

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
MOBING – ANALIZA NA PRIMERU ŠTUDENTSKEGA DELA

Lokev, september 2021

TEA FRANCA

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Tea Franca, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Mobing – analiza na primeru študentskega dela, pripravljene v sodelovanju s svetovalko izr. prof. dr. Jano Žnidaršič

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 OPREDELITEV, POTEK TER POSLEDICE MOBINGA	2
1.1 Žrtve.....	5
1.2 Storilci.....	6
1.3 Opazovalci	7
1.4 Potek mobinga.....	7
1.5 Posledice mobinga.....	8
2 ŠTUDENTSKO DELO IN MOBING – EMPIRIČNA PREVERBA	9
2.1 Študentsko delo	9
2.2 Študentsko delo in mobing - raziskava	10
2.2.1 Potek raziskave.....	10
2.2.2 Rezultati raziskave	12
2.2.3 Omejitve pri raziskovanju	23
2.2.4 Priporočila študentom glede ukrepanja v primeru mobinga	24
SKLEP	24
LITERATURA IN VIRI.....	27
PRILOGA	30

KAZALO SLIK

Slika 1: Grafični prikaz deleža anketiranih	12
Slika 2: Starostne skupine anketirancev	13
Slika 3: Grafični prikaz opravljanja študentskega dela	13
Slika 4: Grafični prikaz trenutnega opravljanja študentskega dela	14
Slika 5: Področja opravljanja študentskega dela	14
Slika 6: Grafični prikaz kaj je mobing	15
Slika 7: Grafični prikaz vzroka za mobing.....	16
Slika 8: Grafični prikaz ukrepanja v primeru mobinga	17
Slika 9: Grafični prikaz srečanja z mobingom	17
Slika 10: Grafični prikaz vloge pri pojavu mobinga	18
Slika 11: Grafični prikaz starosti pri srečanju z mobingom	19
Slika 12: Grafični prikaz najpogostejših povzročiteljev mobinga	19
Slika 13: Način izvajanja mobinga.....	20

Slika 14: Grafični prikaz ukrepanja žrtev.....	21
Slika 15: Grafični prikaz komu so žrtve zaupale	21
Slika 16: Spremembe po deljenju svoje izkušnje mobinga.....	22
Slika 17: Grafični prikaz razlogov za ne deljenje svoje izkušnje.....	23

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Anketni vprašalnik 1	1
---------------------------------------	---

UVOD

Vsak študent se vsaj enkrat v času svojega študija sreča z opravljanjem študentskega dela. Študentje se za opravljanje študentskega dela največkrat odločijo zato, da pridobijo nove delovne izkušnje, spoznajo različna delovna mesta in poklice ter tako lahko ugotovijo, kateri je tisti poklic oz. delovno mesto, ki jim najbolj ugaja. Pri tem pa lahko tudi bolje spoznajo svoje delodajalce in se kasneje pri njih zaposlijo. Pri opravljanju študentskega dela imajo, poleg uspešnega reševanja izzivov in nalog, pomembno vlogo tudi vzdušje v podjetju ter odnosi, ki jih imamo z ostalimi zaposlenimi in strankami. Za uspešno opravljanje dela je pomembno, da imamo z le-timi dobre odnose, saj se le tako z veseljem vračamo na delo in tudi uspešno opravimo svoje zadane naloge. Seveda lahko pri tem pride tudi do nesoglasij, kar pa privede do konfliktov z ostalimi. Pomembno je, da ustvarjene konflikte čimprej poskusimo rešiti, saj lahko nerazrešeni konflikti privedejo do negativnega vzdušja v delovnih skupinah, pisarnah, privedejo lahko tudi do mobinga.

V svoji diplomski nalogi bom proučevala pojav mobinga v primeru študenta pri opravljanju študentskega dela. Za proučevanje mobinga pri študentskem delu sem se odločila zato, ker tudi sama opravljam študentsko delo in me je zanimalo, če se študentje sploh zavedamo, kaj je mobing in če je tak pojav pogost. V teoretičnem delu diplomske naloge bom predstavila, kaj je mobing, kako nastane, kakšne vrste mobinga poznamo ter kakšni so vzroki in posledice mobinga za posameznika in podjetje. Opisala bom tudi študentsko delo in kako poteka. V raziskovalnem delu diplomske naloge bom s pomočjo anketnega vprašalnika izvedla anketiranje študentov, ki so opravljali študentsko delo. Pri tem bom s pomočjo pridobljenih rezultatov potrdila oz. zavrgla zastavljena raziskovalna vprašanja.

Cilj diplomske naloge je predvsem ugotoviti, kolikšen je pojav mobinga v primeru študentov, ki opravljajo študentsko delo. S pomočjo vprašalnika sem želela izvedeti, če študentje sploh vedo, kaj je to mobing ter kaj bi po njihovem mnenju sploh bil mobing. Zanima me tudi, če je pojav mobinga pri študentskem delu zelo pogost, saj je moje mnenje, da smo študentje pripravljeni sprejeti izvajanje mobinga nad nami le zato, ker se bojimo, da bi v nasprotnem primeru izgubili študentsko delo. Pri tem igra pomembno vlogo tudi dejstvo, da si študentje ne upamo povedati svojim bližnjim oz. prijateljem, da nekdo izvaja mobing nad nami, saj nas je strah, kako bodo odreagirali in kakšne bodo posledice. S tem razlogom me je še zanimalo, ali se stvari spremenijo, ko nekomu zaupamo svojo izkušnjo s pojavom mobinga in ali nadrejeni ukrepajo ustrezno ali se stvari odvijajo v isti smeri. Menim, da je mobing v primeru opravljanja študentskega dela zelo pogost, vendar se o tem govori premalo, zato ljudje tega pojava ne poznajo dobro niti ne vedo, kako ukrepati v tem primeru. V svoji zaključni strokovni nalogi razmišljam tudi o tem, da se lahko glede mobinga ustrezno ukrepa ter se ga odpravi, če se o svoji izkušnji nekomu zaupamo in s tem tudi zaprosimo za pomoč osebe, ki jim zaupamo. Za lažje sledenje rdeči niti moje zaključne strokovne naloge, sem si pred pričetkom pisanja zastavila 7 raziskovalnih vprašanj, po katerih sem tudi oblikovala vprašalnik:

- R1: Kje (v kateri panogi) srečamo največ študentskega dela?
R2: Ali študentje vedo, kaj je mobing in/ali prepoznajo elemente mobinga?
R3: Ali študentje vedo, kaj storiti v primeru mobinga in tudi kako ustrezno ukrepati?
R4: Kako pogost je pojav mobinga pri študentih in v koliko primerih se pojavi?
R5: V kakšni vlogi žrtve so največkrat študentje pri pojavu mobinga?
R6: Kdo so najpogosteje storilci mobinga?
R7: Ali se študentje o svoji izkušnji z mobingom komu zaupajo?

1 OPREDELITEV, POTEK TER POSLEDICE MOBINGA

V vsakem posamezniku se skriva njegova dobra in slaba plat. Ljudje smo pripravljeni nesebično pomagati drugim, smo pa tudi sposobni izvajati fizično in verbalno nasilje ter številna druga slaba dejanja nad ostalimi. Že v davnih časih so zmagovite vojske ter njihovi voditelji izvajali različna dejanja krutosti nad žrtvami. Na stališče teh vedenj močno vplivajo kultura in socialno vedenje. Ljudje se dandanes vse pogosteje srečujejo z mobingom na delovnem mestu, ki je ena izmed najbolj perečih težav. Vzroki za mobing pa v večini primerov ležijo predvsem v slabi organizaciji dela. Mobing je tako pri posameznikih lahko pogosto vzrok za poslabšanje zdravja, ki se kasneje lahko konča z resnejšimi zdravstvenimi težavami, prav tako pa lahko vpliva na učinkovitost in uspešnost organizacije. V nadaljevanju bom opisala, kaj je to mobing, kako do tega pojava sploh pride, kdo ga izvaja, kdo so žrtve, kako mobing vpliva na žrtve ter kako ga lahko preprečimo.

Psihološko ustrahovanje na delovnem mestu ali z drugimi besedami mobing, je dandanes zelo pogost pojav. Čeprav gre za dokaj novo terminologijo v psihologiji in pravu, obstaja že od samega začetka poslovnega življenja (Demirag & Ciftci, 2017). Pojav mobinga na delovnem mestu so prvotno zaznali v začetku 90. let prejšnjega stoletja. Leymann (1990) je prvi uporabil izraz mobing za opis nadlegovanja na delovnem mestu. Ta izraz si je sposodil pri etologu Konradu Lorenzu, ki je preučeval vedenje živali. Na Lorenzovem področju je izraz mobing opisoval živali, ki skupinsko izločijo drugo žival iz te skupine. Evolucijska psihologija obravnava mobing po Darwinovem boju za preživetje, kar vključuje izničenje tistega, ki je viden kot grožnja (Duffy & Sperry, 2007). Kljub temu, da je mobing lahko izražen z različnimi besedami oz. besednimi zvezami, so si avtorji enotni pri njegovih posledicah, ne glede na to, kateri izraz uporabimo. Posledice so za osebe, nad katerimi je izvajan mobing, doživljanje čustvene stiske ali posttravmatska stresna motnja. Izraz mobing lahko uporabimo tudi za opis nekaterih odklonskih vedenj v organizacijah, ki ponazarjajo ekstremne elemente okolja, nagnjenega k nasilju (Rivera, Mendoza Martinez & Cox, 2013). Ker je v zadnjih 30. letih nastalo več različnih definicij mobinga, bom v nadaljevanju navedla le nekaj najpogostejših.

Mobing je (Leymann, 1993; Davenport in drugi, 1999; Melia, 2006; Halik, 2008; Duffy & Sperry, 2007):

- negativna komunikacijska obravnava, ki je usmerjena proti osebi (s strani ene osebe ali skupine), ki se pojavlja zelo pogosto ter v daljšem časovnem obdobju in s tem zaznamuje odnos med storilcem in žrtvijo
- zlonamerni poskus prisiliti osebo k odstopu z delovnega mesta z neupravičenimi obtožbami, poniževanjem, nadlegovanjem, čustveno zlorabo ali terorjem.
- nadlegovanje s strani nadrejenega, ki združuje druge v sistematično in pogosto 'mobinško' vedenje. Rezultat je vedno poškodba – fizična ali duševna stiska ali bolezen in socialno trpljenje ter najpogosteje izgon z delovnega mesta,
- vzorec nenehnega agresivnega vedenja, dejanj ali opustitev, ki ga izvajajo nekateri člani določenega družbenega okolja
- zlobno manipuliranje, sistematično poniževanje, psihološki teror, manevriranje in ciljno usmerjena indukcija stresa
- sovražna in neetična komunikacija, ki jo sistematično usmerja eden ali več ljudi proti posamezniku
- trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom (ZDR – 1, 2013).

Značilnosti, ki vplivajo na pojav mobinga v organizaciji (Holzbecher & Meschkutat, 1998; Gabler, 2019):

- antipatija med zaposlenimi v delovni skupini,
- za lastne napake posamezniki krivijo druge,
- zaposlene, ki so na dnu hierarhije, se smatra kot grešne kozle, v takšnih primerih se frustracije in občutki zavisti v skupini pogosto pojavijo pred mobingom,
- mobing se pogosto uporablja kot strategija proti drugim zaposlenim, za pridobitev višjega položaja v organizaciji,
- časovni pritisk, stres, pomanjkanje kadra,
- nezadostna organiziranost,
- osebi razlogi osebe, ki izvaja mobing (tekmovanje, zavist, nizka samozavest, egoizem, zasebni problemi ter neustrezne komunikacijske sposobnosti),
- slabo vodstvo (nepripravljenost za pogovor, pasivnost, ignoriranje strukturnih težav in neobvladovanje konfliktov),
- mnogi izvajalci mobinga se ne zavedajo, kako močan pritisk ustvarjajo.

Mobing bi lahko opredelili kot posledico nerešenih sporov. Posamezniki se tako v zasebnem kot tudi v vsakdanjem življenju v organizaciji srečujemo s konflikti. Le-tem se ne bi smeli izogibati, temveč bi jih morali uporabiti kot motivacijo za inovacije ter izboljšave pri reševanju odnosov z ostalimi posamezniki. Težava lahko nastane pri konfliktih, ki so dolgoročni, ostanejo nerešeni in posledično vseskozi tlijo pod površjem. Posledica takih nerešenih konfliktov je mobing. Za le-tega lahko rečemo, da predstavlja »več vzročni pojav«, za katerega je značilna zapletena mreža osebnih odnosov. Bolj posplošeno pa so

vzroki odvisni od ljudi, situacije in organizacijske strukture na delovnem mestu (Stadler, 2003). Poznamo več različnih razlogov, zakaj se mobing pojavi na delovnem mestu, kot so: konkurenčnost, ljubosumje, neprimerno in napačno izbiranje osebja ter odnos nadrejenih nad drugimi. K tem razlogom avtor dodaja tudi hierarhično strukturo podjetja, pomanjkanje komunikacijskih sposobnosti administracije in vodstva, pomanjkanje sposobnosti za reševanje konfliktov in obvladovanje stresa, pomanjkanje odgovornosti na delovnem mestu in težnje posameznikov, da krivijo druge za storjene napake (Bulut, 2020). Corsun in Costen (2001) trdita, da na delovnih mestih, na katerih prevladuje moško vodstvo in izhajajo vojaške ter tekmovalne športne kulture, izvajalci mobinga uspevajo. Avtorja prav tako podpirata mnenje, da konkurenčnost in želja po nadzoru ter prevladi vodita k cvetenju mobinga na delovnem mestu. Izvor mobinga je tako trdno vključen v organizacijo dela in slog vodenja v določeni organizaciji. Če je le-ta vodena strogo hierarhično, je možnost takšnih nepravilnosti večja. Slaba organizacija dela in napake pri vodenju pa najpogosteje vodijo v razpad medčloveških odnosov. V nadaljevanju navajamo možne izvore mobinga, ki nastanejo v delovnem okolju (Brudnik – Dabrowska, 2014):

- Organizacija dela: ni opredeljenega opisa delovnih mest in meril za ocenjevanje dela, nestabilne organizacijske strukture, neustrezno usklajevanje dejavnosti, nenatančni postopki, pomanjkanje sposobnosti komuniciranja (nadrejeni)
- Vodstvo: hierarhični stil vodenja, avtorski stil vodenja, s potrebo po popolnem nadzoru nad zaposlenimi in okolja v organizaciji. Nadrejeni je v primeru izvora mobinga v delovnem okolju:
 - nemočen ali nezainteresiran,
 - ignorira potrebe zaposlenih, izogiba se sprejemanju odločitev, pomanjkanje nadzora nad opravljenimi nalogami in prepuščanje zaposlenih samim sebi,
 - nesposoben reševanja konfliktov ali ignorira konflikte,
 - narcistični odnos (pretiran občutek lastne pomembnosti, potreba po pozornosti in spoštovanju),
 - oportunistični odnos (nestabilna načela, z mobingom izloči posameznika, ki preprečuje doseganje osebnih ciljev),
 - asocialna osebnost (prezira varnost drugih in zavrača resnico) in
 - lahkotnost izjav, ki jih spremlja pomanjkanje sposobnosti doživljanja krivde.

