



B&B  
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija  
Program: Poslovni sekretar  
Modul: Spletno poslovanje

## **MOBING NA DELOVNEM MESTU**

Mentorica: mag. Marina Vodopivec  
Lektorica: Ana Peklenik, prof. slov.

Kandidatka: Romana Ravnik

Kranj, januar 2019

## IZJAVA

»Študentka Romana Ravnik 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**

V diplomski nalogi obravnavamo mobing na delovnem mestu kot pereč problem sodobnega časa. Že v osemdesetih letih prejšnjega stoletja je Heinz Leymann, švedski raziskovalec, psiholog, doktor znanosti in profesor, postavil prvo definicijo mobinga. Psihično nasilje ali mobing na delovnem mestu je označil kot sovražno in neetično komunikacijo enega ali več posameznikov, sistematično in najpogosteje usmerjeno proti enemu posamezniku, ki je zaradi mobinga porinjen v položaj nemoči, kjer nima zaščite in kjer tudi ostaja zaradi kontinuiranih dejanj mobinga. Ta dejanja se pojavljajo zelo pogosto, skoraj vsak dan oz. najmanj enkrat tedensko in v daljšem časovnem obdobju, trajajočem najmanj šest mesecev.

Diplomska naloga je sestavljena iz dveh delov, teoretičnega in raziskovalnega. V teoretičnem delu je predstavljen pomen mobinga, faze mobinga, posledice tako za žrtve, organizacijo in okolico, pravno ureditev mobinga v Sloveniji in na kratko tudi podatke o mobingu na delovnem mestu v Sloveniji. V raziskovalnem delu pa so prikazani rezultati anonimne anketne raziskave o stanju in pogostosti mobinga v Slovenskih podjetjih. Vprašalnik so izpolnili zaposleni v dveh slovenskih podjetjih.

Namen diplomske naloge je opozoriti na resnost problema in porast mobinga na delovnem mestu v Sloveniji, približati to področje zaposlenim in tudi organizacijam, seznaniti javnost s posledicami, ki jih prinaša psihično nasilje, ter pojasniti, kakšne posledice pusti to na žrtvah, pa tudi na okolici, kjer se to dogaja.

### **KLJUČNE BESEDE:**

- Mobing
- Psihično nasilje
- Žrtev
- Delovno mesto

## **ABSTRACT**

In my thesis I discussed mobbing in the workplace, as a burning problem of modern times. Already in the eighties of the last century, Heinz Leymann, a Swedish researcher, psychologist, doctor of science and professor, explained the first definition of mobbing, which reads the following:

Psychic violence or mobbing in the workplace means hostile and unethical communication of one or more individuals, systematically and often directed against one individual who is pushed into a situation of helplessness, where he has no protection and where he also remains due to the continuous actions of mobbing. These actions occur very often, almost every day or at least once a week and for a long period of time, at least six months.

The thesis consists of two parts, theoretical and research. In the theoretical part, I presented the importance of mobbing, the mobbing phases, the consequences for the victims, the organization and the surroundings, the legal regulation of mobbing in Slovenia, and briefly the data on mobbing at the workplace in Slovenia. In the research, I conducted an anonymous survey on the conditions and frequency of mobbing in Slovenian organisations, the surveys were sent and completed by workers from two different Slovenian companies.

The purpose of the thesis was to draw attention to the seriousness of the problem and the growth of mobbing in the workplace in Slovenia, to bring this area closer to both employees and organizations. To inform the public about the consequences of psychological violence, and what consequences it leaves on the victims as well as in the surroundings where this happens.

### **KEY WORDS:**

- Mobbing
- Psychic violence
- Victim
- Working place

## KAZALO

1	UVOD .....	1
2	OPREDELITEV POJMA MOBING (NASILJE) NA DELOVNEM MESTU.....	2
3	VZROKI ZA NASTANEK MOBINGA NA DELOVNEM MESTU .....	3
3.1	Vrste mobinga na delovnem mestu.....	3
3.1.1	Strateški mobing .....	4
3.1.2	Staffing in bossing .....	4
4	POSLEDICE MOBINGA.....	4
4.1	Procesne faze mobinga .....	4
4.2	Posledice za žrtev mobinga .....	6
4.3	Posledice mobinga za organizacijo .....	6
4.4	Posledice mobinga za sodelavce .....	7
4.5	Posledice mobinga za državo .....	7
5	PRAVNA UREDITEV .....	7
6	MOBING V SLOVENIJI.....	8
7	RAZISKOVALNI DEL.....	9
7.1	Raziskovalna metoda in delovne hipoteze .....	9
7.2	Analiza anketnega vprašalnika .....	9
7.2.1	Struktura anketirancev .....	10
7.2.2	Odgovori na vprašanja.....	12
8	SKLEP.....	18
	LITERATURA.....	20
	Priloga: anketni vprašalnik.....	21

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Razlika med običajnim konfliktom in konfliktom, ki vodi v mobing .....	5
Tabela 2: Razlika med zaznavanjem mobinga med žrtvijo in povzročiteljem .....	5
Tabela 3: Srednja vrednost z zadovoljstvom dela, ki ga opravljajo anketiranci .....	13
Tabela 4: Srednja vrednost trditev.....	18

## KAZALO GRAFOV

Graf 1: Spol.....	10
Graf 2: Starost.....	10
Graf 3: Končna izobrazba .....	11
Graf 4: Delovna doba .....	11
Graf 5: Ali poznate pojem mobing? .....	12
Graf 6: Koliko ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate? .....	12
Graf 7: Odnosi v podjetju .....	13
Graf 8: Ste se že srečali z mobingom na delovnem mestu? .....	14
Graf 9: Ali so vaši sodelavci izpostavljeni mobingu? .....	14
Graf 10: Ali ste o mobingu koga obvestili? .....	15
Graf 11: Kdo je najpogostejši izvajalec mobinga? .....	15
Graf 12: Kakšne so posledice za žrtev mobinga?.....	16
Graf 13: Poznavanje slovenske zakonodaje o mobingu .....	16
Graf 14: Strinjanje/nestrinjanje s trditvami .....	17

# 1 UVOD

V diplomski nalogi obravnavamo mobing na delovnem mestu. V teoretičnem delu je definiran pomen besede mobing, opisano je, kaj to sploh je. Predstavljene so faze mobinga, vzroki in posledice, ki jih ta povzroči žrtvam, organizacijam, državi.

V drugem, raziskovalnem delu diplomske naloge so opisani in predstavljeni rezultati raziskave o mobingu na delovnem mestu. V raziskavi, opravljeni s pomočjo anketnega vprašalnika, so sodelovali zaposleni v dveh slovenskih podjetjih.

Odločitev za to temo temelji na pogostosti mobinga na delovnem mestu kljub zakonski prepovedi. Izhajamo tudi iz lastnih izkušenj. S to diplomsko nalogo in anketno raziskavo želimo izvedeti, kako pogosto se to dogaja pri nas, v naših podjetjih, in kakšen problem predstavlja to za družbo kot celoto. Prav tako je velik delež obolenj posledica stresa ter psihičnega nasilja, ki ga velika večina prebivalcev doživlja ravno na delovnem mestu.

Čustveno in duševno nasilje, spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu (mobing) je v delovnem okolju vse bolj aktualen fenomen. Zaradi negativnih posledic takšnega trpinčenja (slabi medsebojni odnosi, konflikti, nezadovoljstvo zaposlenih ipd.), ki jih trpinčenje na delovnem mestu povzroča, morajo organizacije vzpostaviti sistem za njegovo preprečevanje in s tem tudi zagotoviti temelje za dobre medsebojne odnose med zaposlenimi.

