

Mobing v delovnem okolju

Lea Zaplotnik

Uvod

Za temo preučevanja sem si izbrala mobing v delovnem okolju. Temo sem izbrala zato, ker si želim prisotnost mobinga v delovnem okolju bolje raziskati in več izvedeti o njegovem izvajanju ter preučiti njegove posledice, predvsem pa vzroke, zakaj pravzaprav sploh pride do njegovega izvajanja. Menim, da je mobing zelo obširna tema, a vseeno se mi zdi, da se temu pojavu ne namenja dovolj pozornosti. Zlasti ne tisti, ki bi morali biti odgovorni za to, da se mobing ne bi izvajal oziroma da bi se ta, če se je že pojavil, čim prej odpravil.

265

Na začetku bom predstavila sam pojem mobing, kaj to pravzaprav sploh pomeni. V nadaljevanju pa bom govorila tudi o vzrokih za mobing, kdo je lahko tarča mobinga in pa predvsem posledice izvajanja mobinga za žrtve. Ob koncu prispevka bom vključila tudi vsebine o mobingu v vojski in intervju s tremi osebami. Moje raziskovalno vprašanje se glasi, v kakšni meri mobing na delovnem mestu vpliva na motivacijo zaposlenih.

Kaj je mobing?

Mobing je psihično nasilje na delovnem mestu. Zakon o delovnih razmerjih mobing definira kot vsako dejanje, ki je sistematično in ponavljajoče se, hkrati pa je vredno graje in je zelo negativno nastrojeno proti določenim delavcem (Kaj je mobing? 2019). Beseda mobing se torej po navadi uporablja za opis ponavljajočega se (vsaj šest mesecev, večkrat tedensko) negativnega vsiljivega in nasilnega vedenja največkrat nad eno tarčo, lahko pa tudi nad več tarčami. V nadaljevanju bom sicer več govorila o tem, kdo mobing pravzaprav izvaja, zato bom na začetku samo omenila, da mobing največkrat izvaja samo ena oseba, v nekaterih primerih pa se lahko priključi tudi več oseb (Kaj je mobing? 2019).

Ko govorimo o mobingu, pomislimo na neustrezno oziroma moteno komuniciranje na delovnih mestih. Gre za komunikacijo, ki je v veliki večini polna konfliktov med podrejenimi in nadrejenimi, lahko tudi med sodelavci iz istega hierarhičnega položaja. Izpostavljena pa je največkrat oseba, ki je v podrejenem položaju. Gre za dlje časa trajajoče napade z namenom, da se tarčo mobinga izrine iz delovnega okolja oziroma sredine. Gre za obliko trpinčenja in velja za eno bolj dramatičnih izkušenj v življenju človeka. Človeka se ob izvajanju mobinga poniža in žrtev je lahko še dlje časa po koncu izvajanja v duševnih stiskah. Seveda pa v današnjih časih pred takimi vrstami nasilja ni varen prav nihče, pojavlja se lahko kjer koli, v kateri koli organizaciji ali situaciji (What Is Mobbing? 2016).

Poznamo več oblik mobinga. V osnovi ga delimo na horizontalnega in vertikalnega. Pod prvega največkrat spadajo situacije, v katerih se izvaja mobing med zaposlenim, največkrat med sodelavci, ki so na istem hierarhičnem položaju, kar pomeni, da se izvaja znotraj iste moči. V največ primerih gre za ljubosumje, ki vzbudi v osebi, ki izvaja mobing, željo po tem, da žrtev odstrani iz organizacije. V drugem primeru pa gre za situacije, ko ne gre za enako razporeditev moči, kar pomeni, da nekdo, ki je po hierarhični lestvici višje, izvaja mobing nad nekom, ki je njemu podrejen. V nekaterih primerih pa nadrejeni izvaja mobing nad skupino podrejenih sodelavcev, dokler ne uniči določene skupine. Ta izraz se v angleščini imenuje *bossing*. Lahko pa gre tudi za vertikalni mobing, ko skupina sodelavcev izvaja mobing nad nadrejenim (What Is Mobbing at the Workplace? 2019).