Na pojav mobinga v delovnem okolju pa vplivata tudi družbeno vzdušje ter organizacijska kultura na delovnem mestu, ki sta odvisna predvsem od naslednjih dejavnikov (Brudnik – Dabrowska, 2014):

- konkurenčnost: nasprotujoči si interesi in pomanjkanje sodelovanja pripomoreta k pojavu mobinga, npr. za blaženje stresa,
- vedenje, povezano z mobingom, je neločljivo povezano z organizacijsko kulturo; podrejeni prevzamejo način vedenja nadrejenega, kar vodi v posmehovanje in nadlegovanje določene skupine posameznikov ali posameznika.

Brudnik – Dabrowska (2014) pa je izpostavila tudi posamezne dejavnike, ki povečujejo možnost pojava mobinga na delovnem mestu. To so (Brudnik – Dabrowska, 2014):

- pozitivne lastnosti: ustvarjalnost, inteligenca, visoka stopnja izobrazbe in odgovornost. Če ima posameznik te lastnosti, lahko predstavlja nevarnost nekomu, ki ima več vpliva in podporo skupine. Mobing je eden od načinov izkoreninjena konkurence, saj postavi posameznika v položaj žrtve in vpliva na njegovo poklicno in osebno destabilizacijo.
- posameznik, ki ne more shajati z delovnimi zahtevami, lažje postane žrtev mobinga
- pretirano občutljive osebe, ki se ne morejo spoprijeti s sovražnostjo okolja
- posamezniki, ki spadajo v manjšine zaradi starosti, spola, družbenega statusa, vere ali političnih stališč, so v večji nevarnosti biti podvrženi mobingu in prevzeti vlogo »grešnega kozla«
- posameznik, ki izpostavlja nepravilnosti v delovanju organizacije.

Mobing lahko sproži nenamerni incident in navado oblikovanja podobe posameznika na podlagi enega samega dogodka. Nenamerna napaka ali izrečena izjava posameznika lahko negativno vpliva na skupino tako, da ga le-ta vseskozi obravnava samo po tem dogodku. Čez čas se vsako potezo posameznika dojema skozi prizmo te slabe situacije, ne glede na njegova predhodna in trenutna pozitivna dejanja za skupino in organizacijo. Drugi člani skupine tako svoje frustracije pričnejo izživljati nad žrtvijo mobinga in si tako lajšajo stres, ki je v takšnih primerih neposreden sprožilec agresivnega vedenja, usmerjenega v žrtev. Hkrati pa slednji doživlja pomanjkanje varnosti in izgubo nadzora (Brudnik – Dabrowska, 2014).

1.1 Žrtve

V raziskavah je težko najti posebne osebnostne strukture, ki pripadajo žrtvam mobinga. Tipična žrtev ne obstaja, saj lahko mobing prizadene vsakogar (Stadler, 2003). Kljub temu pa so bile preučene značilnosti, ki so v ospredju znotraj skupine, v kateri se pojavlja mobing. To so drugačnost, opaznost, uspešni zaposleni ter novi zaposleni (Stadler, 2003). Leymann (1996) je opravil raziskavo, v kateri je ugotovil, da je bilo v neprofitni organizaciji 22 % invalidov izpostavljenih mobingu, v primerjavi s 4 % neinvalidov v istem vzorcu. Opravljenih pa je bilo več raziskav glede spola na delovnem mestu. Pri teh raziskavah je bilo ugotovljeno, da so moški, ki opravljajo pretežno žensko delo, bolj izpostavljeni mobingu (enako velja tudi za ženske, ki opravljajo pretežno moški poklic) (Stadler, 2003). Gabler (2019) navaja naslednje značilnosti, ki kažejo na to, kdo so pogosto žrtve mobinga:

- ženske na splošno (75 % večja možnost kot moški),
- ženske, mlajše od 25 let, ki opravljajo pretežno moško delo,
- moški, starejši od 50 let,
- pripravniki, novi zaposleni, novi člani že obstoječih skupin na delovnem mestu in
- ljudje z opaznimi lastnostmi (slušni aparat, pripomočki za hojo, ipd.).

Za mobing na delovnem mestu naj bi veljala trditev, da je žrtev sama kriva zaradi težke osebnosti ali pa mobing povzročajo sami zaradi svojega vedenja, čeprav to ne drži. Žrtve so vse bolj stisnjene v kot in zaradi tega pokažejo opazno vedenje, kot so razdraženost, umik iz družbe, čustvena nestabilnost, upadanje uspešnosti, ipd., kar štejemo med posledice mobinga in ne med vzroke (Gabler, 2019). Žrtve mobinga ne prijavijo zaradi strahu pred maščevanjem storilca, saj je to lahko njihov nadrejeni, ki lahko vpliva na njihov položaj v organizaciji. Prav tako je dokazovanje neetičnega vedenja storilca precej težko. Kljub temu pa velja poudariti, da včasih zaposleni ne izpolnjujejo svojih obveznosti in kritiko nadrejenih zaznavajo oz. obravnavajo kot mobing (Brudnik – Dabrowska, 2014).

1.2 Storilci

Za pojav mobinga bi lahko dejali, da je v veliki meri produkt delovnega okolja, prav tako pa ga omogočajo ali celo spodbujajo dejavniki na več ravneh v organizaciji. Za dejavnike delovnega okolja, kot so npr. konkurenčnost, organizacijske spremembe, slabo vodstvo in nejasnost službenih položajev, je potrjeno, da vplivajo na pojav mobinga. Za te dejavnike je značilno, da lahko ustvarijo pri posamezniku stres ali pa konfliktne situacije, ki lahko preidejo v spore med zaposlenimi, če jih ne rešimo pravočasno. V podjetju je pri tem pomembna tudi organizacijska kultura, ki takšno vedenje sprejema in dopušča. Pojav mobinga ni odvisen samo od delovnega okolja, v katerem oseba dela, temveč tudi posameznikov značaj, ki lahko prispeva k temu, da se pojavijo storilci, ki bodo mobing izvajali. Narcizem, psihoza, agresija, jeza in nizka samokontrola so napovedovalci le-tega (Blackwood & Jenkins, 2018). Douglas in Martinko (2001) sta ugotovila, da individualne razlike predstavljajo 62 % pojava agresije na delovnem mestu. V nasprotju s tem pa raziskave kažejo tudi, da je pri posamezniku, ki je družbeno zrel in ima sposobnost zaznavati in razumeti občutke druge osebe ter se ustrezno odzvati, možnost, da prične izvajati mobing, manjša. Tisti, ki so kompetentni za samorefleksijo ali so sposobni videti perspektivo druge osebe in spreminjati svoje vedenje v skladu z občutki drugih, so manj verjetno storilci mobinga (Frey, Hirschstein & Guzzo, 2000). Storilec izpostavi žrtev svojim številnim vedenjem, vključno s tistimi, ki so usmerjena na njeno delo (pretirana kritika in nerazumni roki) ter tistimi, ki so usmerjena proti žrtvi osebno (posmeh in javno poniževanje) (Einarsen, Noel & Notelaers, 2009). Storilec to počne z razlogom, da se zaščiti ali pa s tem poveča svojo moč in samopodobo. Cilj storilca je lahko tudi znebiti se žrtve, katera mu predstavlja grožnjo ali breme, lahko pa je žrtev vir frustracij storilca. Dejansko pa je o nameri storilca malo znanega, saj je v večini primerov težko preveriti resničen namen storilca brez njegovega iskrenega priznanja. Splošno sprejeto je, da je storilec na položaju moči, bodisi zaradi formalne moči njegovega položaja v podjetju, bodisi zaradi neformalne moči zaradi izkušenj. Pogosto se zgodi, da se storilci spravijo na šibkejše posameznike, saj jim to omogoča, da uveljavljajo svojo moč, žrtev pa se mu ne bo zoperstavila. Zadevo pa otežuje dejstvo, da se storilci zatekajo k manj zaznavnim oblikam mobinga, saj je takšno vedenje v javnosti vse manj sprejemljivo. To je razlog, da se žrtev takšnega vedenja pogosto znajde

brez obrambe, prav tako pa nima dovolj dokazov o izvajanju mobinga nad njo (Catley, Blackwood, Forsyth, Tappin & Bentley, 2017).

1.3 Opazovalci

Pri pojavu mobinga imajo pomembno vlogo tudi tretje osebe oz. opazovalci. V veliko primerih pa drugi sodelavci ali navzoči žal ne nudijo podpore žrtvam mobinga, saj se bojijo, da bi sami postali žrtev le-tega. Raziskave kažejo, da dlje časa kot se mobing izvaja, težje ostanejo tretje osebe nevtralne in tako s časom postanejo vpletene v mobing. Pomembna lastnost mobinga je tajnost, poleg tega je pomembno tudi sodelovanje drugih oseb in t. i. tihih prič, ki proti izvajanju mobinga ne storijo nič. Spodaj so naštetni možni razlogi, zakaj navzoči ne želijo pomagati žrtvam mobinga (Khoo, 2010):

- sodelavci ne razumejo oz. nimajo izkušenj z mobingom, manipulacijo in psihološkim nasiljem,
- le redki imajo integriteto in pogum, da se storilcem uprejo,
- pomanjkanje kritičnega razmišljanja in analitične sposobnosti,
- storilci z manipuliranjem zastrupljajo misli sodelavcev, da je žrtev grožnja za organizacijo, nadrejeni pa celo grozijo z disciplinskimi ukrepi proti osebam, ki imajo prijateljski odnos z žrtvijo,
- sodelavci želijo biti na zmagovalni strani,
- nekateri posamezniki s trpljenjem žrtve dobijo zadovoljstvo,
- navzoči ne vidijo celotne slike in imajo dovolj svojih težav, zato ne želijo tvegati izgube službe za nekoga drugega.

1.4 Potek mobinga

Leymann in Gustaffson (1996) navajata pet faz pri pojavu mobinga. Pomembna lastnost, da lahko sploh govorimo o mobingu je dolžina časa, ki mora trajati od 6 do 18 mesecev. V tem času pridemo od prve do pete faze mobinga, žrtev pa prične kazati fizično in psihološko izčrpanost.

Prva faza se imenuje konfliktna faza. Konflikti in nesoglasja se dogajajo v vsakdanjem življenju, vendar jih pogosto rešujemo konstruktivno, saj želimo nastali konflikt odpraviti. Pri pojavu mobinga pa je ravno konfliktna situacija izhodišče za mobing, saj je lahko hujša, kot bi lahko dejansko bila, lahko so v ozadju pojava neke prikrite zadeve, lahko pa je izhodišče tudi konkurenca ali zaznana grožnja. Dejanski konflikt se izgubi v ozadju, situacija pa se spremeni iz objektivne v osebno. Za tem nastopijo osebni napadi, s časom pa se oblikujejo tudi skupine oseb, ki skupno napadajo posameznika. Napadi v prvi fazi so bolj previdni in skriti, v drugi fazi pa žrtev postane tarča usmerjenih napadov. Dejanski konflikt, zaradi katerega se je taka situacija sploh pričela in kasneje stopnjevala, v tej fazi popolnoma izgine v ozadje. Žrtev je ponižana, bojkotirana in izolirana iz skupine, zaradi vsega tega pa

lahko na delovnem mestu stori več napak. V tretji fazi se v mobing vključi uprava ali vodstvo organizacije. V večini primerov to stori šele takrat, ko je pojav mobinga v prejšnjih fazah prezrla ali minimalizirala. Značilno je, da udeležba administracije ali vodstva škodi žrtvi in poveča že naraščajoče psihološke in zdravstvene poškodbe, ki so posledica trajajočega mobinga. V predzadnji fazi se vodstvo organizacije poistoveti z izvajalci mobinga in žrtev označi za pomanjkljivo ter težavno, saj vidi samo posledice mobinga, ne pa tudi vzrokov. Zadnja faza pri pojavu mobinga je faza izгона oz. odpuščanja, v kateri je žrtev prisiljena zapustiti organizacijo bodisi z odpovedjo ali odpustitvijo zaradi nevdržnih pogojev (Leymann & Gustaffson, 1996). Mobing se največkrat konča z odpovedjo žrtve, ki je fizično in psihično izčrpana in/ali ne želi ostati na svojem delovnem položaju. V najboljšem primeru gre zgolj za spremembo delovnega položaja v podjetju, v najslabšem primeru pa žrtev zapusti organizacijo. Duffy in Sperry (2007), pravita, da se posledice, povezane s tem dejstvom, ne nanašajo zgolj na osebo, ampak na celotno podjetje.