Izvor besede "mobing" izhaja iz angleškega glagola "to mob", kar v slovenskem prevodu pomeni planiti na, napasti.

Delovni psiholog Heinz Leymann, profesor nemškega rodu, ki pa je živel in delal na Švedskem, je leta 1995 opazoval dogajanje na delovnem mestu in pojav mobinga prvi opredelil takole (1995, str. 14): »Mobing v delovnem okolju vključuje sovražno in neetično komunikacijo enega ali več posameznikov, sistematično in najpogosteje usmerjeno k enemu posamezniku, zaradi mobinga porinjenega v nemogoč položaj, kjer nima zaščite in tudi ostaja zaradi stalnega mobinga. Ta dejanja so pogosta, najmanj enkrat na teden in v daljšem časovnem obdobju, najmanj šest mesecev. Zaradi pogostosti in dolgega trajanja sovražnega vedenja se mobing kaže v duševnih, psihosomatskih in socialnih problemih.«

## 2 OPREDELITEV POJMA MOBING (NASILJE) NA DELOVNEM MESTU

Najpogostejša izraza sta "bullying" in "mobing". To poimenovanje so pozneje prevzele nemško govoreče države, Nizozemska in nekatere sredozemske države, medtem ko se je "bullying" uveljavil v angleško govorečih evropskih in skandinavskih državah.

Heinz Leymann je bil tudi prvi, ki je strokovno definiral mobing. Definiral pa ga je (1993) kot: »Konfliktov polno komunikacijo na delovnem mestu med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri čemer je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnemu in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb, z namenom izrivanja, izločitve iz organizacije ali sistema, pri tem pa napadena oseba to občuti kot diskriminacijo.«

Na podlagi številnih tujih opredelitev pojma je skupina strokovnjakov, ki jo je usklajeval Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa Univerzitetnega kliničnega centra Ljubljana, oblikovala predmet slovenske definicije:

*»Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično in dolgotrajno graje vredno ali očitno negativno, neetično in žaljivo verbalno ali neverbalno dejanje ene ali več oseb na delovnem mestu ali v zvezi z delom, usmerjeno proti drugi osebi ali več osebam, ki povzroča socialno izključevanje in ogroža psihično, fizično in socialno zdravje in varnost, ter ga žrtve razumejo kot zatiranje, poniževanje, ogrožanje in žaljenje dostojanstva pri delu. Posamični primer negativnega vedenja, kot ga opisuje definicija, lahko prav tako pomenijo napad na dostojanstvo na delovnem mestu, vendar jih kot enkratne incidente ne moremo šteti med trpinčenje na delovnem mestu (Iniciativna skupina za preprečevanje mobinga, 2007).*

V večini držav, kjer so potekale raziskave, se je pokazalo, da je več takega nadlegovanja v javnem kakor v zasebnem sektorju ter predvsem na področjih izobraževanja, zdravstvenega varstva, socialnega dela in gostinstva. Žrtve so pogosteje zaposlene v večjih podjetjih (nad 250 zaposlenih). Ženske so pogosteje žrtve, posebej mlajše, moški pa pogosteje povzročitelji. Na trpinčenje na delovnem mestu je mogoče naleteti na vseh organizacijskih ravneh in med povzročitelji so nadrejeni, pa tudi sodelavci. Torej se pojavlja v odnosu nadrejeni–podrejeni, sodelavec–sodelavec in podrejeni–nadrejeni. Pogosto je povzročiteljev več in v tem primeru trpinčenje tudi dlje traja (Povše, Košec, Vrečar, 2010).



### 3 VZROKI ZA NASTANEK MOBINGA NA DELOVNEM MESTU

Leymann je med vzroki poudarjal predvsem organizacijske dejavnike, kakršni so organizacija dela, kakovost vodenja, organizacijska kultura ipd. Odklanjal je idejo, da pri nastanku in razvoju mobinga na delovnem mestu igrajo kakršno koli vlogo osebne značilnosti žrtve.

Pri vzročnih razlagah mobinga na delovnem mestu je tako treba upoštevati:

- značilnost organizacije,
- značilnosti povzročitelja,
- značilnosti žrtve,
- socialno psihološke značilnosti delovnega okolja.

Mobing na delovnem mestu se najpogosteje pojavlja v organizacijah, za katere so značilni (Gilioli v Kostelić - Martić, 2007):

- izrazito tekmovalna delovna sredina s kulturo karierizma in strogo hierarhično zgradbo,
- pozornost usmerjanja izključno na povečanje ekonomskega dobička oziroma doseganje zastavljenih ciljev ter ne na delovno ozračje in medsebojne odnose med zaposlenimi,
- velika zaskrbljenost zaradi presežka delovne sile,
- avtoritarni slog vodenja in upravljanja,
- slabo načrtovanje organizacijskih ciljev in stalna negotovost glede njihovega izbora,
- slabo in nedosledno vključevanje sodelavcev v odločanje,
- slabe možnosti za poklicno usposabljanje in izobraževanje,
- pomanjkanje medsebojnega spoštovanja in spoštovanja medsebojnih kulturnih razlik,
- pomanjkanje jasnih pravil dela in obnašanja,
- pretirana obremenjenost z delom ali nesmiselne delovne naloge,
- nezadostno opredeljene vloge in pomanjkanje profesionalnosti.

#### 3.1 VRSTE MOBINGA NA DELOVNEM MESTU

Nadlegovanje na delovnem mestu je v organizaciji mogoče na različnih hierarhičnih ravneh, lahko je horizontalno ali vertikalno (Koić, Apostolovski, 2006, str. 6):

- **horizontalni mobing** (okoli 45 % primerov) med delavci na enakem položaju na hierarhični lestvici, torej znotraj iste intenzitete moči in vloge,
- **vertikalni mobing** (okoli 55 % primerov) – nadrejeni se loti podrejenega delavca ali drugega za drugim, dokler ne uniči celotne skupine. Mogoč je tudi obrnjen vertikalni mobing, ko se skupina delavcev loti nadrejenega (okoli 5 % primerov).

### 3.1.1 Strateški mobing

Strateški mobing je posebna vrsta vertikalnega mobinga, ko uprava odloči, kateri delavec je odveč in kako ga odstraniti z delovnega mesta. Slednji lahko zanje predstavlja presežek kot posledica reorganizacije podjetja, prevzema ali združitve podjetij, lahko se tudi zgodi, da se enostavno ne more vključiti v novo okolje. Kot tak je zaposleni seveda nezaželen, zato se s sistematičnim izvajanjem mobinga nad njim želi doseči njegovo odpoved. V številnih evropskih državah je delavca težko odpustiti brez jasnega in tehtnega razloga (Zupan, 2007, str. 10, po Kostelić - Martić 2007, str. 27).

### 3.1.2 Staffing in bossing

Staffing je ravno obratna situacija od strateškega mobinga, ki ga izvajajo podrejeni nad nadrejenim. Najpogosteje se izvaja v primerih, ko se delavci želijo znebiti svojega nadrejenega.

Bossing pa je mobing od zgoraj oziroma napad s strani nadrejenega na podrejenega. Pri tem izhajamo iz dejstva, da ima nadrejeni osebne težave oziroma mu primanjkuje samozavesti (Bačovnik, 2006, str. 4).

## 4 POSLEDICE MOBINGA

Navadno se nadlegovanje in mobing na delovnem mestu sprožita tako, da posameznik ali skupina sodelavcev začne zlorabljati svojo moč oziroma položaj nad enim od zaposlenih. Žrtev lahko najde ustrezen način obrambe in onemogoči zlorabo moči. V nasprotnem primeru, ko se ne zna braniti, temveč ostane pasivna ter se čuti nemočno in ponižano, se zloraba moči lahko razvije v trpinčenje (najmanj enkrat na teden, v najmanj 6-mesečnem obdobju).