Vrste mobinga se nadalje razdelijo v pet skupin glede na njihove posledice, in sicer: napadi na zdravje zaposlenega, napadi na osebni ugled zaposlenega, napadi na kakovost dela zaposlenega, napadi na možnost vzdrževanja socialnih stikov zaposlenega, napadi na možnost izražanja in komuniciranja zaposlenega. V prvi skupini gre za delovne naloge, ki bi lahko vplivale na zdravje zaposlenega. Posameznik je tako lahko izpostavljen fizičnim grožnjam ali pa celo napadom. Odvzeti so mu lahko celo prosti dnevi in dopust, prihaja pa tudi do spolnih napadov (Leymann, 1960). Pod drugo skupino je namen zmanjšati ali pa uničiti socialni ugled posameznika. Pod to obliko se mobing nadalje deli na: širjenje lažnih govoric in laži, lahko gre tudi za različna podtikanja. Žrtev lahko celo samo sebe označi za nesposobno, izpostavljena pa je lahko zaničevanju, zastraševanju, podvržena je žaljenju, sramotanju itn. Pod tretjo skupino se največkrat šteje zmanjšanje kakovosti dela, saj je njegovo delo ovirano ali pa onemogočeno, kar pa seveda vodi v napake pri delu. Kot četrta skupina se štejejo primeri, kot so: omejitev zmožnosti socialnega stika z drugimi zaposlenimi, žrtev je lahko izključena s sestankov ali pa z drugih dogodkov, do nje se vedejo, kot da ne obstaja. V peto

skupino sodijo primeri, pri katerih gre za omejevanje komuniciranja z drugimi, omejena pa je prav tako svoboda izražanja. Poznamo pa še druge vrste mobinga, in sicer: strateški mobing, zanj je značilno, da je mobing del strategije podjetja, cilj pa je običajno, da nadlegovani prostovoljno odpove pogodbo. Tako podjetju ni treba plačati odškodnine, ki bi ustrezala nepravični odpovedi. Kot naslednjo obliko bi omenila mobing upravljanja ali vodenja; gre za mobing, ki ga izvaja vodstvo organizacije, po navadi zaradi več razlogov, in sicer odpovedati se podrejenemu delavcu, doseči primere delovnega suženjstva ali končati z delavcem, ki ne izpolnjuje pričakovanj vodje. Poleg tega je tovrstno nadlegovanje na delovnem mestu mogoče storiti, da se s strahom poveča produktivnost podjetja, pri čemer se ponavljajo grožnje odpovedi ob neizpolnjevanju delovnih ciljev (Six types of different workplace mobbing's and their effects on employees, 2019). Smiselno se mi zdi omeniti še dve vrsti mobinga, in sicer perverzni mobing ter disciplinski mobing. Pri prvem gre za perverzno nadlegovanje na delovnem mestu, ki se nanaša na vrsto mobinga, ki nima delovnega cilja, vzroki pa so v manipulativni osebnosti nadlegovalca. Cilj zadnje oblike mobinga, ki ga bom omenila, pa je nadlegovanje, ki žrtvam ne vlije samo strahu, ampak tudi opozori druge sodelavce, kaj bi se jim lahko zgodilo, če bi se tako obnašali in ustvarili delovno okolje, v katerem si nihče ne upa nasprotovati nadrejenemu. Mobing se velikokrat izvaja tudi nad ljudmi, ki imajo veliko bolniških odsotnosti, nosečnicami in vsemi, ki obsojajo goljufije institucij (Six types of different workplace mobbing's and their effects on employees, 2019).