Leymann (1990) je opravil 300 intervjujev, iz katerih je povzel 45 specifičnih oblik vedenja, ki jih izvajalci mobinga uporabljajo proti njihovim žrtvam. Specifične oblike vedenja je Leymann razvrstil v naslednjih pet kategorij:

- Dejanja, ki zatirajo izražanje žrtve: žrtev ne more izraziti svojega mnenja pred nadrejenimi, le-ti med pogovorom žrtvi skačejo v besedo, podajajo zlonamerne pripombe, žalitve, kritizirajo tako osebno kot strokovno, ideje žrtve so za njih otročje in neizvedljive, četudi so potencialno izvedljive.
- Dejanja, ki žrtev izolirajo: izvajalci mobinga z žrtvijo ne komunicirajo, če žrtev poskuša začeti pogovor, jo zatrejo ali odgovorijo sovražno, žrtev se ne sme pogovarjati z drugimi in je dodeljena na mesto, kjer je izolirana od sodelavcev in ima tako manj kontakta z ostalimi.
- Zaničevalna dejanja proti žrtvi: sprožanje različnih govoric o žrtvi in njenih dejanjih, zasmehovanje in označevanje žrtve za duševno bolno, napadi na verska in politična prepričanja žrtve, šale na račun žrtvinega porekla, državljanstva in zasebnosti ter nepošteno plačilo.
- Poklicno diskreditiranje žrtve: žrtvi niso dodeljene naloge ali pa so ji dodeljene naloge, ki so nad ali pod njeno ravniyo usposobljenosti, nekatere naloge so povsem nepotrebne, žrtvi pa je lahko dodeljeno tudi opravljanje ponižujočih nalog.
- Dejanja, ki ogrožajo zdravje žrtve: dodeljevanje nalog, ki so nevarne in/ali škodljive za žrtvino zdravje, grožnje s fizičnim nasiljem, lahka fizična agresija kot opozorilo, fizičen ali celo spolni napad na žrtev.

1.5 Posledice mobinga

Veliko žrtev se sprva sploh ne zaveda, da se nad njimi izvaja mobing. Nato sledi upanje, da se bo težava prej ali slej sama rešila. Veliko posameznikov išče krivdo pri sebi, za seznanitev z dejanskim stanjem pa so pogosto potrebne zunanje osebe, prijatelji ali sodelavci. Ti so prav

tako prve osebe, ki žrtvi pokažejo možnosti, kako se ubraniti pred mobingom, ki se lahko hitro spremeni v psihološki teror. Negotovost žrtve lahko čez čas preide do te mere, da težko opravlja svoje delo. Ves čas razmišlja o težavah v službi, česar ne more odmisлити niti v prostem času. Stres pa lahko pri žrtvah povzroča številne simptome (motnje spanja, slabost, jok v službi, trema, ipd.). Pojavijo se lahko tudi duševne motnje (depresija, tesnoba in težave s prilagajanjem). Nekatere glavne posledice mobinga na delovnem mestu so (Gabler, 2019):

- pri več kot 98 % žrtev je sposobnost opravljanja dela in s tem tudi uspešnost poslabšana, kar je povezano z upadom motivacije, nezaupanjem, stresom, negotovostjo in umikom iz družbe,
- več kot 40 % žrtev zboli zaradi mobinga, veliko jih odide v bolniški staž za dlje časa,
- približno 35 % žrtev zamenja službo (20 % poda odpoved, 15 % dobi odpoved, 7 % pa se jih predčasno upokoji)
- posledice za podjetje vključujejo odsotnost posameznikov zaradi bolezni, motnje na delovnem mestu, upadanje kakovosti in proizvodnje, pojavijo pa se stroški začasnih delavcev, odpovedi, odpravnine, iskanje novih zaposlenih in obdobje usposabljanja.

Storilci se v večini primerov ne soočajo s svojimi posledicami oz. niso kaznovani za svoja dejanja. Di Pasquale (2002) je ugotovila, da je samo 19,3 % (8,2 % odpuščenih) storilcev moralo zamenjati službo. Izolacija in občutek sramu žrtev, skupaj z molčanjem navzočih, pa omogočata obstoj storilcev v organizaciji, kjer (v večini primerov), nadaljujejo z izvajanjem mobinga. Zaradi slabega odziva organizacij ter vodilnih na pojav mobinga na delovnem mestu so posledice lahko katastrofalne, tako za posameznike kot tudi za organizacijo. Mobing in drugi načini nadlegovanja spadajo med moteče dejavnike tekočega poslovanja in odnosov med osebjem. Organizacija lahko s tem izgubi najboljše zaposlene. Med posledicami zaradi takšnega vedenja sta večja demoralizacija osebja in manjša produktivnost (Sloan, Matyok & Schmitz, 2011).

Mobing uničuje moralo, razjeda zaupanje, hromi pobudo, povzroči disfunkcijo, odpovedi, krivdo, tesnobo, paranojo, negotovost in slabša produkcijo. Ključni igralci odidejo, učinki pa so dolgotrajni (McCord & Richardson, 2011, str. 2). Nadrejeni na vseh organizacijskih ravneh se morajo vprašati: če žrtve kot novi zaposleni niso bili težavni, kaj se je zgodilo? Odgovor je po navadi prisotnost strupenega delovnega okolja, ki podpira kulturo tajnosti, govoric in namigov ter prisotnost fasade, ki zakriva organizacijsko nasilje (Sloan, Matyok & Schmitz, 2011, str. 92).

2 ŠTUDENSKO DELO IN MOBING – EMPIRIČNA PREVERBA

2.1 Študentsko delo

Dijaki in študentje se lahko že na začetku svojega izobraževanja srečajo z občasnimi ter začasnimi deli, ki jih imenujemo študentsko delo. Le-to omogoča mladim, da se srečajo z

različnimi deli in delovnimi mesti ter tako spoznajo, katero delo jim ugaja, pridobijo različne delovne izkušnje ter imajo pri tem tudi svoj zaslužek. Veliko mladih se odloči za opravljanje študentskega dela, saj se kasneje lahko tudi zaposlijo v izbranem podjetju, kjer opravljajo študentsko delo. Prednost opravljanja študentskega dela je za študente tudi v tem, da nimajo večjih obveznosti do podjetja ter da so lahko odsotni oz. prenehajo z delom kadarkoli ter brez večjih posledic, kot so recimo določeni časovni odpovedni rok, ipd. Podjetja se lažje odločijo za ponudbo dela študentom, saj so oproščena določenih prispevkov in plačil, poleg tega pa lahko vidijo, če jim določen študent ugaja za kasnejšo zaposlitev in ga na tak način že vpeljejo na delovno mesto. Z mobingom se študentje največkrat srečajo ravno pri opravljanju študentskega dela, saj so izmed vseh zaposlenih v podjetju nekako najranljivejša skupina, zato se nadrejeni ter ostali sodelavci najlažje izživljajo nad njimi. Razlog je v tem, da jim lahko nadrejeni dodeljujejo še dodatno in bolj zahtevno delo, kot bi ga študentje sploh lahko opravljali, hkrati pa so tudi študentje pripravljene opravljati vsakršno delo ter naloge, saj se bojijo, da bodo v nasprotnem primeru ostali brez študentskega dela. Prav tako so lahko študentje pri opravljanju svojega dela žrtve mobinga, saj se storilci zavedajo, da so njihove žrtve tam le začasno ter da prav tako nimajo nikogar, ki bi na študenta pazil ter ukrepal, ko bi se nad njim zgodila krivica.

Študentsko delo je v Sloveniji urejeno v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB), Ur. l. RS, št. 107/2006, kjer je kot pravna podlaga določena ustrezno izpolnjena napotnica s strani organizacije za posredovanje začasnih in občasnih del dijakov in študentov. V ZZZPB sta določena tudi pogoja, ki morata biti izpolnjena, če želijo dijaki ali študentje opravljati delo. Prvi pogoj je, da imajo osebe, ki želijo opravljati delo, najmanj 15 let, drugi pogoj pa narekuje, da imajo veljaven status dijaka, študenta ali udeleženca izobraževanja odraslih. Po zakonu je določeno, da lahko delo opravljajo osebe s slovenskim državljanstvom, osebe, ki so v Sloveniji na izmenjavi, ali pa osebe, ki v Sloveniji študirajo. Pri opravljanju študentskega dela moramo biti pozorni na to, da opravljamo delo le na podlagi napotnice in s tem ne izpolnjujemo elementov delovnega razmerja. Pomembno je tudi upoštevanje delodajalčevih obveznosti, saj morajo delodajalci upoštevati Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/2013, čeprav opravljamo delo na podlagi napotnice. V ZDR-1 so navedene nekatere določbe, kot npr. delovni čas za študente, odmori in počitki, prepoved diskriminacije, enaka obravnava za vse, ne glede na spol, ipd. Po opravljenem delu imajo dijaki in študentje pravico do izplačila, ki je določeno z višino bruto urne postavke.

2.2 Študentsko delo in mobing - raziskava

2.2.1 Potek raziskave

V svoji zaključni strokovni nalogi sem raziskovala, ali študentje prepoznajo in vedo kaj je mobing ter kako pogost je mobing med njimi pri opravljanju študentskega dela. Zanimalo me je tudi, na kakšen način je mobing največkrat izvajan nad njimi pri opravljanju nalog. V

ta namen sem za raziskovanje izbrala kvantitativni raziskovalni pristop, in sicer s pomočjo anketnega vprašalnika. Ker je bil le-ta anonimen, sem na ta način lahko dobila bolj iskrene odgovore, saj so študentje lažje odgovarjali na vprašanja, če ni bila razkrita njihova identiteta. Svojo ciljno skupino, to so dijaki in študentje, ki opravljajo ali so opravljali študentsko delo, sem tudi lažje in hitreje dosegla, saj sem svoj vprašalnik objavila na spletnih omrežjih. Za objavo vprašalnika na spletnih omrežjih sem se odločila, ker se mi je ta način zdel najlažji za pridobitev željenih odgovorov, saj danes velika večina mlajše populacije uporablja socialna omrežja in so tako lažje zasledili moj vprašalnik ter ga tudi takoj rešili.

Svoj anketni vprašalnik sem za kar se da najlažje pridobivanje odgovorov ter kasneje primerjanje rezultatov ustvarila na spletni platformi 1KA.si. Za ustvarjanje vprašalnika na omenjeni platformi sem se odločila zato, ker mi omogoča enostavno pripravo le-tega, saj lahko postavim več vprašanj, prav tako tudi več različnih tipov vprašanj, anketiranci pa svoje odgovore podajajo anonimno in je tako njihova identiteta prikrita. Omenjena platforma mi omogoča tudi enostavnejši prikaz rezultatov ter analizo le-teh, saj so vsi odgovori že zbrani v povprečja, pri tem pa je tudi že pripravljen grafični prikaz rezultatov. En izmed razlogov, zakaj sem se odločila za ustvarjanje ankete na spletni platformi 1KA.si, je tudi ta, da je enostavno dostopna vsem, ki imajo socialna omrežja oz. dostop do interneta. Ker sem raziskovala kolikšen je pojav mobinga na splošno in ne pri posameznikih, je bil vprašalnik anonimen, saj sem mnenja, da so bili dijaki in študentje tako bolj pripravljeni sodelovati v raziskavi ter podajali iskrene odgovore. Le-te sem uporabila zgolj v namene pisanja raziskave ter za lažjo predstavitev rezultatov, kar pa sem anketirancem sporočila že takoj na začetku reševanja vprašalnika.

Za lažji pregled ter kasnejšo analizo rezultatov, sem vprašalnik razdelila v dva sklopa. Prvi je na začetku vseboval dve demografski vprašanji, tj. spol ter starost, nato pa me je zanimalo, ali študentje opravljajo študentsko delo, če da, v katerem sektorju, ali študentje sploh poznajo definicijo mobinga, kaj je po njihovem mnenju mobing, kako ukrepati, ko se srečajo z njim, ipd. Zadnje vprašanje v prvem sklopu vprašalnika je bilo namenjeno temu da izvem, ali so se anketirani dijaki in študentje že srečali s pojavom mobinga pri opravljanju svojega študentskega dela. Tu so anketiranci, ki so podali odgovor ne, zaključili svoj vprašalnik, anketiranci, ki so podali odgovor da, pa so anketo nadaljevali, saj me je zanimalo kaj več o samem pojavu mobinga pri njih. Drugi sklop vprašanj pa je bil bolj podroben in je bil namenjen študentom, ki so se že srečali z mobingom, saj me je zanimalo, ali so bili žrtve mobinga oni ali njihovi sodelavci, kolikšna je bila njihova starost, ko so se prvič srečali z mobingom in kdo je bil v njihovem primeru storilec. Zanimalo me je tudi, ali so svojo izkušnjo zaupali nekomu in v primeru da niso, zakaj ne.

Izmed vseh vprašanj je bilo le eno odprtega tipa, in sicer vprašanje o starosti, kjer so anketiranci sami vpisali svojo starost. Vsa ostala vprašanja so bila zaprtega tipa. Anketiranci so pri nekaterih vprašanjih zaprtega tipa imeli možnost izbire med odgovoroma a in b, pri drugih vprašanjih pa so podajali svoje mnenje o tem, koliko se strinjajo s podano trditvijo. Pri vprašanjih o tem, koliko se strinjajo s podano trditvijo, so bile podane ocene od 1 do 5,

kjer je ocena 1 pomenila, da se s trditvijo sploh ne strinjajo, ocena 5 pa da se s trditvijo popolnoma strinjajo. Vmesne ocene so bile ocena 2, 3 in 4.

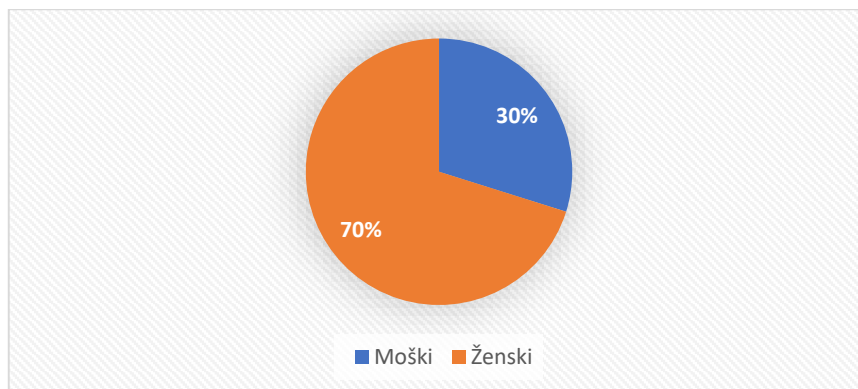
Odgovore sem pridobivala preko objave anketnega vprašalnika na spletnem omrežju Facebook ter preko pošiljanja anketnega vprašalnika po e-pošti svojim prijateljem ter znancem. Anketa je bila aktivna od 18. maja 2021 do 23. julija 2021. V tem času je na anketo kliknilo 222 oseb, vendar jih večina izmed njih reševanja ankete sploh ni pričelo. Celotno anketo je izpolnilo 67 oseb, kjer je 52 oseb vprašalnik delno rešilo, kar je pomenilo, da se z mobingom še niso srečali. Ostalih 13 oseb je nadaljevalo vprašalnik tudi v drugi sklop vprašanj, kar je pomenilo, da so se z mobingom srečali že vsaj enkrat v življenju.