### 4.1 PROCESNE FAZE MOBINGA

1. faza: najprej se pojavi konflikt. Mobing se skoraj vedno začne s konfliktom, lahko odkritim, največkrat pa prikritim, tako da je žrtvi mobinga vzrok za napadalčevo ravnanje pogosto neznan. Zaostrovanje konflikta in nepravočasno reševanje vodita do vse bolj osebnega spora, ki lahko vodi v mobing. Sicer pa se običajni konflikt, ki je z vidika napredka pozitiven za organizacijo, od konflikta, ki vodi v mobing, razlikuje po značilnostih, prikazanih v naslednji tabeli (povz. po: Sterger in Udrih, 2006).

<b>Običajen ali konstruktivni konflikt:</b>	<b>Konflikt, ki vodi v mobing:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- konkurenčnost, tekmovalnost,</li> <li>- napad na delovni oziroma statusni položaj,</li> <li>- udeleženci so znani,</li> <li>- ob konfrontaciji se vsebina konflikta razkrije,</li> <li>- doseže se kompromis ali nekdo popusti,</li> <li>- ugled udeležencev večinoma ne trpi,</li> <li>- ravnovesje moči.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- izključevanje, škodovanje sodelavcu,</li> <li>- napad na osebno nedotakljivost ali pripadnost podjetju; nejasen položaj, dolgo neprepoznan,</li> <li>- storilci so prikriti,</li> <li>- ob konfrontaciji pride do izmikanja, povzročitelj lahko načne čisto drugo situacijo,</li> <li>- žrtev omaga, njeno zdravje trpi,</li> <li>- možna izguba delovnega mesta in delovne sposobnosti,</li> <li>- izrazito neravnovesje moči.</li> </ul>

*Tabela 1: Razlika med običajnim konfliktom in konfliktom, ki vodi v mobing*

(Vir: povz. po Sterger in Udrih, 2006).

2. faza procesa je psihoteror, ki se lahko sprevrže v mobing. Konflikt, ki ni rešen ali je potisnjen v ozadje ali ima že od začetka drugo naravo in drug namen, se sprevrže v vse pogostejše napade na žrtev. Pri tem je smiselno opredeliti tudi razlike v zaznavanju mobinga med žrtvijo in izvajalcem, prikazano v spodnji tabeli (povz. po: Sterger in Udrih, 2006).

<b>Žrtev:</b>	<b>Povzročitelj:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- sistematično, namerno vedenje,</li> <li>- trpinčenje usmerjeno neposredno proti njej,</li> <li>- nekaj časa trpinčenje dopušča, nenadoma pa se nanj pretirano odzove.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- izolirano dejanje,</li> <li>- znosno, dopustno vedenje,</li> <li>- presenečen je nad odzivom žrtve, zdi se mu pretiran in nerazumljiv.</li> </ul>

*Tabela 2: Razlika med zaznavanjem mobinga med žrtvijo in povzročiteljem*

(Vir: povz. po Sterger in Udrih, 2006).

3. faza: sledijo disciplinski ukrepi. Žrtev zaradi psihičnega pritiska kmalu postane zelo problematična. Pogosto dela napake pri delu. To je več kot razumljivo, saj po raziskavah sodeč žrtev tudi do 50 % službenega časa namenja razmišljanju o napadih in kovanju obrambnih strategij. Pri delu postane nezbrana in se zaradi najrazličnejših psihosomatskih težav zateka v bolniško odsotnost. Če mobinga nad njo ne izvaja nadrejeni, in četudi se v psihično nasilje do sedaj ni vtikal, je sedaj prisiljen ukrepati. Disciplinski ukrepi za žrtev se vrstijo od ustnega opomina do disciplinskega postopka. Neprijetna posledica disciplinskega postopka je, da primer postane javen in to še poslabša ugled žrtve.

4. faza: če mobing ni prepoznan pravočasno, preide v zadnjo fazo, ki pomeni konec delovnega razmerja. Odpoved da žrtev, ki ne zdrži več pritiska, ali pa je odpuščena na podlagi ukrepov disciplinske komisije. Večinoma pod različnimi pritiski privoli v sporazumno prenehanje delovnega razmerja. Po raziskavah sodeč kar 66 % žrtev mobinga prostovoljno zapusti organizacijo.

## 4.2 POSLEDICE ZA ŽRTEV MOBINGA

Žrtve mobinga na delovnem mestu navadno ne ugotovijo takoj, kaj se v resnici dogaja. Poskušajo dokazovati, da delajo dobro, se še bolj trudijo, pri tem pa doživljajo stalno napetost, negativna pričakovanja in bojazen pred ponovnim doživetjem mobinga. Na čustvenem področju se kažejo potrtoost, celo obup, preutrujenost, izguba volje do dela, težave z zbranostjo in spominom, nemir, nespečnost, nočne more, napadi joka, razdražljivost, izguba nadzora nad vedenjem, preobčutljivost, strah in tesnoba, agresivnost do drugih ali samega sebe, kajenje, motnje hranjenja ipd.

Ne tako redko se razvijejo tudi resne psihiatrične motnje, kakršne so prilagoditvena motnja, posttravmatska stresna motnja, depresivna motnja in celo reaktivne psihoze. Pravzaprav vsi avtorji opozarjajo na večjo nevarnost samomora. Zaradi teh stanj postanejo mnoge žrtve trpinčenja na delovnem mestu nesposobne za delo.

## 4.3 POSLEDICE MOBINGA ZA ORGANIZACIJO

Za podjetje pomeni mobing velike stroške. Tarče so pogosto na bolniškem dopustu, zahtevajo celo invalidske postopke, poveča se fluktuacija. To vodi k zmanjševanju socialne varnosti za zaposlene. Čeprav si strokovnjaki niso enotni o natančnih zneskih in stroških mobinga za organizacijo, se strinjajo, da so ti precejšnji. V Evropi naj bi imela podjetja s 1000 zaposlenimi, za katere je značilen mobing, v enem letu 237.500 evrov škode. V koncernu Volkswagen so izračunali, da jih vsak odstotek odsotnosti zaradi mobinga stane kar 23 milijonov evrov na leto (Leymann, 2009).

Mobing ima torej gotovo negativne posledice za vso organizacijo, najbolj pa izstopajo naslednje:

- slabšanje delovne klime,
- zmanjšanje produktivnosti,
- težave z motivacijo zaposlenih,
- zmanjšanje poslovnega ugleda,
- povečane fluktuacije,
- več absentizma,
- povečani stroški.

## 4.4 POSLEDICE MOBINGA ZA SODELAVCE

Sodelavci in sodelavke, ki opazijo, da se nad osebo v njihovem delovnem okolju izvaja mobing, so v težkem položaju. Najpogosteje začutijo potrebo pomagati mobiranemu in kljub temu, da z mobingom niso neposredno povezani, občutijo posledice (Bakovnik, 2006, str. 4):

- občutek krivde,
- strah pred posledicami ob pomoči žrtvi,
- strah pred možnostjo, da sami postanejo žrtev,
- razpad delovnih struktur.

## 4.5 POSLEDICE MOBINGA ZA DRŽAVO

Zaradi psihosomatskih posledic mobinga so žrtve mobinga uporabniki dragih in dolgih specialističnih terapij. Pregledi in terapije pri specialistih, kot so kardiologi, dermatologi, psihologi, psihiatri, onkologi itd., povečujejo stroške že tako oslABLJENE zdravstvene blagajne. Poleg tega mobing privede do izgub v pokojninskem sistemu, saj so se žrtve mobinga prisiljene predčasno in invalidsko upokojiti.