Vzroki za mobing

Pod elemente mobinga bi lahko torej šteli vse od zastraševanja, izsiljevanja, psihični pritisk, žaljivo ravnanje. Največkrat se mobing začne s skupino zaposlenih, ki želi, da določena oseba, ki njim ni po godu, zapusti podjetje prostovoljno ali pa celo s prisilno odpovedjo (Kaj je mobing?, 2019). Čeprav obstajajo številni razlogi, zakaj se nasilniki odločijo za ciljanje na določene ljudi, je njihovo vedenje običajno posledica potrebe po nadzoru nad ciljnim posameznikom. Ti zaposleni v bistvu vztrajajo, da je vse po njihovem. Če drugi tega ne upoštevajo, postanejo prav tako tarča. Velikokrat imajo ti nasilniki močne socialne spretnosti in veliko vpliva v podjetju. Posledično te lastnosti uporabljajo za prevlado nad drugimi. Včasih nasilniki na delovnem mestu zaradi zavisti ciljajo na svoje sodelavce. Počutijo se ogrožene zaradi moči in dosežkov tarče ali so negotovi glede lastnih sposobnosti. Posledično so zaposleni ciljno usmerjeni, ker so dobri delavci in

dobijo veliko pozitivnih povratnih informacij ali pozornosti drugih v podjetju. Ko se to zgodi, nasilnik na delovnem mestu želi, da se to osebo ustavi. Njihova taktika ustrahovanja nato postane poskus zmanjšanja uspeha tarče na način, da druge obrne proti njim. Nasilnik na delovnem mestu želi tudi uničiti ugled žrtve in negativno osvetliti osebo kot celoto. Včasih pride do ustrahovanja na delovnem mestu, ker ima nasilnik slab nadzor impulzov. Ti zaposleni so hitro razdraženi, lahko veliko kričijo in včasih celo uporabljajo kletvice. Ti nasilniki so nagnjeni k neposrednim žaljivkam in negativnim komentarjem. Prav tako je znano, da lahko prevladujejo na sestankih s kritičnimi komentarji in sarkazmom.

Tipični razlogi za skupinsko nadlegovanje in ustrahovanje lahko nastanejo zaradi zavisti; želja osebe, ki izvaja mobing, je, da se žrtve znebi. Mobing v največji meri uporablja izključevanje, poniževanje, ustrahovanje in druge oblike čustvenih ter včasih vse do fizičnih zlorab. Razloge za mobing bom navedla v nadaljevanju in vsakega izmed njih na kratko opisala. Prvi izmed vzrokov je lahko poklicno ljubosumje. Nekateri sodelavci izbirajo tarče mobinga zaradi poklicnega ljubosumja. Izvajalec mobinga lahko do svojega sodelavca čuti, da je bolj usposobljen ter da je lahko privlačnejši in produktivnejši kot žrtev. Oseba, ki izvaja mobing, je ljubosumna na lastnosti tega posameznika in druge lahko celo napeljuje k temu, da »mučijo« žrtev, dokler ta ne odstopi ali pa zapusti organizacijo. Kot drugo obliko mobinga bi predstavila primer, pri katerem gre napadalcu za ohranjanje obstoječega stanja. Tu gre za primere, ko sodelavec zelo presega oz. dosega zahteve, kar se tiče produktivnosti, to pa lahko v sodelavcih vzbudi zaskrbljenost, skrb, da jih lahko kdo, ki je boljši od njih, izrine z določenega delovnega mesta ali pa položaja. Tako lahko sabotirajo prizadevanje delavca, s tem pa preprečijo spreminjanje standardov. Lahko pa gre preprosto za osebne razloge. Oseba, ki izvaja take vrste mobinga, ima najverjetneje ustrašovalno osebnost in je preprosto zadovoljen, če »muči« sodelavca. Drugi sodelavci pa se lahko priključijo zraven, saj imajo enake osebnostne lastnosti ali pa se bojijo, da če ne bodo sodelovali, lahko tarča postane tudi sami (What Is Mobbing at the Workplace?, 2019).

Žrtve mobinga so sicer v Sloveniji zaščitene z direktivo Sveta Evrope in Evropsko socialno listino. Osebe pred mobingom v Sloveniji ščitijo trije členi Ustave: 14. člen (enakost pred zakonom), 34. člen (pravica do osebne dostojanstva in varnosti), 35. člen (varstvo pravic zasebnosti in osebnih pravic). Poleg teh dokumentov zaposlene v neki meri varuje tudi Zakon o delovnih razmerjih, ki govori o dostojanstvu delavca pri delu, in pa 6. a-člen, ki daje pravno podlago o preprečevanju mobinga (Mobing na delovnem mestu – kako ga prepoznati?).