2.2.2 Rezultati raziskave

V nadaljevanju svoje zaključne strokovne naloge bom predstavila rezultate anketnega vprašalnika, ki sem jih pridobila od dijakov in študentov, ki so opravljali študentsko delo. Anketo je sestavljalo 17. vprašanj, vendar so od 9. vprašanja dalje na vprašalnik odgovarjali le tisti študentje, ki so se pri opravljanju svojega študentskega dela že srečali z mobingom, tako aktivna žrtev kot tudi zgolj opazovalec.

Na sliki 1 lahko vidimo grafični prikaz deleža anketirancev po spolu.

Slika 1: Grafični prikaz deleža anketiranih

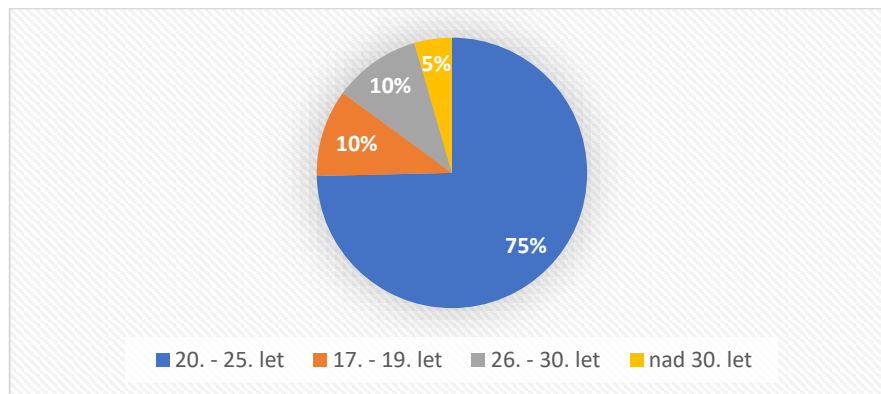


Vir: lastno delo.

Med vsemi anketiranimi dijaki in študenti, je bilo 20 oseb moškega spola, kar je predstavljalo 30 % vseh anketiranih, ter 47 oseb ženskega spola, kar je predstavljalo 70 % vseh anketiranih. Iz rezultatov lahko vidimo, da je v raziskavi sodelovalo več oseb ženskega kot pa moškega spola.

Slika 2 prikazuje posamezno starost anketirancev. Za lažjo predstavo sem anketirance razdelila po različnih starostnih skupinah, ki jo prikazuje graf v sliki 2.

Slika 2: Starostne skupine anketirancev

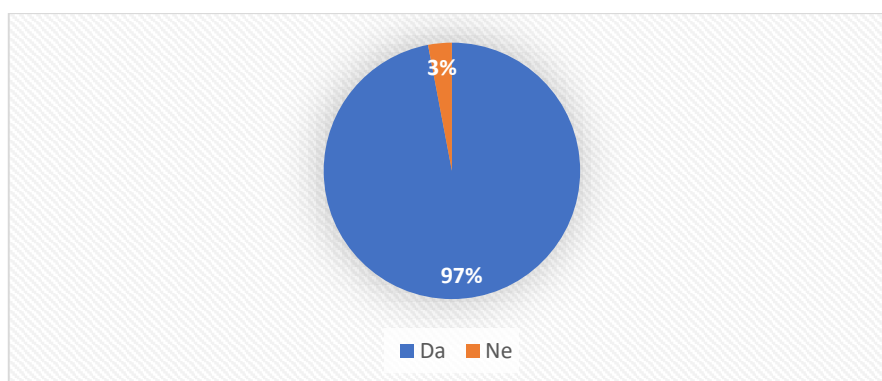


Vir: lastno delo.

Ker so vprašalnik reševali dijaki in študentje ter tudi že zaposleni, ki so v preteklosti opravljali študentsko delo, se je starost anketirancev gibala 17. – 30. let ali več. Vprašalnik je rešilo 50 anketirancev oz. 75 %, ki so spadali v starostno skupino 20. - 25. let. Sledili so jim anketiranci, ki spadajo v starostno skupino 17. - 19. let, saj je bilo takih 7 anketiranih oz. 10 %. Prav tako je anketo rešilo 7 anketirancev oz. 10 % vseh anketirancev, ki spadajo v starostno skupino 26. - 30. let. V starostno skupino nad 30. let spadajo 3 anketiranci, ki so predstavljali 5 % vseh anketiranih. Pri tem vprašanju lahko vidimo, da so na vprašanja večinoma odgovarjali študentje, ki spadajo v starostno skupino 20. - 25. let. To je bilo pričakovano, saj posamezniki ravno v teh starostnih skupinah največkrat opravljajo študentska dela.

Graf pri sliki 3 nam prikazuje, koliko anketirancev je že vsaj enkrat v življenju opravljalo delo preko študentskega servisa.

Slika 3: Grafični prikaz opravljanja študentskega dela



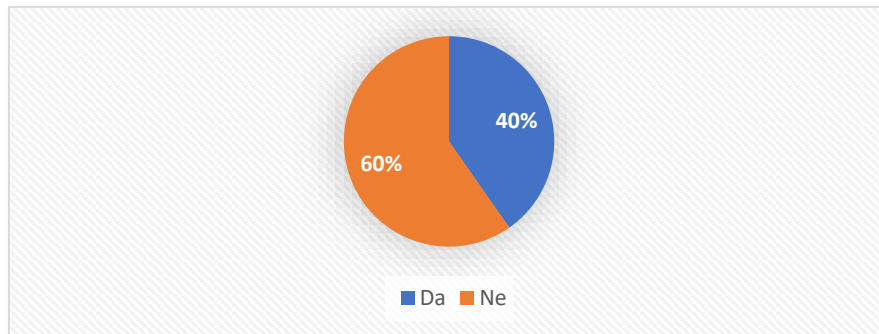
Vir: lastno delo.

Pri naslednjem vprašanju me je zanimalo, ali so posamezniki že kdaj opravljali študentsko delo preko študentskega servisa. Odgovor, da so že vsaj enkrat opravljali študentsko delo je izbralo 65 anketirancev oz. 97 % vseh anketiranih. Le 2 osebi sta izbrali odgovor, da še nista opravljala dela preko študentskega servisa, kar je predstavljalo 3 % vseh anketiranih. Ker je velika večina anketirancev že vsaj enkrat opravljala delo preko študentskega servisa, sem s

pomočjo teh podatkov lahko prišla do ustreznih rezultatov, če se mobing pri študentskem delu pogosto pojavlja, s tem pa sem tudi sprejela ali zavrgla svoja zastavljena raziskovalna vprašanja.

Slika 4 nam prikazuje grafični prikaz, koliko anketirancev trenutno opravlja študentsko delo preko študentskega servisa.

Slika 4: Grafični prikaz trenutnega opravljanja študentskega dela

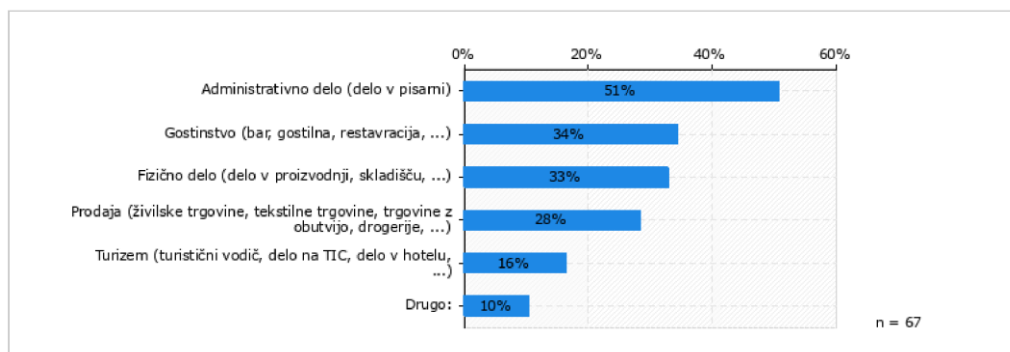


Vir: lastno delo.

Za lažjo raziskavo me je zanimalo tudi, ali dijaki in študentje trenutno opravljajo študentsko delo. Čeprav je velika večina anketiranih že vsaj enkrat opravljala študentsko delo, pa je pri tem vprašanju prevladoval odgovor, da trenutno ne opravljajo študentskega dela. Tako je odgovor, da trenutno ne opravljajo študentskega dela označilo 40 anketirancev, kar je predstavljalo 60 % vseh anketiranih in s tem tudi večino. Ostalih 27 anketirancev, ki predstavljajo 40 % vseh anketirancev, pa je označilo, da trenutno opravljajo študentsko delo. Rezultat me je malo presenetil, saj sem pričakovala, da bo več dijakov in študentov opravljalo študentsko delo preko študentskega servisa v tem trenutku.

Na sliki 5 lahko vidimo naštetá različna področja, v katerih dijaki in študentje najpogosteje opravljajo svoje študentsko delo. Grafični prikaz nam prikazuje tista področja, kjer študentje trenutno opravljajo svoje študentsko delo.

Slika 5: Področja opravljanja študentskega dela

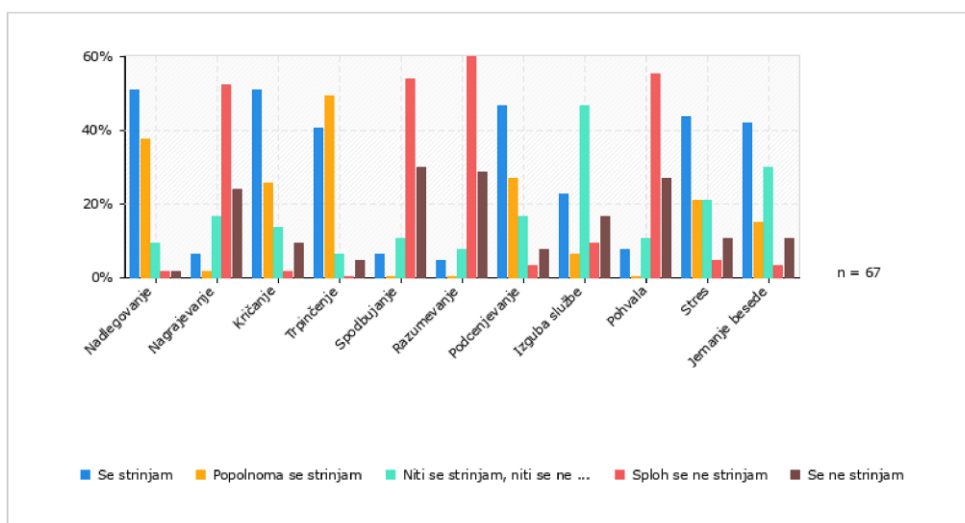


Vir: lastno delo.

Da bom lažje sprejela ali ovrgla raziskovalno vprašanje o tem, na katerem področju se največkrat dogaja mobing, me je zanimalo, na katerem področju opravljajo anketiranci svoje študentsko delo. Največ anketirancev opravlja delo na področju administracije oz. dela v pisarni. Tovrstno delo opravlja 34 dijakov in študentov, kar predstavlja 51 % vseh anketiranih. Sledijo jim dijaki in študentje, ki opravljajo delo na področju gostinstva (delo v baru, gostilni, restavraciji, ipd.). Ta odgovor je izbralo 23 anketiranih oz. 34 % vseh anketirancev. Zelo blizu so jim tudi dijaki in študentje, ki opravljajo fizično delo (delo v proizvodnji, skladišču, itd.). Takih je bilo 33 % oz. 22 dijakov ter študentov. Delo na področju prodaje (delo v živilski trgovini, tekstilni trgovini, ipd.) opravlja 19 anketirancev, kar predstavlja 28 % vseh anketiranih. 11 anketirancev opravlja študentsko delo na področju turizma, kar predstavlja 16 % vseh anketirancev. Manjšina dijakov in študentov oz. 10 % vseh anketiranih pa opravlja delo na različnih področjih, kot so razvoj in načrtovanje tehnologije, dostava pošilk, delo z otroki, inženir strojništva, ipd.

Slika 6 nam prikazuje, kaj je po mnenju anketirancev mobing ter kaj po njihovem mnenju ne predstavlja mobinga. Med vsemi naštetimi negativnimi dejavniki, ki bi lahko predstavljali mobing, je naštetih tudi nekaj pozitivnih dejavnikov.

Slika 6: Grafični prikaz kaj je mobing



Vir: lastno delo.