# 5 PRAVNA UREDITEV

Osnovna naloga delodajalca je vzpostaviti delovno okolje, ki preprečuje trpinčenje na delovnem mestu.

Ustava RS (Ur. l. RS, 33/1991) v 34. členu določa, da ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti. Preprečevanje mobinga na delovnem mestu je vključeno v Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02 in 103/07; v nadaljnjem besedilu ZDR), Zakon o javnih uslužbencih (Ur. l. RS, št. 63/07 – UPB, in 65/08; v nadaljnjem besedilu ZJU) in Uredbo o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v državni upravi (Ur. l. RS, št. 36/09). Z novim kazenskim zakonikom (v nadaljevanju KZ-1) pa je mobing oziroma trpinčenje opredeljeno kot kaznivo dejanje (197. člen).

ZDR obravnava trpinčenje na delovnem mestu v členu 6a. V četrtem odstavku tega člena je določeno, da je to trpinčenje 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. Po določbi 45. člena ZDR mora delodajalec zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen trpinčenju in drugim kršitvam človekovega dostojanstva. Zato mora sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito pred temi kršitvami. Če delavec ob sporu navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju z določbo 45. člena, je delodajalec tisti, ki mora dokazati, da to ni res.

Ob mobingu na delovnem mestu ali drugih kršitvah človekovega dostojanstva je lahko delodajalec odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Če ne ravna v

skladu s prvim odstavkom 45. člena ZDR, mu je po 7. točki prvega odstavka 229. člena ZDR predpisana globa od 3.000 do 20.000 evrov.

ZJU vsebuje načelo o prepovedi nadlegovanja – v členih 15 in 15a se opredeljuje varovanje pred šikaniranjem, grožnjami in fizičnim, verbalnim ali neverbalnim ravnanjem, ki ogroža opravljanje dela javnih uslužbencev, ter prepoveduje vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na kateri koli osebni okoliščini ter ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za delavca in žali njegovo dostojanstvo.

Za preprečevanje in obvladovanje mobinga na delovnem mestu je prav tako pomemben Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO, Ur. l. RS, št. 50/2004), ki opredeljuje preprečevanje diskriminacije, temelječe na osebnih okoliščinah. Gre za prepoved diskriminacije in nadlegovanja na različnih področjih, med drugimi pri zagotavljanju enakosti pri zaposlovanju, zaposlitvenih pogojih in pogojih dela ter pri prenehanju delovnega razmerja. Diskriminacija je sicer samostojna kršitev pravic posameznika, hkrati pa ena najhujših oblik mobinga na delovnem mestu.

Ob zavedanju posledic, ki jih ima spolno in drugo nadlegovanje za žrtve in delodajalca, je Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave, ki je začela veljati s 30. 5. 2009, še natančneje opredelila:

- spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje,
- dolžnosti predstojnice oziroma predstojnika (ozaveščanje in informiranje, imenovanje posebnega svetovalca oziroma svetovalke za pomoč in informiranje, usposabljanje s področja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem),
- načine ukrepanja, ki so: neformalno reševanje, formalno reševanje, možnost oblikovanja posebne komisije, sankcije.

## 6 MOBING V SLOVENIJI

Slovenci naj bi bili po raziskavah bolj pod stresom, kot je povprečje v EU. »Leta 2007 je raziskava evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound) iz Dublina ugotovila, da je bila v Sloveniji vsaka deseta ženska in vsak petnajsti zaposleni moški žrtev nadlegovanja in ustrahovanja na delovnem mestu. To je dobro polovico več od povprečja EU. Nekaj vprašanj o izpostavljenosti mobingu je bilo vključeno tudi v raziskavo slovenskega javnega mnenja (SJM) v letih 2008, 2011, 2016. Slovenska raziskava iz leta 2008 je pokazala, da je v zadnjih 6 mesecih pred raziskavo doživljalo trpinčenje na delovnem mestu 10,4 odstotka vprašanih, od tega 1,5 odstotka pogosto. V zadnjih petih letih pa je trpinčenje doživela kar petina (19,4 odstotka) vprašanih. Leta 2011 jih je 5,6 odstotka menilo, da so bili izpostavljeni mobingu. Nekateri se na stres odzovejo z depresijo in anksioznostjo, drugi s hudimi glavoboli, rano na želodcu, sladkorno boleznijo, zviša se jim raven holesterola, doživijo miokardni infarkt, zbolijo za artritisom, rakavimi obolenji.«

Leta 2013 je kar 72 % slovenskih anketirancev navedlo, da je stres v njihovih delovnih okoljih pogost, medtem ko je bilo povprečje v EU 51 %. Kot vzrok so najpogosteje navedli delovno preobremenjenost in negotovost zaposlitve, pa tudi ustrahovanje in nadlegovanje na delovnem mestu. Podobno sliko je pokazala tudi anketa o delovni sili, ki jo je leta 2014 izvedel statistični urad (SURŠ). Pri nas naj bi leta 2013 negativne psihične pritiske doživljalo skoraj 32 % delovno aktivnih prebivalcev. Od teh je bila velika večina (90,7 %) takih, ki so delali pod hudimi časovnimi pritiski in so bili preobremenjeni z delom, 5,1 % delovno aktivnih pa je bilo izpostavljenih nadlegovanju ali ustrahovanju, 4,2 % pa nasilju in grožnjam z njim. Ob prvih predstavitvah teh podatkov so delodajalci odvrnili, da naj to ne bi bilo res, ter da so drugje, v Nemčiji in po Evropi, ljudje bolj delovno obremenjeni kot v Sloveniji (Drevenšek, 2019).

## **7 RAZISKOVALNI DEL**

### **7.1 RAZISKOVALNA METODA IN DELOVNE HIPOTEZE**

Po vsej prebrani literaturi in pisanju teoretičnega dela diplomske smo se želeli seznaniti tudi s stanjem glede mobinga v naših, slovenskih podjetjih. Uporabili smo kvantitativni raziskovalni pristop, za metodo pa smo uporabili anketni vprašalnik. Natisnjeni vprašalniki so bili razdeljeni v dve podjetji, in sicer v podjetje Filbo d.o.o. v Bohinjski Bistrici in v Mercator Bohinjska Bistrica.

Zaposleni v podjetju so izpolnili anonimne ankete med 1. in 28. 11. 2018. Skupno je bilo zbranih 51 odgovorov. Za statistično in matematično analizo (deleži, grafi) anket je bil uporabljen program Microsoft Excel.

