo dobro počutje na delovnem mestu. Nihče od anketirancev pa ni izbral odgovora, da odnos z nadrejenim sploh ne vpliva na njihovo dobro počutje na delovnem mestu.

11. Kako pogosto po koncu dela še vedno razmišljate o težavah na delovnem mestu?

101 odgovor



Slika 33: Razporeditev odgovorov glede razmišljanja o težavah na delovnem mestu po koncu dela
(Lastni vir)

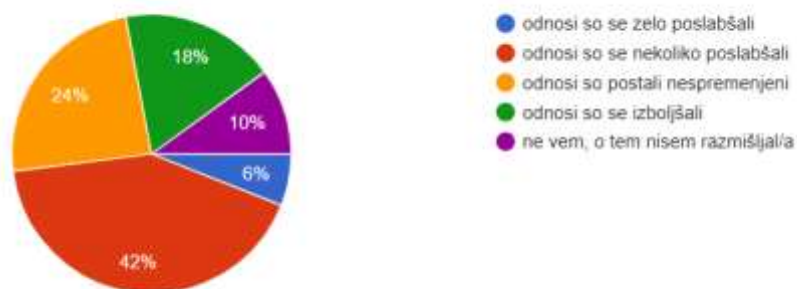
Kriterij	Štev. anketirancev	Odstotek
Zelo pogosto	8	7,9 %
Pogosto	23	22,8 %
Nekje vmes	30	29,7 %
Redko	33	32,7 %
Nikoli	7	6,9 %

Tabela 13: Kako pogosto po koncu dela še vedno razmišljate o težavah na delovnem mestu?
(Lastni vir)

22,8 % sodelujočih v raziskavi doma pogosto razmišlja o težavah na delovnem mestu, 8 oseb pa to počne celo zelo pogosto. Če ti dve kategoriji odgovorov združimo, ugotovimo, da je le malo večji delež anketirancev (32,7 %), ki doma redko razmišljajo o težavah v službi. Podoben je delež (29,7 %) anketiranih, ki so izbrali odgovor nekje vmes, torej med pogosto in redko. Samo 7 sodelujočih ali 6,9 % anketiranih doma nikoli ne razmišlja o službenih težavah.

12. V kolikšni meri ocenjujete, da so se splošno gledano spremenili odnosi v vašem podjetju v obdobju covid-19?

100 odgovorov



Slika 34: Razporeditev odgovorov glede spremenjenih odnosov v podjetju v obdobju epidemije covid-19
(Lastni vir)

Kriterij	Štev. anketirancev	Odstotek
Odnosi so se zelo poslabšali.	6	6 %
Odnosi so se nekoliko poslabšali.	42	42 %
Odnosi so ostali nespremenjeni.	24	24 %
Odnosi so se izboljšali.	18	18 %
Ne vem, o tem nisem razmišljala/-a.	10	10 %

Tabela 14: Prikaz razporeditve odgovorov glede spremenjenih odnosov v podjetju v obdobju epidemije covid-19
(Lastni vir)

42 % anketirancev je ocenilo, da so se odnosi v podjetju v obdobju covid-19 nekoliko poslabšali, medtem ko 6 oseb (6 %) meni, da so se odnosi zelo poslabšali. Torej lahko iz rezultatov ankete sklepamo, da več kot polovica sodelujočih v anketi meni, da so se odnosi v podjetju v obdobju covid-19 poslabšali. 24 anketirancev (24 %) je ocenilo, da so odnosi ostali nespremenjeni, 18 % pa, da so se odnosi izboljšali. 10 % jih o tem ni razmišljalo. Dodajamo še, da en odgovor ni bil podan.