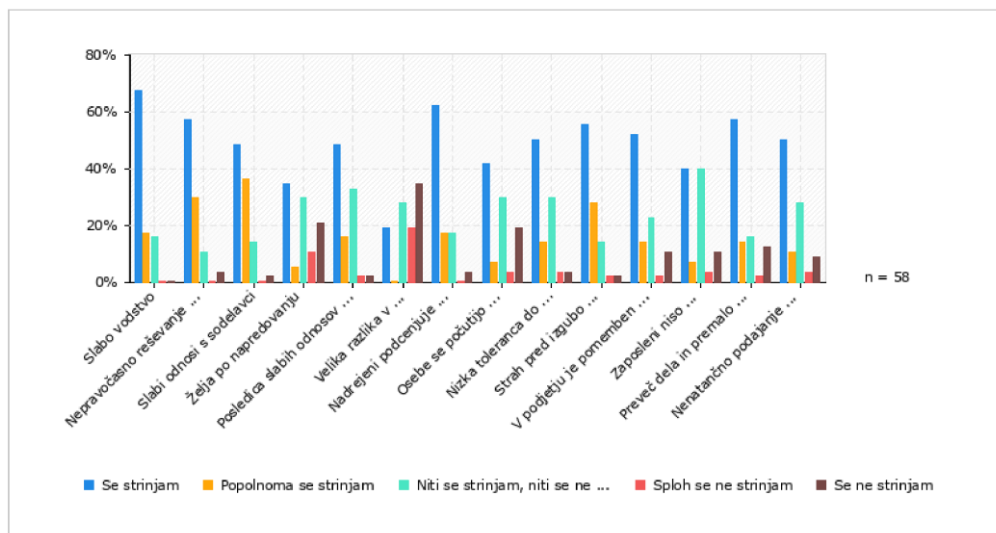
Največ anketirancev se je popolnoma strinjalo s trditvijo, da je mobing trpinčenje zaposlenega oz. študenta na delovnem mestu. Za to trditev se je odločilo 33 anketirancev oz. 49 % vseh anketiranih. Anketiranci so se strinjali tudi s trditvijo, da je mobing kričanje na zaposlene. Takih je bilo 34 anketirancev in so predstavljali 51 % vseh anketiranih. S trditvijo, da je mobing tudi nadlegovanje na delovnem mestu, se je strinjalo 34 študentov, kar predstavlja 51 % vseh anketirancev. Strinjali so se tudi s trditvami, da je mobing na delovnem mestu še stres, jemanje besede ter podcenjevanje. Ker sem bila mnenja, da določeni dijaki in študentje mogoče ne bodo prepoznali mobinga, sem med negativne trditve podala tudi pozitivne trditve, in sicer, da je mobing nagrajevanje, spodbujanje, ipd. Skoraj vsi anketiranci se s pozitivnimi trditvami niso strinjali. Največ študentov se ni strinjalo s

trditvijo, da bi mobing lahko bilo razumevanje. S to trditvijo se ni strinjalo 40 anketirancev, kar predstavlja 60 % vseh anketiranih. Prav tako se jih veliko ni strinjalo s trditvama, da je mobing lahko pohvala ali spodbujanje. Za nestrinjanje s tema dvema trditvama se je odločilo 35 anketirancev, ki predstavljajo 54 % vseh anketiranih. S trditvijo, da je mobing nagrajevanje, se ni strinjalo 35 anketirancev oz. 52% vseh anketiranih. Iz teh rezultatov lahko vidimo, da velika večina dijakov in študentov ve, kaj je to mobing ter ga v primerih, ko se mobing nad njimi izvaja lahko prepozna.

V moji anketi sem želela preveriti, zakaj po mnenju anketiranih dijakov in študentov sploh pride do mobinga ter kaj bi lahko bil razlog, da se storilci odločijo za izvajanje mobinga nad svojimi podrejenimi oz. sodelavci.

Graf v sliki 7 nam prikazuje, kateri so glavni vzroki za nastanek mobinga po mnenju anketirancev ter zakaj do mobinga sploh pride.

Slika 7: Grafični prikaz vzroka za mobing



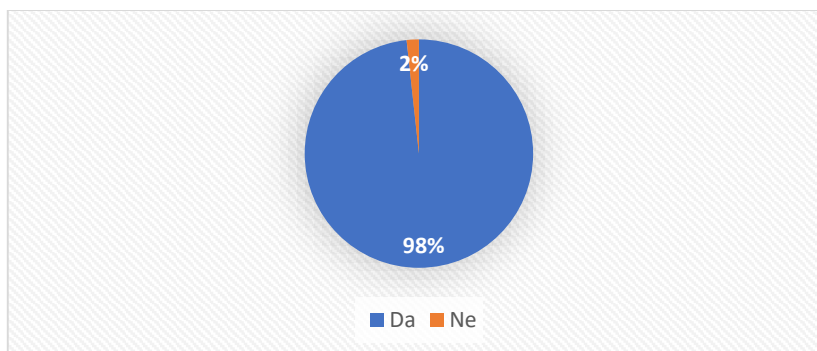
Vir: lastno delo.

Po pričakovanjih se je največ anketirancev strinjalo s trditvijo, da do mobinga pride zaradi slabega vodstva v podjetju. S to trditvijo se je strinjalo 39 anketirancev, kar predstavlja 67 % vseh anketiranih. Sledilo jim je 36 anketirancev oz. 62 % vseh anketiranih, ki so se strinjali s trditvijo, da do mobinga privede podcenjevanje dela s strani nadrejenih, ki ga opravijo njihovi zaposleni. Veliko anketiranih se je strinjalo tudi s tem, da do mobinga privede nepravočasno reševanje konfliktov ter preveč dela in premalo časa za reševanje le-tega. S tema dvema trditvama se je strinjalo 33 anketirancev, kar predstavlja 57 % vseh anketiranih. Med trditvami, s katerimi se je strinjala večina dijakov in študentov, je bila tudi trditev, da je vzrok za mobing strah pred izgubo avtoritete. Z njo se je strinjalo 32 študentov, kar predstavlja 55 % vseh anketiranih. Najmanj anketirancev se je strinjalo s tem, da je vzrok za mobing velika razlika v starosti med zaposlenimi. S to trditvijo se ni strinjalo 34 % oz. 20 anketirancev.

Ker sem na podlagi prejšnjih dveh vprašanj ugotovila, da študentje prepoznajo mobing ter tudi vzrok, zaradi katerega je po njihovem mnenju sploh prišlo do mobinga, me je pri 8. vprašanju zanimalo, ali anketiranci menijo, da je potrebno ukrepati v primeru, da zaznajo izvajanje mobinga.

Na sliki 8 lahko tako vidimo, grafični prikaz odgovorov, ali se anketiranci strinjajo s tem, da je potrebno ukrepati v primeru mobinga.

Slika 8: Grafični prikaz ukrepanja v primeru mobinga



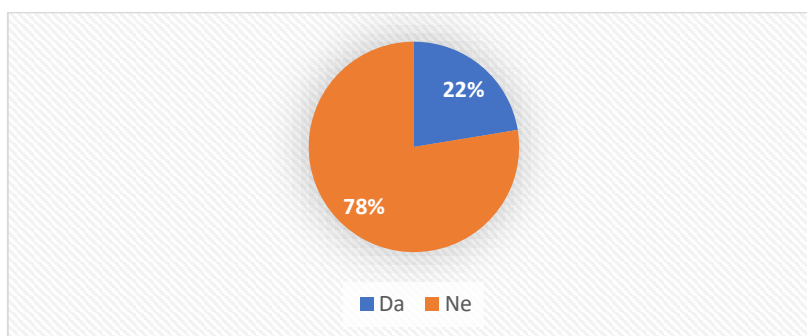
Vir: lastno delo.

Od skupno 58 anketirancev se jih velika večina strinja, da je v primeru mobinga potrebno ukrepati. Za odgovor, da je v primeru mobinga potrebno ukrepati se je odločilo 57 anketirancev, ki so predstavljali 98 % vseh anketiranih. Med vsemi pa je bila le ena oseba, ki se s to trditvijo ni strinjala.

Po mojem mnenju je bilo 9. vprašanje eno izmed pomembnejših vprašanj v vprašalniku, saj so me pred pričetkom pisanja strokovne naloge najbolj zanimali rezultati ravno tega vprašanja. Zanimalo me je, ali so se anketiranci pri opravljanju študentskega dela že srečali z mobingom. Na podlagi prejetih odgovorov bom lahko sklepala, ali se mobing pri študentskem delu sploh pojavlja ter kako pogosto se pojavlja. To vprašanje je bilo pomembno tudi zato, ker se je vprašalnik za določene anketirance tukaj zaključil.

Slika 9 nam tako predstavlja grafični prikaz, koliko anketirancev se je pri opravljanju svojega študentskega dela že srečalo z mobingom.

Slika 9: Grafični prikaz srečanja z mobingom



Vir: lastno delo.

Iz odgovorov lahko vidimo, da se velika večina dijakov in študentov pri opravljanju študentskega dela z mobingom ni srečala. Za odgovor da se pri študentskem delu še niso srečali z mobingom se je odločilo 45 anketirancev, kar predstavlja 78 % vseh anketiranih. Vseeno pa je bilo med vsemi anketiranimi tudi 22 % oz. 13 anketirancev, ki so se pri opravljanju študentskega dela z mobingom že srečali. Le-ti so tako vprašalnik tudi nadaljevali.

Od tistih, ki so se s pojavom mobinga že srečali, sem želela izvedeti, ali so bili aktivne žrtve mobinga in se je s tem mobing izvajal neposredno nad njimi ali pa so bili opazovalci in se je mobing izvajal nad njihovimi sodelavci, nadrejenimi, ipd.

Na sliki 10 lahko vidimo, v kakšni vlogi so bili anketiranci pri pojavu mobinga, torej ali so bili aktivne žrtve ali zgolj opazovalci.

Slika 10: Grafični prikaz vloge pri pojavu mobinga



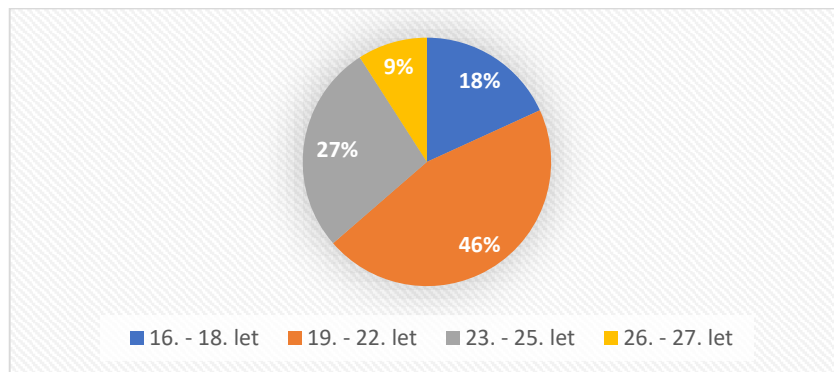
Vir: lastno delo.

Na vprašanje o tem, v kakšni vlogi so bili študentje pri pojavu mobinga, jih je večina odgovorila, da so bili v vlogi aktivne žrtve. Takih je bilo 11 anketirancev oz. 85 % vseh anketiranih. Le dve osebi sta bili pri pojavu mobinga v vlogi opazovalca. S pomočjo teh rezultatov lahko vidimo, da se mobing izvaja neposredno nad študenti in se študentje v večini primerov z mobingom srečamo kot aktivne žrtve.

Ker so se starostne skupine anketirancev gibale od 17. pa vse tja do 33. let, me je zanimalo tudi, koliko so bili stari, ko so se s pojavom mobinga prvič srečali.

Slika 11 predstavlja grafični prikaz starostnih skupin, v katerih so bili anketiranci, ko so se prvič srečali z mobingom. Iz tega sem lahko ugotovila, katera je tista starost, kjer je pojav mobinga najpogostejši.

Slika 11: Grafični prikaz starosti pri srečanju z mobingom



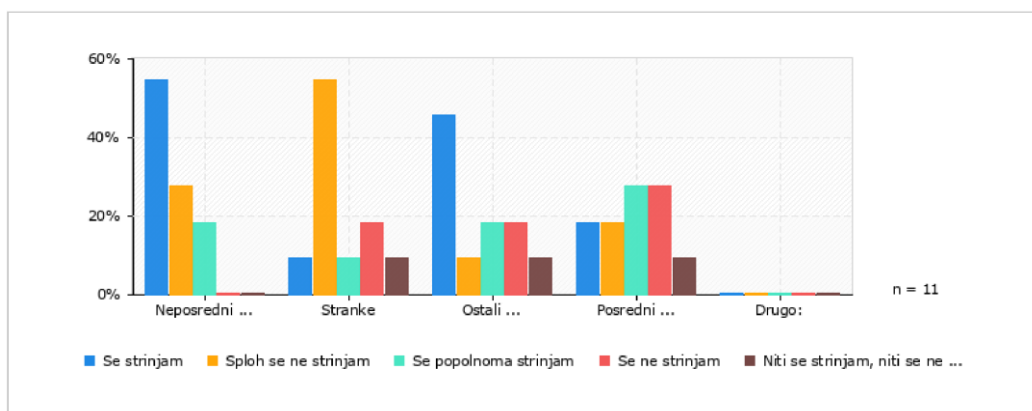
Vir: lastno delo.

Na podlagi odgovorov lahko vidimo, da se je največ anketirancev z mobingom srečalo v starostni skupini 19. - 22. let. Od skupno 11 anketirancev je bilo takih 5 študentov, kar predstavlja 46 % vseh anketiranih. Sledili so jim anketiranci, ki so odgovorili, da so se z mobingom prvič srečali v starostni skupini 23. - 25. let. Za ta odgovor so se odločile 3 osebe oz. 27% vseh anketiranih. Sledili so jim anketiranci, ki so se z mobingom prvič srečali v starostni skupini 16. - 18. let, le-teh je bilo 18 %; ter anketiranci, ki so se z mobingom prvič srečali, ko so bili stari 26 ali 27 let. Takih je bilo 9 % vseh anketirancev. Zanimivo je to, da se noben izmed anketirancev ni srečal z mobingom v starostni skupini mlajši od 16. let. Vzrok za to je najbrž v tem, da se malo dijakov in študentov v tej starostni skupini sploh odloči za opravljanje dijaškega in študentskega dela.

Sledilo je vprašanje o tem, kdo je bil v primeru pojava mobinga povzročitelj oz. kdo je neposredno izvajal mobing nad anketiranci.

Pri sliki 12 lahko vidimo grafični prikaz oseb, ki so največkrat izvajale mobing nad anketiranci.

Slika 12: Grafični prikaz najpogostejših povzročiteljev mobinga



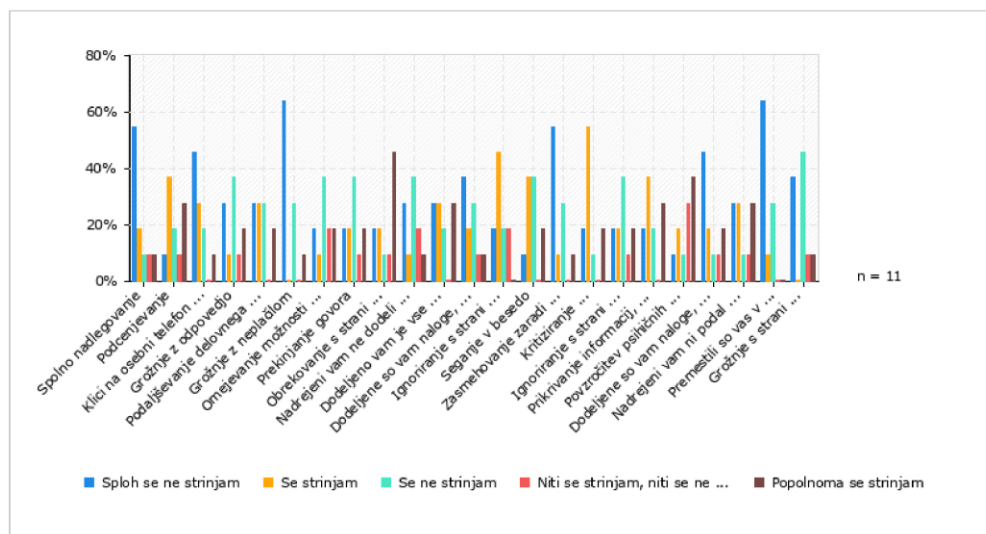
Vir: lastno delo.