Pričakovano je bilo da bomo na koncu analize anketnega vprašalnika dobili odgovore na naslednja vprašanja:

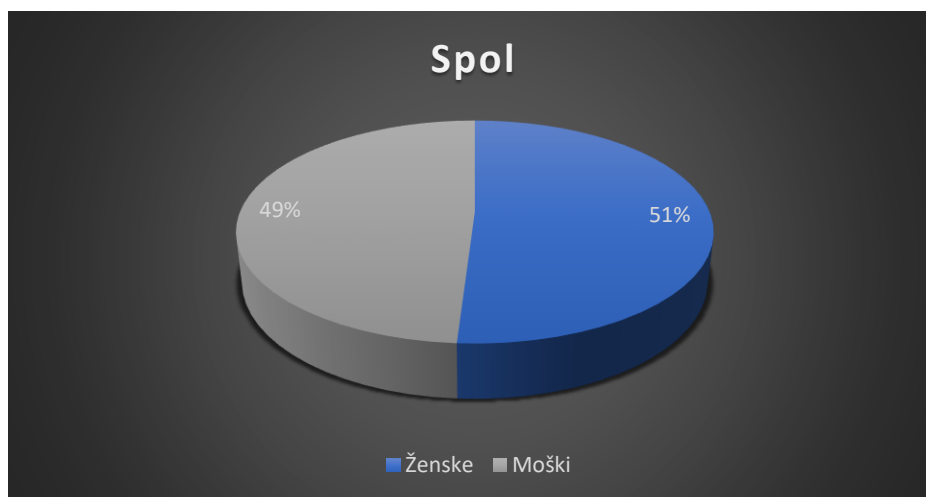
- Katere so najpogostejše psihične težave, s katerimi se srečujejo žrtve mobinga?
- Koliko zaposlenih je nezadovoljnih z odnosi na delovnem mestu?
- Ali se žrtve mobinga običajno obrnejo na nekoga v podjetju ali pa v večini primerov s temi težavami ostanejo sami?

### **7.2 ANALIZA ANKETNEGA VPRAŠALNIKA**

Anketni vprašalnik so izpolnjevali zaposleni v dveh podjetjih: Filbo, projektiranje in proizvodnja odsesovalnih in transportnih naprav, d.o.o., ter Mercator v Bohinjski Bistrici.

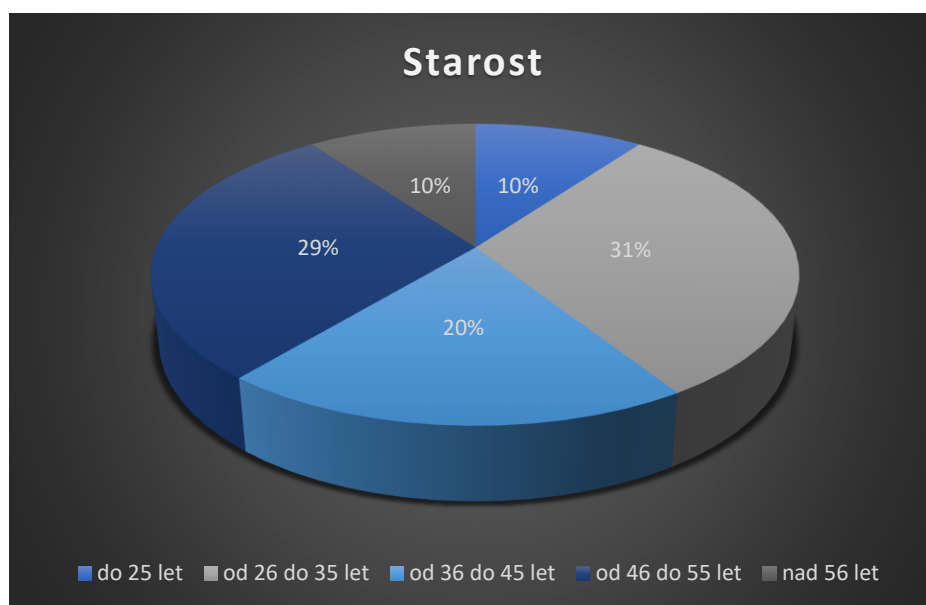
### 7.2.1 Struktura anketirancev

Med anketiranci je bilo 26 (51 %) žensk in 25 (49 %) moških.



*Graf 1: Spol*  
(Vir: anketni vprašalnik, 2018)

Med anketiranci prevladuje starostna skupina od 26 do 35 let, vanjo se uvršča skupno 31 % vprašanih. Sledi jim starostna skupina med 46 in 55 let z 29 % in starostna skupina od 36 do 45 let (20 %). Manjši delež, po 10 %, pa predstavljata starostni skupini do 25 let in nad 56 let.



*Graf 2: Starost*  
(Vir: anketni vprašalnik, 2018)

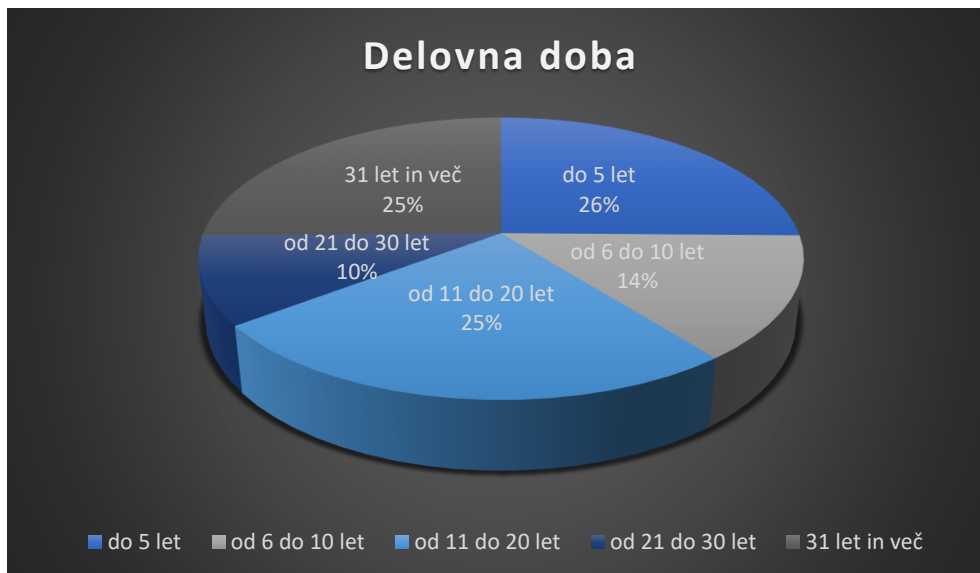
Večina, 63 %, ima zaključeno srednješolsko izobrazbo. Sledi jim višja šola z 20 %. 8 % jih ima zaključeno visoko strokovno šolo, 6 % osnovno šolo in le 2 % univerzitetno izobrazbo. Nihče od anketirancev nima končanega magistrskega ali doktorskega študija.





**Graf 3: Končna izobrazba**  
(Vir: anketni vprašalnik, 2018)

Vprašanje o delovni dobi anketirancev kaže, da so tri starostne skupine, ki imajo enak delež: do 5 let, od 11 do 20 let in 31 let in več vsi 25 %. Sledi jim delovna doba od 6 do 10 let s 14 %, najmanj anketirancev pa dela od 21 do 30 let, le 10 %.



**Graf 4: Delovna doba**  
(Vir: anketni vprašalnik, 2018)

## 7.2.2 Odgovori na vprašanja

Na 1. vprašanje, ali poznate pojem mobing, je več kot polovica anketirancev odgovorila z da, poznam – 65 %. 33 % jih je odgovorilo, da sicer poznajo pojem, vendar ne dovolj dobro, le 2 % pa še nista slišala zanj.



Graf 5: Ali poznate pojem mobing?

(Vir: anketni vprašalnik, 2018)

Drugo vprašanje je bilo: »Koliko ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate?« Anketiranci so imeli na izbiro lestvico od 1 do 5 (zelo nezadovoljen do zelo zadovoljen). Malo manj kot polovica anketirancev, 47 %, je odgovorila, da so z delom, ki ga opravljajo, še kar zadovoljni. Sledi jim odgovor 3 – niti eno niti drugo z 29 %. 14 % jih je odgovorilo, da so s svojim delom precej nezadovoljni, 6 %, da so zelo nezadovoljni, in le 4 % so zelo zadovoljni s svojim delom.



Graf 6: Koliko ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate?