13. V obdobju epidemije covid-19 so imeli nekateri zaposleni možnost dela od doma. Kako je bilo pri vas?

101 odgovor



Slika 35: Oblike dela v obdobju epidemije covid-19
(Lastni vir)

Kriterij	Štev. anketirancev	Odstotek
Večina je delala od doma.	18	17,82 %
Nekateri so delali od doma, ne pa vsi (odvisno od dela).	28	27,72 %
Žal je narava dela taka, da ni bilo možno delati od doma.	47	46,53 %
Lahko bi delali od doma, pa nam vodstvo ni zaupalo.	6	5,94 %
Vodstvo ni zaupalo delu od doma, vso delo ne more biti opravljeno na daljavo.	1	1 %
Delo od doma – vsak en teden.	1	1 %

Tabela 15: Prikaz oblik dela v obdobju epidemije covid-19
(Lastni vir)

28 anketiranih, kar je 27,72 % anketiranih, je navedlo, da so delali od doma samo določeni v podjetju, da vsem ni bilo omogočeno (odvisno od dela). 18 anketiranih oziroma 17,82 % vseh anketiranih je navedlo, da so večinoma delali od doma, je pa 6 oseb poudarilo, da bi lahko delali od doma, a jim vodstvo ni zaupalo. Več kot 46 % anketirancev (47 oseb) zaradi narave dela niso imeli možnosti dela od doma, ena oseba je navedla nezaupanje vodstva do dela od doma in ena oseba je pod drugo navedla »delo od doma – vsak en teden«, ki se nanaša na t. i. obliko oddaljenega izmenskega dela (na lokaciji dela in delo od doma).

7 RAZPRAVA IN SKLEPI

V anketi je sodelovala 101 delovno aktivna oseba, od tega je bilo anketiranih 41 moških in 60 žensk. Zajeta starostna skupina je bila idealna, čeprav bi si želeli več oseb, starih 51 let in več. Menimo, da so mlajše generacije (do 30 let) hitreje prilagajajo na spremembe tako v podjetjih kot v pandemiji, kakršni smo bili priča. Menimo, da so mlajši manj lojalni podjetju ravno zaradi možnosti zamenjave zaposlitve in da jim strah pred izgubo zaposlitve ni povzročal dodatnega stresa. Zagotovo so bile starejše osebe v času pandemije covid-19 najbolj na udaru, najprej zaradi težje prilagodljivosti delu od doma in nato še zaradi zdravstvene izpostavljenosti tistih, ki so morali biti na delovnem mestu, kot na primer zdravstveno osebje. Za slednje smo v medijih slišali veliko zgodb, v kako zahtevnih razmerah so morali opravljati svoje delo. Temu primerno je zagotovo prihajalo do trenj med nadrejenimi in podrejenimi. Tisti, ki pa v tem času niso smeli opravljati dela in so morali ostati doma, so zato doživljali velik stres. Največja težava, ki jo lahko poudarimo, je, da se je stres prenašal naprej na družino in otroke. Tisti, ki so opravljali delo od doma in so hkrati imeli otroke, ki so se šolali na daljavo, so prav tako doživljali določeno mero stresa. Že sicer, v običajnih razmerah, je težko usklajevati službo in družino, ko pa sta v isti hiši, se stvari še dodatno zapletejo zaradi več motenj, ki jih povzročijo otroci oziroma starši.

Rezultati ankete so pokazali, da so anketirani načeloma zadovoljni z delom, ki ga opravljajo, in zato radi hodijo v službo. Odnos, ki ga imajo s sodelavci, je nasploh zelo dober. Da je tako, pa tudi sami pripomorejo s svojim obnašanjem, ki mora biti očitno pozitivno naravnano.

V splošnem so imeli anketiranci dober odnos s svojim vodjo, a se je pokazala višja stopnja stresa v času covid-19. Razloge gre pripisati delno povečanemu obsega dela v nekaterih panogah (na primer spletna prodaja in zdravstveni sektor). Delavci v panogah, kot sta turizem in gostinstvo, so se soočali z veliko negotovostjo v zvezi z rednim prihodkom, ker smo morali ustaviti poslovanje.