Kdo je lahko tarča mobinga?

Zanimivo je, da so najbolj produktivni, inovativni in načelni zaposleni pogosto tarča, še posebej, če so kreativni reševalci problemov, predani delavci ali idealisti, ki so predani doseganju izpovedanega poslanstva in vizije organizacije. Druge verjetne tarče so tisti, ki niso skladni s prevladujočo kulturo na delovnem mestu, kot so pripadniki manjšinske vere, spolne usmerjenosti ali narodnosti. Posamezniki, ki se imajo pogum zavzeti za druge, ki jih napadajo, lahko sami – kot sem že večkrat omenila – postanejo žrtve mobinga, tudi če ne ustrezajo drugim kategorijam. Tarča mobinga je, kot je razvidno iz zgoraj opisanih primerov, lahko kdor koli, a najpogosteje napadalec izbere tarčo, ki se mu zdi ranljiva. Torej, napadalec si izbere sodelavca, ki se mu zdi ranljiv in šibek, saj od njega pričakuje, da se mu ne bo maščeval ali pa se z njim soočil in ga celo prijavil. Za te žrtve je značilno, da so po navadi nekonfliktne, pasivne in podrejene. Velikokrat se v podobnem primeru ustrahovalec usmeri na osebo, ki na delovno mesto pride na novo, saj ve, da ta oseba še ni vzpostavila nekih trdnih odnosov s sodelavci in tako še nima svojega podpornika ali pa nekoga, ki bi ga lahko ščitil. Velika tarča so lahko tudi neizkušeni ali pa hendikepirani, mogoče osebe, ki se borijo z depresijo, s stresom in z anksioznimi motnjami. Pogosto so tarča zaposleni, ki imajo močno delovno mrežo na delovnem mestu in ki imajo z drugimi trdna prijateljstva; ker so nasilniki običajno izključeni iz teh notranjih krogov, nad njim povzročajo mobing. Ustrahovalec lahko deluje tudi zaradi zamere in razočaranja. Sodelavci, ki so prijazni in se izogibajo konfliktom, so lahko tarča, ker so videti šibki in se ne želijo boriti. Nasilniki se pogostokrat osredinjajo na zaposlene, ki imajo močno moralo in integriteto. To še posebej velja, kadar nasilniki sami nimajo teh lastnosti ali kadar so vrednote njihovih žrtev v nasprotju z njihovimi. Če primerjamo glede na spol – moški in ženski –, je raziskava Inštituta za ustrahovanje na delovnem mestu pokazala, da je bilo pri 70 % moških, ki so izvajali mobing, za cilj izbrana ženska populacija, in to celo 65 %. Prav tako je ista raziskava pokazala, da je bilo 67 % ciljev usmerjenih prav tako na ženske s strani žensk (*Who Is a Workplace Bully's Target?*, 2019). Eden izmed razlogov izvajanja mobinga je lahko, na primer, tudi neravnovesje moči. Ko pride do neravnovesja moči, se tarča težko brani pred napadi ustrahovalca. Včasih se zazna neravnovesje moči, drugič pa je nasilnik ciljni šef ali nadzornik. Zaznana neravnovesja v moči je težje ločiti, vendar lahko primeri vključujejo večji družbeni položaj na delovnem mestu, ostrejši jezik ali večji vpliv v podjetju. Posledice so, da se bo tarča počutila osamljeno, samo, izključeno, ogroženo in ranljivo. Po navadi gre pri mobingu za ponavljajoča se dejanja, saj v večini primerov ustrahovanje ni sestavljeno iz enega samega hudobnega dejanja

ali besede. Bistvena razlika, ki loči mobing od nemobinga, je, da so ljudje lahko nesramni in govorijo neprimerne reči, če gre za enkratni incident, pa to ne pomeni ustrahovanja. Značilnost ustrahovanja na delovnem mestu je, da so ta dejanja ponavljajoča se in trajajoča (An Overview of Workplace Bullying, 2020). Vzroke za mobing sicer lahko iščemo v slabi organizaciji dela ali slabem sodelovanju med zaposlenimi, pod katere se šteje tudi nejasna delitev nalog. V nekaterih primerih pa je vzrok tudi ta, da se lastne napake določene osebe prevajajo na drugega posameznika, s tem pa prekrije lastno nesposobnost (Mobing na delovnem mestu – kako ga prepoznati?).