(Vir: anketni vprašalnik, 2018)

Koliko ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate?	Srednja vrednost
3. Niti eno niti drugo	<b>3.23</b> (Večina anketirancev je neodločenih glede zadovoljstva na svojem delovnem mestu, torej niti eno niti drugo)

*Tabela 3: Srednja vrednost z zadovoljstvom dela, ki ga opravljajo anketiranci  
(Vir: anketni vprašalnik, 2018)*

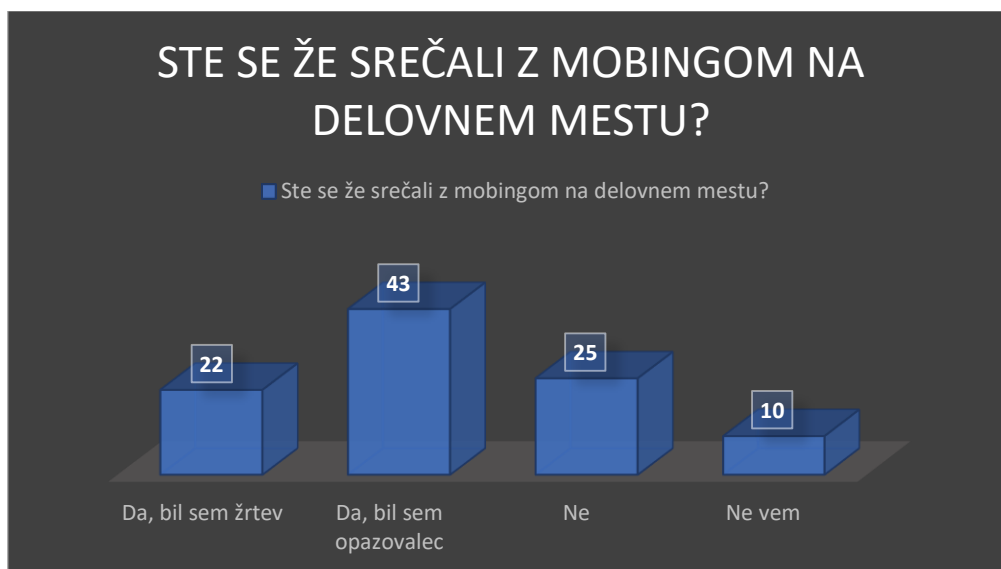
Po izračunu srednje vrednosti se je izkazalo, da je večina anketirancev neodločna glede svojega zadovoljstva na delovnem mestu. Niso niti zadovoljni niti nezadovoljni.

Pri tretjem vprašanju smo anketirance spraševali, kako bi opisali odnose v podjetju, kjer so zaposleni. Imeli so možnost izbrati ocene na lestvici 1–5, 1 pomeni zelo slabi in 5 zelo dobri. Največ anketirancev, skoraj polovica, 49 %, jih je odgovorilo s 3 – nekje vmes. Sledi ocena 2 – slabi s 25 %, 4 – dobri z 20 %. 4 % vprašanih je odnose ocenilo kot zelo slabe, in najmanj, le 2 %, kot zelo dobre.



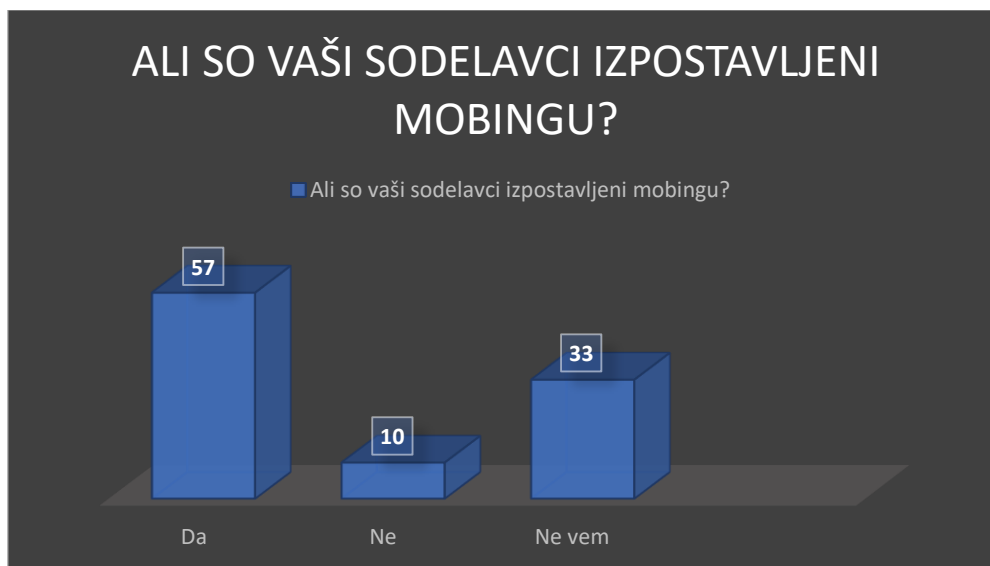
*Graf 7: Odnosi v podjetju  
(Vir: anketni vprašalnik, 2018)*

Četrto vprašanje v anketi je bilo, ali so se anketiranci že kdaj srečali z mobingom na delovnem mestu. Kar 43 % jih je bilo opazovalcev mobinga, 25 % jih trdi, da se z mobingom na delovnem mestu še niso srečali, 22 % pa da so bili žrtve. 10 % pa jih je izbralo odgovor ne vem.



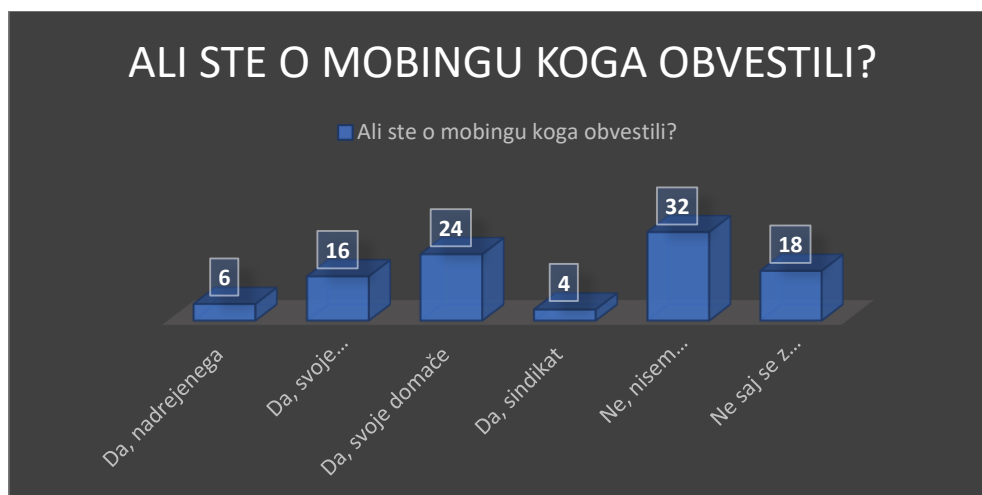
**Graf 8: Ste se že srečali z mobingom na delovnem mestu?**  
(Vir: anketni vprašalnik, 2018)

Peto vprašanje je bilo, ali so sodelavci v podjetju izpostavljeni mobingu na delovnem mestu. Več kot polovica, 57 %, jih je odgovorilo z da, 33 % jih je odgovorilo z ne vem in le 10 % jih je odgovorilo z ne.