In če k vsemu temu dodamo še ozaveščenost anketirancev o mobingu in o pravicah iz delovnopravne zakonodaje, lahko trdimo, da je analiza z anketo pridobljenih rezultatov lahko dobro izhodišče za vodje v podjetjih, da se na temo mobinga z zaposlenimi uredi izobraževanja in pogovore za hitrejšo prepoznavo, preden pri posameznikih nastopijo zdravstvene težave. Navsezadnje imajo podjetja velike stroške zaradi manjkajočih zaposlenih, z nadomestili bolniške odsotnosti in ob daljših odsotnostih še z zaposlovanjem dodatnih delavcev za določen čas. Mobing pa nima samo finančnih in zdravstvenih posledic. Menimo, da si podjetje z dopuščanjem mobinga ali drugih oblik nadlegovanja pridobi slab ugled, zato težje pridobi pomembne ali visokoizobražene kadre.

8 ZAKLJUČEK

V diplomskem delu smo proučevali mobing in njegov pomen. Zaradi njegovih negativnih učinkov so ga države definirale celo v svojih zakonih o delovnih razmerjih (V Sloveniji ZDR), izvajalcem mobinga pa je zagrožena celo denarna kazen. Veliko slovenskih podjetij navaja ničelno toleranco do vseh oblik nadlegovanja zaposlenih. Taka podjetja imajo sočasno uvedene še posebne oblike stimulacij za svoje zaposlene v okviru politike družini prijaznega podjetja. Ta podjetja se zanašajo na dejstvo, da so srečnejši zaposleni produktivnejši in pripadnejši podjetju. Ključne kadre podjetja pa lažje zadržijo tudi na račun izboljševanja medsebojnih odnosov.

Nenazadnje bi lahko rekli, da so tista podjetja, ki svoje zaposlene obravnavajo kot veliko drugo družino, konkurenčnejša na trgu, in tega se zavedajo tudi vodje.

9 LITERATURA IN VIRI

Bajt, M., Jeriček Klanšček, H. in Britovšek K. (2015). *Duševno zdravje na delovnem mestu*. Nacionalni inštitut za javno zdravje, Ljubljana. Pridobljeno 22. 7. 2022 z naslova https://www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/dz_na_delovnem_mestu.pdf.

Bezenšek, T. (28.11.2016). *Mobing, čustveno nasilje na delovnem mestu*. Pridobljeno 22. 7. 2022 z naslova <https://old.delo.si/znanje/potrosnik/pravo-za-vse-mobing-custveno-nasilje-na-delovnem-mestu.html>.

Bilban, M. (2014). *Kako prepoznati stres v delovnem okolju*. Ljubljana: Glotta Nova.

Bohl, T. (31.1.2019). *Kaj je mobing: opredelitev in pojavne oblike*. Pridobljeno 22. 7. 2022 z naslova <https://www.e-kadrovik.si/vsebine/varstvo-pri-delu-in-promocija-zdravja/mobing/kaj-je-mobing-opredelitev-in-pojavne-oblike/>.

Brečko, D. (2020). *Mobing – prepoznajte in ukrepajte*. Ljubljana: Planet GV.

Cvetko, A. (2003). *Mobbing – posebna vrsta šikane v delovnih razmerjih*. Ljubljana: Podjetje in delo.

Česen, T., Damej, M., Kečanović, B., Mordej, A., Pečnik-Posel, S., Posel, F., Urdih-Lazar, T., Gantar, P., Čebašek-Travnik, Z., Germič, L., Dončič-Fikfak, M., Böhm, L. (2009). *Mobing, trpinčenje, šikaniranje... Nekaj usmeritev za pogum pri ohranjanju dostojanstva*. Ljubljana: Pogum-društvo za dostojanstvo pri delu.

DNK – Društvo za nenasilno komunikacijo. (2022). *Druge vrste nasilja*. Pridobljeno 22.7.2022 z naslova <https://www.drustvo-dnk.si/o-nasilju/druge-vrste-nasilja.html#i>.