Posledice mobinga

Mobing ima lahko zelo negativne posledice za zaposlenega, pa naj bo to, kar se tiče perspektive zdravja, in tudi, kar se tiče uspešnosti nadaljnjega dela. Zdravstvene težave žrtev mobinga so v veliki večini: glavobol, želodčne motnje, bolečine v trebuhu, kar pa lahko vodi tudi do hujših duševnih bolezni ali motenj. Žrtev mobinga zaradi tega postopoma preneha verjeti vase, saj se zaradi konstantnega pritiska počuti nesposobnega za reševanje celo preprostih nalog. Če se problema mobinga ne rešuje, lahko vodi v 20 % v samomor (Kozsr, 2006). Raziskava, ki jo je leta 1998 izvajala Christine Pearson in se je ukvarjala z učinki mobinga, je ugotovila, da se je okoli 37 % vprašanih zaradi mobinga zmanjšala zavezanost svojemu delodajalcu, skoraj 30 % jih je zapustilo službo, saj niso zdržali več pod pritiskom, okoli 22 % ljudi je zmanjšalo svojo intenzivnost pri delu (Carbo, 2010). Osebe, ki so tarča mobinga na delovnem mestu, zmanjšajo svojo uspešnost v povprečju za 80 % v primerjavi z običajno uspešnostjo. Ta raziskava je bila izvedena na vzorcu zaposlenih v Veliki Britaniji, katerih povprečna starost je bilo 43 let (Rayner, Hoel & Cooper, 2002, str. 135) (Mobbing at Workplace and its Impact on Employee Performance, 2014).

Negativne posledice ustrahovanja in mobinga so večje in pogostejše za tarčo kot za napadalca (Evropska fundacija, 2002). Žrtve mobinga lahko doživljajo tudi nočne more, mogoče tudi socialno anksioznost ali pa strah pred družbenim okoljem. Žrtev se lahko počuti manj vredno, kar ji povzroča čustvene travme, slabo samozavest, občutke sramu in prezira. V najhujših primerih pa se lahko priporoča ali pa celo zahteva terapija za premagovanje škode, ki jo je povzročila določena oseba žrtvi. Obsežna raziskava mobinga v Nemčiji

(Evropska fundacija) je pokazala, da so skoraj vsi (98,7 %) imeli po koncu izvajanja mobinga določene poznejše zaposlitvene in/ali zdravstvene posledice. Skoraj polovica (43,9 %) je zbolela, 68,1 % pa jih je odšlo v iskanju za drugo zaposlitev (vključuje 14,8 % odpuščenih). Mobing na delovnem mestu je povzročil 15 % samomorov na Švedskem. Od splošnega zdravja, duševnega stanja in fizičnega počutja do delovne uspešnosti in udeležbe v službi – na vse vpliva ustrahovanje na delovnem mestu. Prizadeto je celo domače življenje žrtve. Kljub temu marsikdo ne govori o ustrahovanju na delovnem mestu. Pravzaprav ustrahovanje na delovnem mestu pogosto imenujejo z besedno zvezo »tiha epidemija«. Za veliko ljudi je ustrahovanje na delovnem mestu preveč boleče, da bi lahko o njem razpravljali. Poleg tega obstaja zelo malo zakonov, s katerimi bi si lahko pomagali v boju proti preprečevanju. Posledično veliko žrtev pogosto meni, da ni mogoče storiti ničesar, da bi temu naredili konec. Včasih so žrtve preveč prestrašene, da bi se tega lotile, ker se bojijo, da bi lahko izgubile službo. Na splošno je vpliv ustrahovanja na delovnem mestu pomemben in lahko vodi do tesnobe, manjše delovne uspešnosti, odsotnosti z dela in splošnega nezdravega delovnega okolja. Po mojem mnenju bi delodajalci morali sprejeti ukrepe za razvoj delovnega okolja, ki je odporno proti ustrahovanju, na primer izobraževanje zaposlenih, izvajanje pravil proti nasilju in razvijanje korakov za poročanje o incidentih. Menim pa, da tudi najboljši preventivni programi ne bodo popolnoma izkoreninili ustrahovanja (How to Prevent Bullying & Mobbing in the Workplace, 2017).