**Graf 9: Ali so vaši sodelavci izpostavljeni mobingu?**  
(Vir: anketni vprašalnik, 2018)

Šesto vprašanje je bilo, ali so se anketiranci v primeru, da so se z mobingom že srečali, o tem koga obvestili. Največ odgovorov, 32 %, je bilo, da o tem niso obvestili nikogar. Sledi jim odgovor, da so obvestili svoje domače s 24 %, 18 % jih trdi, da ne, saj se z mobingom še niso srečali, 16 % jih je obvestilo svoje sodelavce, 6 % svojega nadrejenega in 4 % sindikat.



*Graf 10: Ali ste o mobingu koga obvestili?*  
(Vir: anketni vprašalnik 2018)

Sedmo vprašanje je anketirance spraševalo, kdo je po njihovem mnenju najpogostejši izvajalec mobinga. Kar 41 % jih meni, da so izvajalci mobinga tako nadrejeni kot sodelavci v enaki meri. 34 % jih meni, da so izvajalci mobinga večinoma nadrejeni, 24 %, najmanj, pa, da so to sodelavci.



*Graf 11: Kdo je najpogostejši izvajalec mobinga?*  
(Vir: anketni vprašalnik, 2018)

Osmo vprašanje je imelo več možnih odgovorov, in sicer mnenje, kakšne so posledice mobinga za žrtve. 22 %, največ, jih je mnenja, da so najpogostejše posledice za žrtev psihične težave, sledita jim depresija s 17 % in slabi medsebojni odnosi s 14 %. Odgovora manjša osredotočenost na delo in manjša produktivnost imate oba po 13 %, socialna izključenost, pogosta bolniška odsotnost in slabo fizično počutje pa vsi trije po 7 %.



**Graf 12: Kakšne so posledice za žrtev mobinga?**  
(Vir: anketni vprašalnik, 2018)

Na deveto vprašanje, kako dobro poznajo slovensko zakonodajo o mobingu, jih je kar 41 % odgovorilo, da jo poznajo slabo. Sledi jim odgovor dobro z 39 %, 14 % jih trdi, da te zakonodaje sploh ne poznajo, le 6 % pa, da jo poznajo zelo dobro.



**Graf 13: Poznavanje slovenske zakonodaje o mobingu**  
(Vir: anketni vprašalnik, 2018)

Pri zadnjem vprašanju v anketi so imeli anketiranci na voljo tabelo s petimi trditvami, ki so jih označili od 1 – sploh se ne strinjam do 5 – popolnoma se strinjam.

Pri prvem vprašanju, da je za mobing del krivde vedno na strani žrtve, jih je največ odgovorilo s 3. možnostjo, nekje vmes, 35 %. Sledil jim je odgovor, da se s tem sploh ne strinjajo s 33 %. 16 % jih je odgovorilo, da se s tem ne strinjajo, 14 % da se strinjajo in le 2 %, da se s trditvijo popolnoma strinjajo.

S trditvijo, da mobing lahko preprečimo, če ga pravočasno prepoznamo, se največ anketirancev (37 %) strinja, vendar pa jih kar veliko ocenjuje, da to ni res. Kar 27 % anketirancev je namreč izbralo odgovor nekje vmes, 26 % pa se s tem ne strinja. Sledi jim še 6 % vprašanih, ki se sploh ne strinjajo, in najmanj, 4 %, da se s tem popolnoma strinjajo.

Pri tretji trditvi, če bi bili sami žrtev mobinga, bi točno vedeli, kaj narediti, je večina anketirancev izbrala odgovor nekje vmes – 43 %, torej bi mogoče lahko odreagirali pravilno. 29 % se jih strinja s to trditvijo, 20 % se jih ne strinja, sploh se ne strinjam in pa popolnoma se strinjam pa je izbralo 4 % vprašanih.

Pri četrti trditvi, da ima žrtev mobinga po zakonodaji veliko pravic, se jih je največ (34 %) zopet odločilo za odgovor nekje vmes, odgovora ne strinjam se in strinjam se pa sta oba dobila po 25 % odgovorov. 9 % jih trdi, da se s tem sploh ne strinjajo, in le 6 %, da se popolnoma strinjajo.

S peto trditvijo o zaskrbljenosti zaradi pogostega pojavljanja mobinga v podjetjih se večina anketirancev (39 %) strinja. Sledi odgovor, da se popolnoma strinjajo (37 %). Skupno je to 76 % vseh anketirancev, torej glavnina. 16 % jih je izbralo odgovor nekje vmes in le po 4 % sta dobila odgovora ne strinjam se ter sploh se ne strinjam.



*Graf 14: Strinjanje/nestrinjanje s trditvami  
(Vir: anketni vprašalnik 2018)*

<b>Trditev:</b>	<b>Srednja vrednost:</b>
Za mobing je del krivde vedno tudi na strani žrtve.	<b>2.35</b> (Večina anketirancev se ne strinja s to trditvijo.)
Mobing lahko preprečimo, če ga pravočasno prepoznamo.	<b>3.01</b> (Večina anketirancev je izbrala možnost nekje vmes, je neodločenih.)
Če bi bila žrtev mobinga, bi točno vedel/a, kaj moram narediti.	<b>3.03</b> (Večina anketirancev je izbrala možnost nekje vmes, je neodločenih.)
Žrtev mobinga ima po zakonodaji veliko pravic.	<b>2.90</b> (Večina anketirancev je izbrala možnost nekje vmes, torej je neodločenih, dosti pa jih je izbralo tudi trditev, da se s tem ne strinjajo.)
Zaskrbljen/a sem zaradi pogostega pojavljanja mobinga v podjetjih.	<b>3.94</b> (Večina anketirancev je izbrala možnost, da se strinjajo s to trditvijo.)

*Tabela 4: Srednja vrednost trditev  
(Vir: anketni vprašalnik, 2018)*

Kar pri treh trditvah večina anketirancev ostaja neodločenih. S prvo trditvijo, da je del krivde vedno na strani žrtve, se večina anketirancev ni strinjala, z zadnjo trditvijo, da so zaskrbljeni zaradi pogostega pojavljanja mobinga v podjetjih, pa se večina anketirancev strinja.

## 8 SKLEP

V začetku raziskave smo postavili tri ključna vprašanja.

1. Katere so najpogostejše psihične težave, s katerimi se srečujejo žrtve mobinga?

Anketiranci so imeli na izbiro več možnih odgovorov, največ jih je izbralo odgovor c) psihične težave, kar 22 % vprašanih. Sledil pa jim je odgovor d) depresija s 17 %. Takšni odgovori so bili pričakovani, saj strokovnjaki trdijo, da največje posledice mobing pusti prav na psihični ravni in da se žrtve srečujejo z depresijo, anksioznostjo, strahom ter drugimi podobnimi psihičnimi težavami.

Drugo zastavljeno vprašanje je bilo, koliko zaposlenih je nezadovoljnih z odnosi na svojem delovnem mestu. Največ anketirancev se je odločilo za tretjo možnostjo na lestvici 1–5, torej nekje vmes, večina vprašanih, 49 %, torej ni niti zadovoljna niti ne zadovoljna z odnosi na delovnem mestu. Sledi 2. možnost, da so njihovi odnosi slabi, 25 %. Pridobljeni podatki kažejo, da delovna okolja v večjih podjetjih zaznamujejo slabi odnosi. Večina anketirancev je morda izbrala 3. možnost zaradi strahu oziroma niso želeli izpostavljati realnih odnosov, kar tudi potrjuje dejstvo, da je bil drugi najpogostejše izbran odgovor ravno 2. možnost torej, da so odnosi slabi. Zelo malo vprašanih je izbralo prvo možnost – zelo slabi – in zadnjo možnost, da so odnosi zelo dobri.