Fran. *Slovarji Inštituta za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU*. (b. I.). Pridobljeno 22.7.2022 z naslova <https://www.fran.si/iskanje?View=1&Query=mobing>.

GOV - Portal GOV.SI (10.2.2022). *Zdravo in varno delo*. Pridobljeno 9. 7. 2022 z naslova <https://www.gov.si/zbirke/projekti-in-programi/odpravimo-konflikte-na-delovnem-mestu/zdravo-in-varno-delo/>.

Grah I. (10.7.2019). *Pravni vidik ukrepov zoper mobing*. Pridobljeno 26. 6. 2022 z naslova <https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/245762>.

Kostelić-Martič A. (2007). *Mobbing psihično maltretiranje na radnom mjestu*. Zagreb: Školska knjiga.

Kušar, P. (6.6.2020). *Posledice covid-19 na gospodarstvo in ukrepi EU*. Pridobljeno 26. 6. 2022 z naslova <https://www.slovenec.org/2020/06/06/posledice-covid-19-na-gospodarstvo-in-ukrepi-eu/>.

Lep, Ž. in Hacin-Beyazoglu, K. (ur.). (2020). *PSIHOLOGIJA PANDEMIJE; Posamezniki in družba v času koronske krize*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani. Dostopno na <https://e-knjige.ff.uni-lj.si/znanstvena-zalozba/catalog/download/243/347/5746-1?inline=1>.

Lešnik-Mugnaioni, D. (2019). *Kako prepoznati mobing na delovnem mestu in kako ukrepati*. Pridobljeno 3. 7. 2022 z naslova <https://www.zbornica-zveza.si/wp-content/uploads/2019/11/Kako-prepoznati-mobing-na-delovnem-mestu-in-kako-ukrepati-Le%C5%A1nik-Mugnaioni.pdf>.

Leymann, H. (1990). *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims* 5 (1990), 119 - 126. Pridobljeno 5. 6. 2022 z naslova [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf).

Leymann, H. (1993). *Mobbing Psychoteror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.

Pavlič, A. in Starc, J. (2019). Soočanje s stresnimi dejavniki v delovnem okolju. *Revija za ekonomske in poslovne vede*. Dostopno prek: https://fei.uni-nm.si/uploads/_custom/revija_eb/vol6no1/Revija_EB-2019_V6N1-1.pdf.

PIS – Pravno-Informacijski sistem. (2022a). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)* (2013). Pridobljeno 23. 7. 2022 z naslova <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944#>.

PIS – Pravno-Informacijski sistem. (2022b). *Ustava Republike Slovenije (URS)* (1991). Pridobljeno 23. 7. 2022 z naslova <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=USTA1#>.

Skendler, G. & Pezdir, M. Deloitte. (2022). *Prihodnost dela in dobrobit zaposlenih v času*. Pridobljeno 24. 6. 2022 z naslova <https://www2.deloitte.com/si/sl/pages/about-deloitte/articles/COVID-19-Prihodnost-dela-in-dobrobit-zaposlenih.html>.

Svet Kapitala. (12.3.2020). *7 nasvetov, kako voditi podjetje v času krize; Korona virus bo spremenil svet. A kako?* Pridobljeno 1. 8.2022 z naslova <https://svetkapitala.delo.si/ikonomija/7-nasvetov-kako-voditi-podjetje-v-casu-krize/>.

Švab, N. (24.4.2020). *Kdo služi, kdo izgublja? Kako bo covid-19 spremenil gospodarstvo, naše delo*. Pridobljeno 5. 8. 2022 z naslova

<https://www.24ur.com/novice/korona/kdo-sluzi-kdo-izgublja-kako-bo-covid-19-spremenil-gospodarstvo-nase-delo.html>.