Najbolj smiselno se mi zdi, da je nekakšen ključ za učinkovito obravnavanje ustrahovanja na delovnem mestu hitro in učinkovito obravnavanje poročil o ustrahovanju. Delodajalci, ki želijo biti uspešni pri zmanjševanju vpliva ustrahovanja na delovnem mestu, bodo izvajali jasne in jedrnate disciplinske postopke ter jim sledili ob incidentu. Lastniki podjetij in menedžerji morajo biti pozorni na grožnjo nadlegovanja zaposlenih. Značilna reakcija, ki jo oseba največkrat izrazi, ko je žrtev mobinga, je ta, da krivi samo sebe, globoko v sebi premišljuje, kaj je storila narobe, zakaj se ji je to zgodilo. Počuti se osamljeno, saj ima občutek, da je ostala popolnoma sama, da se to dogaja samo njej, v nekaterih primerih žrtev ne dobi niti podpore, ko o določenih stiskah spregovori doma, kot že omenjeno, pride do nizke samopodobe, samoponiževanja, saj se ima za nesposobno, ničvredno. Sicer je mogoče poiskati pomoč pri določenih podjetjih, ki so zadolžena za zdravje in varnost pri delu ali pa pri službi za kadrovske zadeve (How to Prevent Bullying & Mobbing in the Workplace, 2017).

Mobing in vojska

272

Vojska je kot socialna ustanova enako ranljiva kot katera koli druga institucija. Pojav ustrahovanja v vojski bi moral biti zaradi več razlogov zelo skrb vzbujajoč. Prvič zato, ker je vojska hierarhično urejena, kar pomeni, da sta posledično za organizacijo značilni prevladujoča hierarhija in struktura, ki bi lahko služili kot gojišče za ustrahovanje. V zadnjih letih je bila velika pozornost javnosti v ZDA usmerjena v sovraštvo in ustrahovanje v vojski, zlasti pri marincih. Medijska pozornost je sledila samomoru Harryja Lewa. Harry Lew se je ustrelil leta 2011 po večkratni zlorabi in posmehovanju kolegov marincev. Naslednji primer je smrt iz marca 2016 Raheela Siddiquija, muslimanske vere, ki se je uril za usposabljanje na morju na otoku Parris. Marine Corps je trdil, da je Siddiqui storil samomor s skokom po 40-metrskem stopnišču; njegova družina je bila prepričana, da je padel, medtem ko je bežal pred inštruktorjem vaj, ki ga je večkrat udarjal in ustrašoval. Njegova družina meni, da so ga zaradi njegove religije ustrašovali, pri čemer pa se opozarja na druge primere podobnega nadlegovanja na otoku Parris, vključno s prejšnjim primerom, v katerem je isti inštruktor vaje obtožen, da je muslimanskega rekruta prisilil, da gre v sušilni stroj za oblačila, in ga zaganjal ter ustavljal dlje časa ter pri tem prisilil nabornika, da naj prizna, da je terorist. Številni inštruktorji in nekdanji poveljnik tretjega bataljona za usposabljanje na otoku Parris so se spoprijemali z vojaškim sodiščem zaradi zlorabe Siddiquija in drugih. Med januarjem 2012 in junijem 2015 je Marine Corps prejel 377 poročil o sovraštvu ali zlorabah, od katerih je bila približno tretjina uradno »utemeljena« (Hazing and Bullying in the Military, 2017). Tisti na vodstvenih položajih lahko zlorablajo svoj organizacijski status in uporabijo svojo moč poveljevanja kot sredstvo za ustrahovanje drugih v vojski. Osrednja pomena za razvoj vojaškega osebjja sta njihova indoktrinacija in vključevanje vrste bistvenih vojaških vrednot (npr. spoštovanje, integriteta, zvestoba, dolžnost, pogum itn.) (A Proposed Typology of the Military Bully).