Iz odgovorov lahko ugotovimo, da so v večini primerov najpogostejši izvajalci mobinga nad dijaki in študenti ravno njihovi neposredni nadrejeni, saj se je za ta odgovor odločilo največ

anketiranih. S tem se je strinjalo 55 % vseh anketiranih. Prav tako so med pogostimi povzročitelji mobinga tudi ostali zaposleni oz. sodelavci. S tem odgovorom se je strinjalo 45 % vseh anketiranih. Pri pregledu odgovorov sem ugotovila tudi to, da se noben izmed anketirancev ne strinja s tem, da bi bile v njihovem primeru stranke glavni povzročitelji mobinga.

Slika 13 vsebuje grafični prikaz najpogostejših načinov, ki so jih storilci uporabljali za izvajanje mobinga nad svojimi žrtvami.

Slika 13: Način izvajanja mobinga



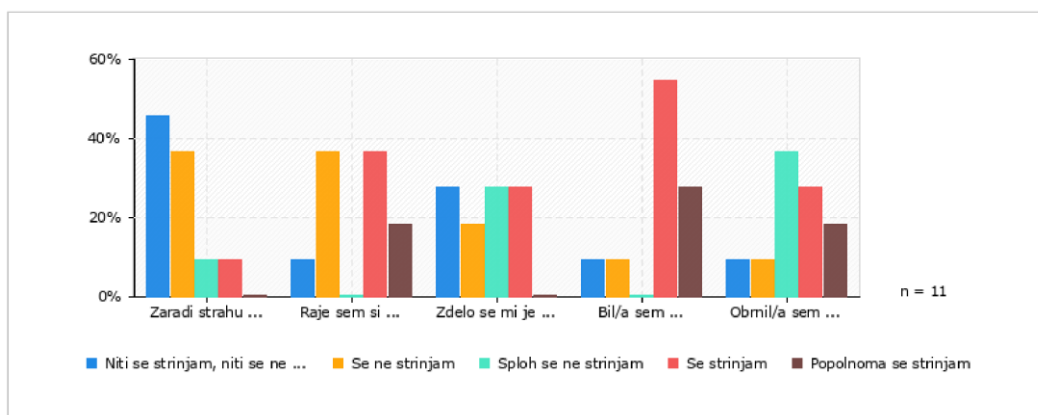
Vir: lastno delo.

Pri tem vprašanju sem podala več načinov, preko katerih bi se lahko mobing izvajal nad dijaki in študenti. Največ anketirancev se je strinjalo s tem, da se je mobing nad njimi izvajal na način, da so ostali zaposleni ter sodelavci svojo žrtev obrekovali. Sledili so jim anketiranci, ki so se strinjali s tem, da se je mobing nad njimi izvajal tako, da jim je storilec povzročal psihične zdravstvene težave, prav tako pa se je veliko anketirancev srečalo z mobingom tudi preko podcenjevanja s strani nadrejenih ter ostalih zaposlenih. Med najpogostejšimi načini izvajanja mobinga, s katerimi so se srečali dijaki in študentje, so bili tudi kritiziranje opravljenega dela, seganje v besedo, prikrievanje informacij, pomembnih za delo ter vse več in več dodeljenih nalog žrtvam. Prav tako je veliko nadrejenih izvajalo mobing z ignoriranjem dijakov in študentov. Med najmanj pogoste načine izvajanja mobinga sodita grožnja z neplačilom ter premestitev v drugo pisarno tako, da so žrtve, v tem primeru dijaki in študentje, ločene od drugih sodelavcev.

V vprašalniku me je zanimalo tudi, kaj so žrtve storile v primerih, ko so zaznale izvajanje mobinga nad njimi.

Pri sliki 14 lahko preko grafa vidimo, kako so žrtve ukrepale pri pojavu mobinga ter kaj so bili tisti prijemi za odpravo mobinga.

Slika 14: Grafični prikaz ukrepanja žrtev



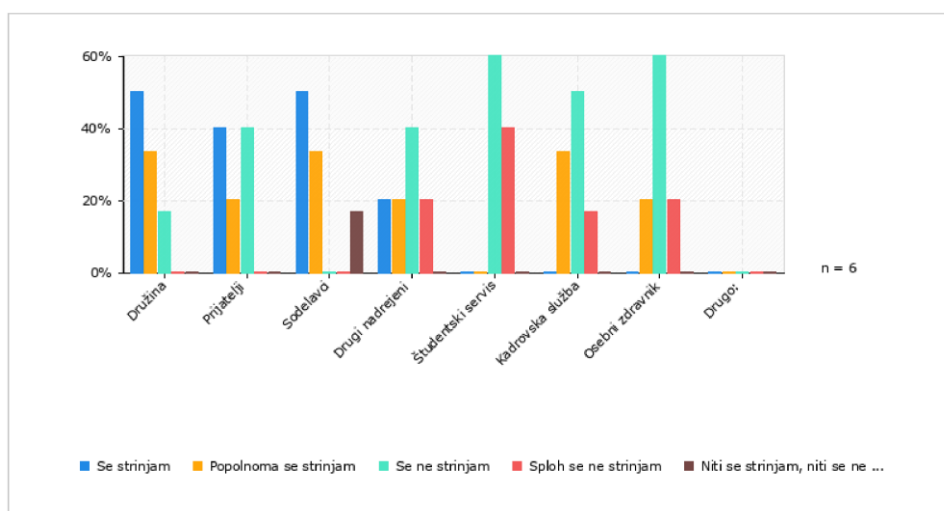
Vir: lastno delo.

Največ anketirancev se je strinjalo s tem, da so se v primeru, ko so zaznali izvajanje mobinga nad njimi, napadalca raje izogibali in niso ukrepali, da bi se stvari izboljšale. S to trditvijo se je strinjalo 55 % vseh anketiranih. Sledili so jim anketiranci, ki so bili mnenja, da je najbolje, če si poiščejo drugo študentsko delo. Takega mnenja je bilo 36 % vseh anketirancev. Najmanj anketirancev se je strinjalo s trditvijo, da bi bilo najbolje, če bi se z napadalcem pogovorili in tako rešili svoje konflikte, ki so privedli do mobinga. S to trditvijo se ni strinjalo 27 % vseh anketiranih. Med vsemi anketiranimi pa je bilo tudi nekaj takih, ki so se strinjali s trditvijo, da bi bilo najbolje, če se na nekoga obrnejo in jim zaupajo svojo izkušnjo ter tako skupaj poiščejo ustrezen rešitev za odpravo mobinga.

V primeru, ko so se anketiranci odločili za trditev, da so se na nekoga obrnili, je sledilo podvprašanje, in sicer na koga so se obrnili in mu zaupali svojo izkušnjo z mobingom.

Grafični prikaz v sliki 15 nam prikazuje, kateri osebi so se žrtve mobinga zaupale, v primeru, da so svojo izkušnjo z nekom delile.

Slika 15: Grafični prikaz komu so žrtve zaupale



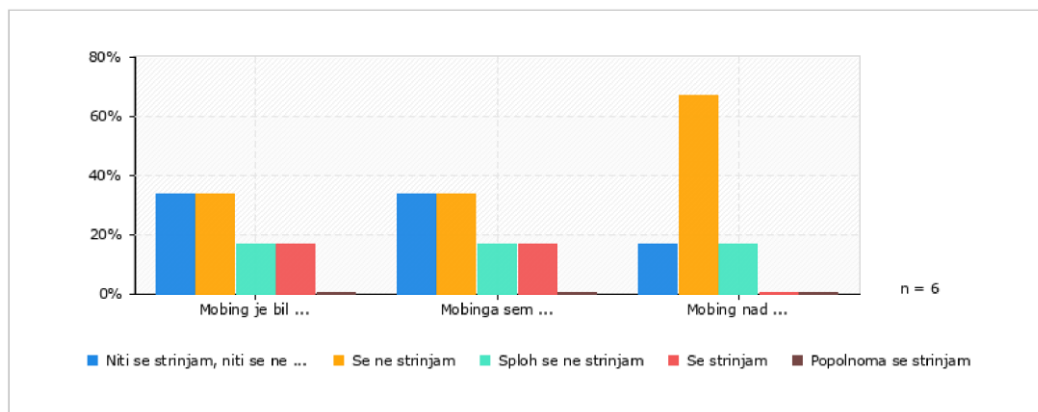
Vir: lastno delo.

Največ anketirancev se je strinjalo s tem, da so svojo izkušnjo mobinga zaupali svojim sodelavcem. To je bilo pričakovano, saj preživijo največ časa skupaj, prav tako pa bi lahko tudi kateri izmed sodelavcev pričal proti napadalcu. Anketirancev, ki so se odločili, da bi svojo izkušnjo zaupali sodelavcem, je bilo 50 %. Pogosto so svojo izkušnjo z mobingom zaupali tudi družini. Takih je bilo okrog 45 % vseh anketirancev. Sledili so jim še preostali anketiranci, ki so se odločili, da bodo o svoji izkušnji spregovorili s svojimi prijatelji, prav tako pa sta tudi po dva anketiranca svojo izkušnjo zaupala kadrovske službi.

Po tem, ko so anketiranci svojo izkušnjo delili z nekom izmed bližnjih oz. s sodelavci, je sledilo še eno vprašanje, in sicer o tem, ali so se stvari v zvezi z mobingom kakorkoli spremenile, tako na pozitivno kot tudi na negativno ali so ostale nevtralne.

Slika 16 predstavlja grafični prikaz rezultatov o tem, ali so anketirancem zgodile spremembe pri pojavu mobinga po tem, ko so svojo izkušnjo z nekom delili.

Slika 16: Spremembe po deljenju svoje izkušnje mobinga



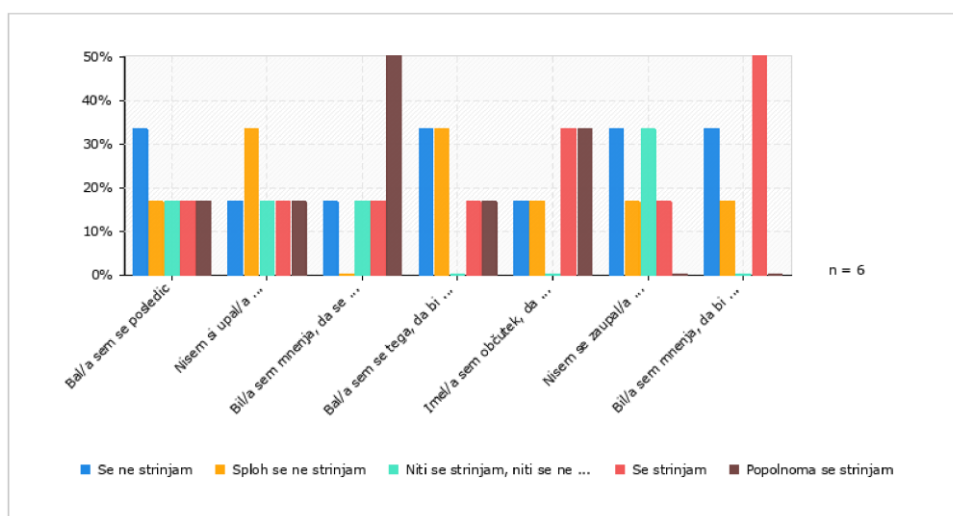
Vir: lastno delo.

Izmed vseh, ki so se o svoji izkušnji nekemu zaupali, se je največ anketirancev strinjalo s trditvama, da je bil mobing nad njimi v celoti odpravljen po tem, ko so se o svoji izkušnji nekemu zaupali ali pa da so bili mobinga še vedno deležni v enaki meri, čeprav so svojo izkušnjo še nekemu zaupali. Presenetil me je odgovor, da se več kot 70 % anketirancev, ki so svojo izkušnjo nekemu zaupali, ni strinjalo s trditvijo, da se je mobing nad njimi le povečal. To pomeni, da je izvajanje mobinga nad njimi ostalo v isti meri oz. da se je le zmanjšalo, kar je lahko pozitivnega pomena, saj bi se lahko na tak način več ljudi odločilo svojo izkušnjo mobinga z nekom deliti.

Ker sem pri pripravi vprašalnika pričakovala, da se bo nekaj anketirancev odločilo za to, da svoje izkušnje z mobingom ne želijo deliti z nikomer, sem tudi njim postavila podvprašanje, in sicer kaj je razlog, da svoje izkušnje niso želeli deliti z nikomer.

Pri sliki 17 lahko vidimo grafični prikaz razlogov in vzrokov, zakaj se anketiranci niso odločili, da bi svojo izkušnjo delili z nekom.

Slika 17: Grafični prikaz razlogov za ne deljenje svoje izkušnje



Vir: lastno delo.

Izmed vseh, ki svoje izkušnje niso želeli deliti z nikomer, se je največ anketirancev strinjalo s tem, da se vedenje ne bo izboljšalo in da s tem tudi mobing ne bo odpravljen, zato so svojo izkušnjo zadržali zase. Za to trditev se je odločilo nekaj manj kot 50 % vseh anketiranih. Prav tako se je veliko anketiranih odločilo, da svoje izkušnje ne bodo delili, saj so bili mnenja, da bodo sodelavci izkoristili to sebi v prid in se s tem počutili večvredne od njih. Med temi, ki svoje izkušnje niso delili z nikomer, je bilo 33 % anketirancev, ki so se odločili, da svoje izkušnje ne bodo delili z ostalimi, saj so imeli občutek, da se bo mobing le povečal in bo s tem storjene še več škode. Ostali anketiranci so se strinjali s preostalimi trditvami, in sicer svoje izkušnje niso delili z ostalimi iz strahu pred posledicami, prav tako pa je bil prisoten tudi strah pred izgubo študentskega dela. Svoje izkušnje niso delili tudi zaradi strahu, da bi jih partnerji zaznavali kot šibke in s tem kot osebo, ki se ne zna postaviti sama zase.