Tran, C., Tran, H., Nguyen, H., Mach, D., Phan, H. in Mujtaba, B. (2020). *Stress Management in the Modern Workplace and the Role of Human Resource Professionals*. Business Ethics and Leadership. Pridobljeno 24. 6.2022 z naslova <https://armgpublishing.com/wp-content/uploads/2020/07/3.pdf>.

Turk J. B. (2.8.2019). *Kaj je mobing? Postopek ukrepanja, če so podani znaki mobinga, kako ga dokazati, predvidene sankcije*. Pridobljeno 26. 6. 2022 z naslova <https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/247018#>.

Zbornica računovodskih servisov. (2022). *Lahko sodelavci vplivajo na moje zdravje?* Pridobljeno 26. 6. 2022 z naslova https://www.gzs.si/zbornica_racunovodskih_servisov/Novice/64505.

ZSSS – Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. (9.10.2017). *Trpinčenje / šikaniranje / izživljanje / mobing*. Pridobljeno 1. 8. 2022 z naslova <https://zssszaupnikvzd.si/baza-znanja/obremenitve-pri-delu/psihosocialne/mobingtrpincenjediskriminacija/5>.

PRILOGA

Priloga 1: ANKETNI VPRAŠALNIK: Vpliv mobinga v času covida-19 na klimo v podjetju

Pozdravljeni,

Moje ime je Barbara Rupar, sem študentka programa Poslovni sekretar. Pišem diplomsko nalogo z naslovom Vpliv covid-19 na mobing v podjetju.

Prosim vas za sodelovanje pri anketi, ki vam bo vzela največ 3 - 5 minut časa, meni pa bo zelo pomagala pri ugotovitvah kako je Korona kriza spremenila način dela in odnose v podjetjih. Anketa je anonimna!

Že vnaprej se vam zahvaljujem za sodelovanje.

Ustrezno označite.

1. Spol

- a) Ženski
- b) Moški

2. Starost

- a) Do 20 let
- b) Od 21 do 30 let
- c) Od 31 do 40 let
- d) Od 41 do 50 let
- e) 51 let in več

3. Oblika zaposlitve

- a) zaposlitev za določen čas
- b) zaposlitev za nedoločen čas
- c) študentsko delo

4. Stopnja izobrazbe

- a) osnovna šola
- b) poklicna ali srednješolska izobrazba
- c) višješolska/visokošolska izobrazba
- d) magisterij ali več

5. Kako dolgo ste zaposleni v podjetju:

- a) do 2 leti
- b) od 2 do 5 let
- c) Od 6 do 10 let
- d) 11 let in več

6. V spodnjih tabelah so zapisane trditve, ki se nanašajo na medosebne odnose na delovnem mestu. Trditve so razdeljene na 4 področja:

- odnosi med zaposlenimi,
- odnosi z vodjem,
- vzdušje v podjetju in o
- obvladovanje stresa.

S pomočjo 5 stopenjske lestvice ocenite, koliko se strinjate s posameznimi trditvami. Pri tem pomeni:

- ocena 1, da se sploh ne strinjate,
- ocena 2, da se ne strinjate,
- ocena 3, da se niti ne strinjate, niti se strinjate,
- ocena 4, da se strinjate in
- ocena 5, da se popolnoma strinjate.

Odnosi med zaposlenimi

Delo, ki ga opravljam me veseli. 1 2 3 4 5

Veliko napora vložim v to, da imam s sodelavci dobre odnose. 1 2 3 4 5

Dober odnos v podjetju je v prvi vrsti odvisen od mene, šele potem od drugih. 1 2 3 4 5