Tretje vprašanje, postavljeno na začetku raziskave, pa je bilo, ali se žrtve mobinga običajno obrnejo na nekoga v podjetju ali v večini primerov s temi težavami ostanejo sami. Pri tem vprašanju je kar 32 % anketirancev izbralo odgovor, da o tem dogodku niso obvestili nikogar. 24 % pa jih je izbralo odgovor, da so obvestili svoje domače. Taki odgovori so bili pričakovani, saj večina žrtev mobinga, kot kažejo raziskave, raje molči o mobingu, ki se izvaja. Žrtev čuti sramoto, da se ji to dogaja, ne čuti se varno oziroma se najvarneje počuti še pri svojih domačih, kar je potrdil drugi najpogosteje izbran odgovor med anketiranci.

Mobing na delovnem mestu naj bi bil v današnjem času kar zelo prepoznaven problem ter pojem, kljub temu pa kar 33 % anketirancev trdi, da pojem sicer poznajo, vendar ne dovolj dobro. Glede tega bi se v podjetjih mogoče moralo izvajati izobraževanje, saj zaposleni še vedno ne znajo dobro prepoznati mobinga, ko se ta začne. Veliko anketirancev je pri vprašanju, ali so se že kdaj srečali z mobingom na delovnem mestu, izbralo prva dva odgovora, in sicer da so bili žrtve ali pa le opazovalci. Kar 57 % anketiranih trdi, da so njihovi sodelavci izpostavljeni mobingu, kar kaže na dejstvo, da je mobing še vedno prisoten v podjetjih v velikem številu, kljub zakonodaji in pravilom, ki naj bi ga preprečevali.

41 % jih trdi, da so izvajalci mobinga v njihovem podjetju sodelavci in nadrejeni v enaki meri, kar veliko, 34 %, pa jih trdi, da so izvajalci mobinga le nadrejeni. Ti torej izkoriščajo svoj službeni položaj, da izražajo moč nad zaposlenimi, tako da nad podrejenimi izvajajo mobing.

Največ anketirancev, 41 %, trdi, da slabo poznajo zakonodajo o mobingu na delovnem mestu, kar je zaskrbljujoče, saj niti ne poznajo svojih pravic in ukrepov, ki jih lahko uporabijo, če se znajdejo kot žrtve mobinga.

Želeli bi, da se v podjetjih izvajajo izobraževanja in obveščanja na to temo. Prav tako bi bilo dobro, da se kakšen primer javno izpostavi, mogoče preko kakšnega medija, da bi sama beseda dobila neko obliko, nek pomen, pa tudi da širša javnost vidi, da se mobing na delovnem mestu v družbi ne odobrava.

## LITERATURA

Brečko D. (2006). Mobbing – psihoteror tekmovalne družbe. *Industrijska demokracija*, letnik 10(12), str. 12–18.

Brečko, D. (2013). *Recite mobingu ne: preprečevanje psihičnega in čustvenega nasilja*. Ljubljana: Planet GV.

Drevenšek, S. *Trpijo, ker nočejo izgubiti službe*. Delo, 4. 1. 2019.

*Iniciativna skupina za preprečevanje mobinga*. Delovno gradivo. (2007). Ljubljana: Univerzitetni klinični center.

Kostelić - Martić, A. (2005). *Psihično maltretiranje na delovnem mestu*. Zagreb: Školska knjiga.

Leskovšek, N., Uzman, S. (2003). *Bivanja samopodobe*. Ljubljana: i2.

Povše Pesrl, T., Arko Košec, M., Vrečar, M. (2010). *Obvladovanje trpinčenja na delovnem mestu (vidik organizacije)*. Ljubljana: MNZ

Stergar, E., Urdih Lazar, T. (2006). *Preprečevanje in obvladovanje trpinčenja na delovnem mestu*. Ljubljana: Univerzitetni klinični center.

Sutton, R. I. (2011). *Ni prostora za prasce*. Ljubljana: Mladinska knjiga.

Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v državni upravi. *Uradni list RS*, št. 36/2009

Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/02 in 103/07.

Zakon o javnih uslužbencih. *Uradni list RS*, št. 63/07 – UP3 in 65/08.

## PRILOGA: ANKETNI VPRAŠALNIK

### ANKETNI VPRAŠALNIK – Mobing na delovnem mestu

Sem študentka na B&B višji strokovni šoli ter pišem diplomsko delo o mobingu na delovnem mestu. Za pomoč pri raziskovalnem delu diplomske naloge bi vas prosila, da rešite spodnji anketni vprašalnik. Vaši odgovori in podatki bodo anonimni.

1. Spol:

- ženski
- moški

2. Starost:

- do 25 let
- od 26 do 35 let
- od 36 do 45 let
- od 46 do 55 let
- 56 let in več

3. Končna izobrazba:

- osnovna šola
- srednja šola
- višja šola
- visoka strokovna šola
- univerzitetna izobrazba
- magisterij
- doktorat

4. Vaša delavna doba:

- do 5 let
- od 6 do 10 let
- od 11 do 20 let
- od 21 do 30 let
- 31 let in več

5. Ali poznate pojem mobing?

- a) da, poznam
- b) poznam, vendar ne dovolj dobro
- nisem še slišal za ta pojem

6. Koliko ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate?

1	2	3	4	5
Zelo nezadovoljen	Precej nezadovoljen	Niti eno niti drugo	Še kar zadovoljen	Zelo zadovoljen

7. Kako bi opisali odnose v podjetju kjer ste zaposleni?

1	2	3	4	5
Zelo slabi	slabi	Nekje vmes	dobri	Zelo dobri

8. Ste se že kdaj srečali z mobingom na delavnem mestu?

- Da, bil sem žrtev
- Da, bil sem opazovalec
- Ne
- Ne vem

9. Ali so v vašem podjetju vaši sodelavci izpostavljeni mobingu?

- da
- ne
- ne vem

10. V primeru da ste se že srečali z mobingom, ali ste o tem koga obvestili?

- Da, nadrejenega
- Da, svoje sodelavce
- Da svoje domače
- Da, sindikat
- Ne, nisem obvestil nikogar

f) Ne saj se z mobingom še nikoli nisem srečal

11. Kdo so po vašem mnenju najpogostejši izvajalci mobinga?

- Nadrejeni
- Sodelavci
- Nadrejeni in sodelavci v enaki meri

12. Kakšne so po vašem mnenju najbolj pogoste posledice mobinga za žrtev?(možnih več odgovorov)

- socialna izključenost
- manjša osredotočenost na delo
- psihične težave
- depresija
- manjša produktivnost
- pogosta bolniška odsotnost
- slabi medsebojni odnosi
- slabo fizično počutje
- drugo \_\_\_\_\_ (napišite sami)

13. Kako dobro poznate slovensko zakonodajo o mobingu?

- Zelo dobro
- dobro
- slabo

- je ne poznam

14. Označite stopnjo strinjanja s spodaj zapisanimi trditvami, pri čemer pomeni 1- sploh se ne strinjam... do 5- popolnoma se strinjam!

	SPLOH SE NE STRINJAM	NE STRINJAM SE	NEKJE VMES	STRINJAM SE	POPOLNOMA SE STRINJAM
Za mobing je del krivde vedno tudi na strani žrtve.					
Mobing lahko preprečimo, če ga pravočasno prepoznamo.					
Če bi bil/a žrtev mobinga, bi točno vedel/a, kaj moram narediti.					
Žrtev mobinga ima po zakonodaji veliko pravic.					
Zaskrbljen/a sem, zaradi pogostega pojavljanja mobinga v podjetjih.					