2.2.3 Omejitve pri raziskovanju

Tako kot se posamezniki vsakodnevno srečujemo z raznoraznimi težavami v življenju, sem se tudi jaz srečala s posameznimi težavami pri pisanju zaključne strokovne naloge. Že na začetku pisanja naloge je bilo težko najti ustrezno literaturo, saj so že narejene študije o tej temi, bolj osredotočene na raziskovanje mobinga pri redni zaposlitvi in ne pri študentskem in dijaškem delu. Prav tako je bilo težje najti ustrezno strokovno literaturo, kot so knjige, članki, ipd., napisano v slovenskem jeziku, saj je večina strokovne literature na to temo napisana v angleškem jeziku. Pri izvajanju raziskave sem morala paziti, kakšna vprašanja bom zastavila, da bodo dovolj jasna, hkrati pa da bodo odgovori študentov anonimni. Kot glavno težavo pri opravljanju raziskave pa bi izpostavila pridobivanje odgovorov dijakov in študentov. Čeprav sem svoj vprašalnik objavila na družbenih omrežjih ter tudi poslala posameznikom po e-pošti, sem le s težavo dobila željeno število odgovorov. Menim, da je

bil razlog za to v tem, da si dijaki in študentje tudi preko anonimnega vprašalnika niso upali povedati, da so se že srečali z mobingom ali pa se niso želeli ponovno spominjati svoje travmatične izkušnje, zato niso niti pričeli z reševanjem vprašalnika.

2.2.4 Priporočila študentom glede ukrepanja v primeru mobinga

Sama se pri opravljanju študentskega dela sicer še nisem srečala z pojavom mobinga, sem pa že velikokrat razmišljala v tej smeri, kaj storiti če se mobing pojavi. Dijakom in študentom bi v primeru, da se z mobingom srečajo, svetovala, naj se prvo zaupajo bližnji osebi ali prijatelju oz. sodelavcu, saj je tovrstna izpoved izjemnega pomena. Tako bi lahko skupaj poiskali ustrezno rešitev, žrtev pa ne bi šla skozi travmatično izkušnjo sama. Če je le-ta dovolj pogumna in ne občuti strahu pred storilcem, bi ji svetovala, naj se o mobingu pogovori direktno s storilcem in na tak način razreši svoje težave. Če nobena od teh rešitev ne bi bila ustrezna, pa lahko v priročnikih (Brečko, 2014; Brečko, 2020) dobimo tudi nasvet, naj se posamezniki obrnejo na psihološko svetovalnico. Pomembno je, da o svoji izkušnji z mobingom ne molčimo, saj v nasprotnem primeru pojav mobinga ne bo nikoli odpravljen, prav tako pa bo žrtev še naprej trpela. Priporočljivo je tudi, da svojo izkušnjo z mobingom zaupamo pooblaščenim osebam v podjetju, saj so ustrezno usposobljeni za odpravo pojava mobinga v podjetju. Vedno moramo razmišljati v tej smeri, da dokler ne pričnemo aktivno govoriti o pojavu mobinga in njegovi nesprejemljivosti, bo le-ta še vedno prisoten.

SKLEP

Za proučevanje pogostosti pojava mobinga v primeru študentskega dela sem se odločila zato, ker sem tudi sama študentka, ki opravlja študentsko delo, in sem mnenja, da se mobing nad študenti pogosto izvaja, saj spadamo v eno izmed najranjlivejših skupin v delovnem procesu. Menim, da tako kot imamo določene pravice in ugodnosti, ki jih ostali redno zaposleni nimajo, so nam ravno tako kratene določene pravice, ki pripadajo ostalim redno zaposlenim. Ker dijaki in študentje svoje izkušnje z mobingom raje zadržijo zase, nimamo znane statistike, kako pogosto se to dogaja. Razmišljala sem tudi o tem, da mladi ne prepoznamo mobinga, ki se izvaja nad nami, zato se tudi ne usmerimo ustrezno v reševanje določenega problema, ampak zgolj trpimo izvajanje mobinga nad nami ali pa si enostavno raje poiščemo drugo študentsko delo. V svoji zaključni strokovni nalogi sem se iz vseh navedenih razlogov odločila, da bom raziskala, kolikšen je pojav mobinga v primeru študentov pri opravljanju študentskega dela. Ker je mobing bolj specifičen pojav in se mora nad posameznikom izvajati najmanj šest mesecev, in sicer enkrat na teden, da lahko sploh govorimo o mobingu, sem bila mnenja, da dijaki in študentje ne prepoznajo mobinga, zato tudi ne ukrepajo ustrezno za odpravo le-tega. Želela sem raziskati, kaj je tisti razlog, da posamezniki o svoji izkušnji ne želijo spregovoriti z ostalimi in jo raje zadržijo zase. V nadaljevanju svojega sklepa bom potrdila ali zanikala raziskovalna vprašanja, ki sem si jih zastavila na začetku

strokovne naloge in so bila moje vodilo pri pripravi vprašalnika ter tudi čez celotno strokovno nalogo.

V prvem raziskovalnem vprašanju sem se spraševala, kje (v kateri panogi) študentje največkrat opravljajo svoje študentsko delo in se posledično največkrat srečajo z mobingom. V mojem primeru lahko to raziskovalno vprašanje ovržem, saj sem glede na rezultate vprašalnika ugotovila, da največ študentov opravlja svoje delo na področju administracije ter dela v pisarni. Sicer jim sledijo dijaki in študentje, ki svoje delo opravljajo na področju gostinstva, vendar je vseeno skoraj več 20 % takih, ki opravljajo pisarniška dela. Žal pa ne morem sprejeti ali zanikati dejstva, da se mobing najpogosteje pojavlja na področju gostinstva. Vseeno sem še vedno mnenja, da je ravno gostinstvo tisto področje, kjer je največ mobinga, saj so študentje v konstantnem stiku s strankami, prav tako pa tudi njihovi nadrejeni pričakujejo, da se bodo pri svojem delu zelo izkazali ter uspešno privabili stranke.

Pri naslednjem raziskovalnem vprašanju sem se spraševala, ali dijaki in študentje vedo, kaj je to mobing in ali ga sploh prepoznajo. V tem primeru sem razmišljala, da posameznik ve, da je mobing npr. trpinčenje na delovnem mestu oz. nadlegovanje, ne pa da bi mobing lahko bilo nagrajevanje oz. spodbujanje. Drugo raziskovalno vprašanje lahko potrdim, saj se je največ anketirancev strinjalo s trditvijo, da je mobing trpinčenje zaposlenega, prav tako pa so jim sledili tudi anketiranci, ki so se strinjali, da je mobing še nadlegovanje zaposlenega. Pričakovala sem, da bodo anketiranci približno vedeli, kaj je to mobing, saj je neka splošna definicija vsakemu posamezniku dobro znana, vseeno pa mogoče ni dovolj dobro znano, kaj lahko naredimo v primeru, ko se sami srečamo z njim.

Tretje raziskovalno vprašanje se je glasilo, če študentje vedo, kaj storiti v primeru mobinga ter kako ustrezno ukrepati, da se ta pojav odpravi. Sodeč po rezultatih odgovorov mojega vprašalnika, sem lahko na to raziskovalno vprašanje pritrdila, saj je kar 98 % vseh anketirancev odgovorilo, da je potrebno v primeru pojava mobinga ustrezno odreagirati. Iz tega sem ugotovila, da študentje prepoznamo mobing ter da tudi v večini primerov ustrezno ukrepamo, da se ta pojav odpravi in se tudi ne pojavi več.

Glavna stvar, zakaj sem se sploh odločila preučevati mobing pri študentskem delu, je dejstvo o katerem sem se spraševala pri četrtem vprašanju, in sicer sem bila mnenja, da je mobing pri opravljanju študentskega dela zelo pogost. V tem primeru moram to raziskovalno vprašanje zanikati, saj so rezultati odgovorov pokazali ravno nasprotno, in sicer, da je pojav mobinga pri študentskem delu redek in da se dijaki in študentje z njim ne srečujejo. Rezultati so me presenetili, saj sem mislila, da je ta pojav zelo pogost ravno pri študentskem delu in malo manj pri rednih zaposlitvah v različnih podjetjih, saj so dijaki in študentje ranljivejše skupine.

Ker se v primeru pojava mobinga žrtve delijo na aktivne žrtve ter na opazovalce, me je pri naslednjem raziskovalnem vprašanju zanimalo, v kakšni vlogi se študentje največkrat znajdejo pri pojavu mobinga. Kar velika večina vseh tistih dijakov in študentov, ki so se že srečali z mobingom pri opravljanju študentskega dela, je odgovorila, da so se srečali ravno

v vlogi aktivne žrtve. Le dve osebi sta odgovorili, da sta se srečali v vlogi opazovalca. Tudi tukaj lahko svoje raziskovalno vprašanje potrdim, da se dijaki in študentje z mobingom srečajo kot aktivne žrtve. Tak odgovor sem tudi pričakovala, saj nadrejeni najpogosteje izvajajo mobing nad večino svojih študentov, prav tako pa se opazovalci raje ne ukvarjajo s tem, da je nad sodelavcem izvajan mobing, saj se bojijo, da bi bili oni naslednje žrtve. V tem primeru sem mnenja, da bi moral tudi opazovalec ustrezno ukrepati, saj so žrtve v strahu pred posledicami, prav tako pa sem tudi mnenja, da se zadeva hitreje, lažje in bolje odpravi, če o tem potoži več posameznikov.

Pri šestem raziskovalnem vprašanju sem se spraševala, kdo je največkrat storilec, če se mobing izvaja nad študenti. Menim, da so storilci v večini primerov kar neposredni nadrejeni, saj so v konstantnem stiku s svojimi zaposlenimi, prav tako pa se zavedajo, da si bo le manjšina zaposlenih upala povedati, kdo izvaja mobing nad njimi. Glede na rezultate odgovorov lahko tudi to vprašanje sprejem in potrdim svoje razmišljanje, da je mobing nad študenti največkrat izvajan s strani njihovih vodij oz. nadrejenih. Menim, da je to tudi eden izmed glavnih razlogov, zakaj si žrtve ne upajo priznati, kdo je v njihovem primeru storilec, saj se bojijo posledic. Zdi se mi, da si nadrejeni to dovolijo, saj se zaradi svojega položaja v službi in avtoritete počutijo močnejše od ostalih in se ne bojijo posledic ter kasnejših ukrepov.

Moje zadnje raziskovalno vprašanje se je glasilo: Ali se študentje o svoji izkušnji z mobingom komu zaupajo?, saj sem predpostavljala, da svoje izkušnje študentje ne zaupajo nikomur, ampak jo raje zadržijo zase. Tudi to raziskovalno vprašanje lahko na podlagi pridobljenih odgovorov potrdim, saj se je približno polovica dijakov in študentov, ki so se že srečali z mobingom, strinjala s trditvijo, da so svojo izkušnjo raje zadržali zase. S tem so se izognili vsem težavam in posledicam, ki bi lahko nastale, če bi se nekemu zaupali.

Na splošno lahko povzamem, da mobing pri študentskem delu ni tako pogost ter da se dijaki in študentje le v manjši meri srečujejo z njim pri opravljanju študentskega dela. Dobro se zavedajo, kaj je to mobing, in bi v določenih primerih tudi ustrezno ukrepali ter odpravili pojav. Vseeno pa menim, da se na splošno med posamezniki premalo govori o tem pojavu ter opozarja na to, kakšne so naše pravice, če zaznamo izvajanje mobinga nad nami. Veliko ljudi se ravno zaradi pomanjkanja informacij raje odloči zamolčati in še naprej prenašati mobing, kot da bi se svojemu storilcu zoperstavili in s tem tudi odpravili pojav mobinga. Prav tako menim, da se le malo posameznikov odloči spregovoriti o svoji izkušnji in poiskati ustrezne rešitve, saj je pojav mobinga težko dokazati, prav tako pa tudi kazni za storilce niso ravno visoke in ustrezne. Pri dijakih in študentih je celotna situacija še toliko težja, saj opravljajo le začasno delo v nekem podjetju, prav tako pa nimajo močnejše podpore, kot so recimo drugi nadrejeni, sodelavci, ipd., da bi jim lahko priskočili na pomoč pri odpravi mobinga. Iz tega razloga se tudi več dijakov in študentov odloči, da bodo raje molčali ali si poiskali drugo študentsko delo, kot pa bi se bili pripravljene soočiti s posledicami, ki bi lahko nastale, če bi delili svojo izkušnjo. Menim, da so na področju odprave mobinga potrebne določene izboljšave, kot so recimo višje kazni za storilce, saj bi se tako lahko več

posameznikov odločilo, da bodo ukrepali pri pojavu mobinga. Seveda v tem primeru ne dodatne informacije o tem, kakšne so njihove pravice pri pojavu mobinga ter na katero osebo oz. ustanovo se lahko obrnejo in tako skupaj poiščejo ustrezno rešitev.