Moj odnos z večino sodelavcev je dober. 1 2 3 4 5

Rad/a hodim v službo. 1 2 3 4 5

Sodelavci mi velikokrat polepšajo dan. 1 2 3 4 5

Zaposleni brez problema priskočimo sodelavcem na pomoč. 1 2 3 4 5

Po covidu-19 so se odnosi med zaposlenimi izboljšali. 1 2 3 4 5

Odnosi z vodjem

Za delo s podrejenimi ima moj vodja premalo potrpljenja. 1 2 3 4 5

Nisem prepričan/a, da vodja ceni moje delo. 1 2 3 4 5

Vodja je preveč zahteven. 1 2 3 4 5

Z vodjem imam dobre odnose. 1 2 3 4 5

Vodja s svojim vedenjem povzroča zaposlenim dodatni stres. 1 2 3 4 5

Vodja ceni trud zaposlenih. 1 2 3 4 5

V času covid-19 se je poslabšal odnos nadrejenih do zaposlenih. 1 2 3 4 5

Obvladovanje stresa

Moje delo je zelo stresno. 1 2 3 4 5

Imam dovolj znanja o tem, kako obvladati stres. 1 2 3 4 5

S premagovanjem stresa v zvezi z delom nimam večjih težav. 1 2 3 4 5

Težave na delovnem mestu »nosim« s seboj in tudi doma razmišljam o tem. 1 2 3 4 5

Po delu se težko sprostim. 1 2 3 4 5

Težave na delovnem mestu so se v času covida-19 samo še povečale. 1 2 3 4 5
V času covida-19 smo bili zaposleni izpostavljeni večji stopnji stresa. 1 2 3 4 5

Mobing na delovnem mestu

Dobro sem seznanjen/a s pojmom mobinga na delovnem mestu. 1 2 3 4 5
Na splošno je mobinga na delovnem mestu je vedno več. 1 2 3 4 5
Tudi sam/a sem že bila žrtev mobinga. 1 2 3 4 5
Dobro poznam svoje pravice s področja pravno-delovne zakonodaje v RS. 1 2 3 4 5
Menim, da je mobing težko dokazljiv. 1 2 3 4 5
Žrtve mobinga se običajno ne želijo izpostavljati, zato mobinga ne prijavijo. 1 2 3 4 5
V času covida-19 je s strani delodajalcev prihajalo do povečanja mobinga. 1 2 3 4 5
Zaposleni prenesejo veliko psihičnega nasilja, ker se bojijo izgubiti službo. 1 2 3 4 5

7. Kako se največkrat odzovete, ko imate opravka s pritiski s strani nadrejenih?

- a) ne reagiram na take pritiske
- b) skušam ostati miren/a, kar mi največkrat uspeva
- c) težko se obvladam in imam zato težave
- d) drugo _____

8. Kdo glede na spol po vašem mnenju izvaja pogosteje mobing na delovnem mestu?

- a) ženske
- b) moški

9. Ocenite na pet stopenjski lestvici svoje zadovoljstvo na delovnem mestu!

- a) zelo zadovoljen/a
- b) zadovoljen/a
- c) nekje vmes
- d) precej nezadovoljen/a
- e) zelo nezadovoljen/a

10. Koliko odnos z nadrejenim vpliva na vaše dobro počutje na delovnem mestu?

- a) zelo
- b) precej
- c) nekje vmes
- d) malo
- e) sploh ne

11. Kako pogosto po koncu dela še vedno razmišljate o težavah na delovnem mestu?

- a) zelo pogosto

- b) pogosto
- c) nekje vmes
- d) redko
- e) nikoli

12. V kolikšni meri ocenjujete, da so se splošno gledano spremenili odnosi v vašem podjetju v času covida-19?

- a) odnosi so se zelo poslabšali
- b) odnosi so se nekoliko poslabšali
- c) odnosi so ostali nespremenjeni
- d) odnosi so se izboljšali
- e) ne vem, o tem nisem razmišljal/a

13. V času epidemije covida-19 so imeli nekateri zaposleni možnost dela od doma. Kako je bilo pri vas?

- a) večina je delala od doma
- b) nekateri so delali od doma, ne pa vsi (odvisno od dela)
- c) žal je narava dela taka, da ni bilo možno delati od doma
- d) lahko bi delali od doma, pa nam vodstvo ni zaupalo