LITERATURA IN VIRI

1. Brečko, D. (2014). *Recite mobingu ne* (3. dop. izd.). Ljubljana: Planet GV.
2. Brečko, D. (2020). *Mobing: prepoznajte in ukrepajte*. Ljubljana: Planet GV.
3. Blackwood, K. & Jenkins, M. (2018). »Me? A Bully?«: *The Different Faces of the Perpetrator in Workplace Bullying*. Pridobljeno 21. april 2021 iz https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-981-10-6173-8_20-1.pdf
4. Brudnik-Dabrowska, M. (2014). *Mobbing in a workplace setting*. . Pridobljeno 21. april 2021 iz file:///C:/Users/teifr/Downloads/JoHS_2014413369-381.pdf
5. Bulut, S. (2020). *The existing unbearable burden at the workplace: mobbing*. Pridobljeno 25. april 2021 iz <https://medcraveonline.com/JPCPY/JPCPY-11-00676.pdf>
6. Catley, B., Blackwood, K., Forsyth, D., Tappin, D. & Bentley, T. (2017). »Workplace bullying complaints: lessons for »good HR practice««. Pridobljeno 31. marec 2021 iz <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-04-2015-0107/full/html>
7. Corsun, D. L. & Costen, W. M. (2001). *Is the Glass Ceiling Unbreakable?* Pridobljeno 22. marec 2021 iz <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1056492601101003>
8. Demirag, S. & Ciftci, S. (2017). *Psychological Intimidation at Workplace (Mobbing)*. Pridobljeno 25. maj 2021 iz <https://www.longdom.org/open-access/psychological-intimidation-at-workplace-mobbing-2161-0487-1000305.pdf>
9. Di Pasquale, V. (2002, 18. avgust). *Study examines »mobbing« at the workplace. Eurofound*. Pridobljeno 26. maj 2021 iz <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2002/study-examines-mobbing-at-the-workplace>
10. Divincova, A. & Sivakova, B. (2014). *Mobbing at Workplace and its Impact on Employee Performance*. Pridobljeno 12. april 2021 iz https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2014/2014_2_02.pdf
11. Douglas, S. C. & Martinko, M. J. (2001). *Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression*. Pridobljeno 13. april 2021 iz https://www.researchgate.net/publication/11825381_Exploring_the_Role_of_Individual_Differences_in_the_Prediction_of_Workplace_Aggression
12. Duffy, M. & Sperry, L. (2007). *Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences*. Pridobljeno 15. april 2021 iz https://www.researchgate.net/publication/258193133_Workplace_Mobbing_Individual_and_Family_Health_Consequences
13. Einarsen, S., Noel, H. & Notelaers, G. (2009). *Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised*. Pridobljeno 15. april 2021 iz <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370902815673>

14. Frey, K. S., Hirschstein, M. K. & Guzzo, B. A. (2000). *Second Step: Preventing aggression by promoting social competence*. Pridobljeno 16. april 2021 iz <https://psycnet.apa.org/record/2000-03875-004>
15. Gabler, S. (2019). *Mobbing am Arbeitsplatz: Prävention und Massnahmen*. Pridobljeno 25. april 2021 iz https://stmk.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/arbeitnehmerschutz/20191121_Mobbing_Arbeitsplatz-brosch-barrf.pdf
16. Khoo, S. (2010). *Academic mobbing: hidden health hazard at workplace*. Pridobljeno 25. april 2021 iz <https://europepmc.org/article/PMC/4170397>
17. Leymann, H. (1990). *Mobbing and Psychological Terror at Worplaces*. Pridobljeno 21. marec 2021 iz [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)
18. Leymann, H. (1996). *The content and development of mobbing at work*. Pridobljeno 21. marec 2021 iz <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414853>
19. Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders*. Pridobljeno 22. marec 2021 iz <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414858>
20. McCord, L. B. & Richardson, J. E. (2001). *Are Workplace Bullies Sabotaging Your Ability to Compete?*. Pridobljeno na 26. april 2021 iz <https://gbr.pepperdine.edu/2010/08/are-workplace-bullies-sabotaging-your-ability-to-compet/>
21. Rivera, B. R. G., Mendoza Martinez, I. A. & Cox, J. L. (2014). *The hidden face of mobbing behaviour: Survey application of the Cisneros inventory in a maquila facility in Mexico*. Pridobljeno 11. maj 2021 iz <https://www.elsevier.es/es-revista-contaduria-administracion-87-articulo-the-hidden-face-mobbing-behavior-S0186104214712483>
22. Sloan, L. M., Matyok, T. & Schmitz, C. L. (2011). *A Story to Tell: Bullying and Mobbing in the Workplace*. Pridobljeno 11. maj 2021 iz https://www.researchgate.net/publication/228782790_A_Story_to_Tell_Bullying_and_Mobbing_in_the_Workplace
23. Stadler, P. (2003). *Mobbing am Arbeitsplatz – Ursachen, Folgen sowie Interventions- und Präventionsstrategien*. Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit. Pridobljeno 12. maj 2021 iz https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Mobbing_am_Arbeitsplatz_stadler.pdf

PRILOGA

Priloga 1: Anketni vprašalnik 1

Primer vprašalnika, ki je bil objavljen na spletnem mestu 1KA.si.

Živijo,

sem Tea, študentka Visoke poslovne šole na UL, Ekonomska fakulteta. Za svojo zaključno strokovno nalogo z naslovom Mobing pri študentskem delu izvajam kratko raziskavo. Vprašalnik, ki je pred teboj, ti bo za reševanje vzel približno 5 minut. Tvoji odgovori bi mi veliko pripomogli h kvalitetno pripravljenemu zaključnemu delu.

Anketa je anonimna, zato bodo tvoji odgovori pri meni na varnem. Prav tako pa bodo odgovori uporabljeni le za namen pisanja zaključne naloge in ne bodo objavljeni nikjer drugje.

Vnaprej hvala za tvojo pomoč! :)

1. Spol: M/Ž
2. Starost:
3. Ste že opravljali delo preko študentskega servisa: DA/NE
4. Ali trenutno opravljate delo preko študentskega servisa? DA/NE
5. Na katerem področju opravljate/ste opravljali študentsko delo?
 - Gostinstvo (bar, gostilna, restavracija, ...)
 - Turizem (turistični vodič, delo na TIC, delo v hotelu, ..)
 - Administrativno delo (delo v pisarni)
 - Prodaja (živilske trgovine, tekstilne trgovine, trgovine z obutvijo, drogerije, ..)
 - Fizično delo (delo v proizvodnji, skladišču, ..)
 - Drugo:
6. Kaj je po vašem mnenju mobing?

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se strinjam niti se ne strinjam	Se strinjam	Popolnoma se strinjam
Nadlegovanje	1	2	3	4	5
Nagrajevanje	1	2	3	4	5
Kričanje	1	2	3	4	5
Trpinčenje	1	2	3	4	5
Spodbujanje	1	2	3	4	5
Razumevanje	1	2	3	4	5
Podcenjevanje	1	2	3	4	5
Odpuščanja	1	2	3	4	5
Stres	1	2	3	4	5

Jemanje besede	1	2	3	4	5
Pohvala	1	2	3	4	5

Definicija mobinga: Pod pojmom mobing razumemo vsako negativno in žaljivo verbalno ali neverbalno dejanje ene ali več oseb, ki se dogaja pogosto (najmanj enkrat na teden) v daljšem časovnem obdobju (najmanj šest mesecev) ter na žrtvi pušča posledice, povezane s psihičnim zdravjem.

Vir: Recite mobingu ne (Brečko, 2010)

7. Zakaj po vašem mnenju pride do mobinga?

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se strinjam niti se ne strinjam	Se strinjam	Popolnoma se strinjam
Slabo vodstvo	1	2	3	4	5
Nepravočasno reševanje konfliktov	1	2	3	4	5
Slabi odnosi s sodelavci	1	2	3	4	5
Želja po napredovanju	1	2	3	4	5
Posledica slabih odnosov v družini osebe, ki izvaja mobing	1	2	3	4	5
Velika razlika v starosti med zaposlenimi	1	2	3	4	5
Nadrejeni podcenjuje opravljeno delo zaposlenih	1	2	3	4	5
Osebe se počutijo nesposobne	1	2	3	4	5
Nizka toleranca do zaposlenih, ki imajo zdravstvene težave	1	2	3	4	5
Strah pred izgubo avtoritete	1	2	3	4	5
V podjetju je pomemben le finančni dobiček in ne odnosi	1	2	3	4	5
Zaposleni niso vključeni v pomembne odločitve v podjetju	1	2	3	4	5
Preveč dela in premalo časa za opravljanje dela	1	2	3	4	5
Nenatančno podajanje navodil s strani nadrejenih	1	2	3	4	5
Drugo:	1	2	3	4	5

8. Ali menite, da je potrebno reagirati v primeru, da zaznate izvajanje mobinga nad sabo ali drugo osebo?

- Da
- Ne

9. Ste se pri opravljanju študentskega dela že srečali z mobingom ?

- Da
- Ne

Če odgovorijo NE, je zanje ankete konec.

Če odgovorijo DA, se nadaljuje.

10. V kakšni vlogi ste se srečali z mobingom?

- Kot aktivna žrtev mobinga
- Kot opazovalec/ka (mobing se je izvajal nad drugo osebo)

Če odgovorijo Kot aktivna žrtev mobinga, nadaljujejo z 11. vprašanjem.

Če odgovorijo Kot opazovalec, nadaljujejo s 13. vprašanjem.

11. Koliko ste (bili) stari, ko ste se srečali z mobingom?

- Mlajši/-a od 16
- 16 – 18
- 19 – 22
- 23 – 25
- 25 – 27
- Drugo:

12. Kdo je bil v vašem primeru povzročitelj mobinga?

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se strinjam niti se ne strinjam	Se strinjam	Popolnoma se strinjam
Neposredni nadrejeni	1	2	3	4	5
Stranke	1	2	3	4	5
Ostali zaposleni/sodelavci	1	2	3	4	5
Posredni nadrejeni	1	2	3	4	5
Drugi:	1	2	3	4	5

13. Na kakšen način se je mobing izvajal nad vami oz. drugo osebo?

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se strinjam niti se ne strinjam	Se strinjam	Popolnoma se strinjam
Podcenjevanje	1	2	3	4	5
Spolno nadlegovanje	1	2	3	4	5
Klici na osebni telefon izven delovnega časa	1	2	3	4	5
Grožnje z odpovedjo	1	2	3	4	5
Podaljševanje delovnega časa	1	2	3	4	5

Grožnje z neplačilom	1	2	3	4	5
Omejevanje možnosti izražanja	1	2	3	4	5
Prekinjanje govora	1	2	3	4	5
Obrekovanje s strani nadrejenih/ostalih sodelavcev	1	2	3	4	5
Nadrejeni vam ne dodeli novih delovnih nalog	1	2	3	4	5
Dodeljeno vam je vse več in več nalog	1	2	3	4	5
Dodeljene so vam naloge, ki škodujejo zdravju	1	2	3	4	5
Ignoriranje s strani nadrejenih	1	2	3	4	5
Seganje v besedo	1	2	3	4	5
Zasmehovanje zaradi verskega prepričanja	1	2	3	4	5
Kritiziranje opravljenega dela	1	2	3	4	5
Ignoriranje s strani sodelavcev	1	2	3	4	5
Prikrivanje informacij, pomembnih za delo	1	2	3	4	5
Povzročitev psihičnih zdravstvenih težav	1	2	3	4	5
Dodeljene so vam naloge, ki so pod nivojem vaših sposobnosti	1	2	3	4	5
Nadrejeni vam ni podal jasnih navodil, zato je bilo tudi delo slabo opravljeno	1	2	3	4	5
Premestili so vas v drugo pisarno, da ste ločeni od ostalih sodelavcev	1	2	3	4	5
Grožnje s strani sodelavcev	1	2	3	4	5
Drugo:	1	2	3	4	5

14. Kako ste reagirali, ko ste zaznali izvajanje mobinga nad vami oz. drugo osebo?

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se strinjam niti se ne strinjam	Se strinjam	Popolnoma se strinjam
Zaradi strahu pred posledicami, sem pojav mobinga/nasilje zadržal/-a zase	1	2	3	4	5

Raje sem si poiskal/-a drugo študentsko delo	1	2	3	4	5
Zdelo se mi je najbolje, da se z napadalcem pogovorim	1	2	3	4	5
Bil/-a sem mnenja, da je najboljša, če se napadalca izogibam	1	2	3	4	5
Obrnil/-a sem se na osebo, ki ji zaupam	1	2	3	4	5

Če odgovorijo Obrnil/-a sem se na osebo, ki ji zaupam, nadaljujejo s 15. vprašanjem.

Če odgovorijo Zdelo se mi je najbolje, da se z napadalcem pogovorim in Zaupal/-a sem se osebi, s katero sva poiskala ustrezno rešitev, nadaljujejo s 16. vprašanjem.

Če odgovorijo Zaradi strahu pred posledicami, sem pojav mobinga/nasilje zadržal/-a zase ali Bil/-a sem mnenja, da je najboljša, če se napadalca izogibam, nadaljujejo s 17. vprašanjem.

Če odgovorijo Raje sem si poiskal/-a drugo študentsko delo, je anketa za njih končana.

15. (Če so se na koga obrnili) - Na koga ste se obrnili?

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se strinjam niti se ne strinjam	Se strinjam	Popolnoma se strinjam
Družina	1	2	3	4	5
Prijatelji	1	2	3	4	5
Sodelavci	1	2	3	4	5
Drugi nadrejeni	1	2	3	4	5
Študentski servis	1	2	3	4	5
Kadrovska/socialna služba v podjetju	1	2	3	4	5
Osební zdravnik	1	2	3	4	5

16. (Če so se na koga obrnili ali Če so se pogovorili z napadalcem) – Ali so se razmere spremenile, ko ste za mobing nekemu povedali oz. se soočili z izvajalcem mobinga?

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se strinjam niti se ne strinjam	Se strinjam	Popolnoma se strinjam
Mobing je bil v celoti odpravljen	1	2	3	4	5
Mobinga sem bil/-a deležen/-a v enaki meri	1	2	3	4	5
Mobing nad mano se je povečal	1	2	3	4	5

17. (Če niste ukrepali glede mobinga) – Zakaj svoje izkušnje niste želeli deliti z nikomer?

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se strinjam niti se ne strinjam	Se strinjam	Popolnoma se strinjam
Bal/-a sem se posledic	1	2	3	4	5
Nisem si upal/-a povedati, saj me je bilo strah, da me partner/-ka zaznava kot šibkega/-o	1	2	3	4	5
Bil/-a sem mnenja, da se vedenje ne bo izboljšalo	1	2	3	4	5
Bal/-a sem se tega, da bi izgubil/-a službo	1	2	3	4	5
Imel/-a sem občutek, da se bo mobing le še povečal	1	2	3	4	5
Nisem se zaupal/-a bližnjim in prijateljem, saj bi mislili, da se ne znam postaviti zase	1	2	3	4	5
Bil/-a sem mnenja, da bi sodelavci to izkoristili sebi v prid in se tako počutili večvredne	1	2	3	4	5