V nadaljevanju bom poskušala predstaviti nekaj primerov, o katerih so pisale žrtve mobinga v vojski. Kot prvi primer bi predstavila primer iraškega veterana, ki je bil dobesedno prisiljen zapustiti vojsko zaradi ustrahovanja pripadnikov lastne enote. Marc Holder je bil iraški veteran; zaradi njegove diagnoze – disleksije, ki so mu jo diagnosticirali pri sedmih letih – sam navaja, da je bil to razlog za izvajanje mobinga nad njim. Imenovali so ga z raznimi žaljivimi besedami in mu celo rekli, da taki ljudje, kot je on, ne bi smeli biti v vojski, med drugim so vsi pripadniki

njegove lastne enote nabite puške namerili v njegovo glavo (‘This photo shows how I was bullied in the army’, 2019).

Kot naslednji primer bi izpostavila komentar ženske pripadnice vojske, ki dela v mornariških silah od leta 2007 in navaja, da je po njenem mnenju mobing v vojski pogostejši, kot bi si mislili. Navaja, da ima vojska strogo hierarhijo in navadno privlači osebnosti z avtoriteto. »Takšni ljudje, ki so višjega ranga od vas, bodo svojo moč uporabili proti vam, da vam bodo otežili življenje, če bodo čutili, da ste njihovo avtoriteto izpodbijali na manjši način ali če vas ne morejo nadzorovati. Videli boste, da so vaša prizadevanja za napredovanje onemogočena. Če ste mislili, da vas politika na delovnem mestu muči, sploh ne veste, kako je v vojski. Na žalost se je narcizem v vojski poslabšal« (Workplace Bullying: What Can You Do?).

273

V nadaljevanju bom predstavila raziskavo, v kateri so preučevali norveško vojsko. Podani sta bili dve raziskavi; glavna tema preučevanja je bila ustrahovanje in trpinčenje med pripadniki norveške vojske. V raziskavo so vključili vprašalnika, ki sta preučevala socialni in kognitivni kontekst ustrahovanja med obvezniki v norveški vojski. V njej je sodelovalo okoli 700 vojakov, ki so bili stari od 18 do 27 let. V drugi raziskavi je sodelovalo 88 vojakov in 77 častnikov; raziskava je pokazala, da se vojaki in častniki strinjajo, da je ustrahovanje v vojski problem. Rezultati te raziskave so pokazali, da je 12 % izmed vseh vprašanih že doživelo mobing v vojski, 53 % od vseh vprašanih je reklo, da so bili priča mobingu v vojski, približno 35 % vojakov pa je poročalo, da so bili v preteklosti ustrahovani (Bullying and Hazing Among Norwegian Army Soldiers: Two Studies of Prevalence, Context, and Cognition, 2001).

Zaključek

Med preučevanja mobinga sem ugotovila, da je ta kar precejšen zalogaj v delovnem okolju in da se na tem področju dela premalo. Velika večina mobinga sploh ni prepoznana ali pa se preprosto z njim ne ukvarjajo, ker se nekaterim to zdi izguba časa. Ko sem govorila o posledicah mobinga, sem se še bolj začela zavedati, da je mobing vse prej kot nedolžen, saj lahko vodi do zelo hudih mentalnih in duševnih motenj, ko se z njimi posameznik ne more več spoprijemati, pa to vse skupaj lahko dokončno vodi v pogubo oziroma samomor. Glede na moje raziskovalno vprašanje, ki sem ga postavila na začetku, bi rada povedala, da po

preučevanju menim, da mobing na delovnem mestu na motivacijo zaposlenih vpliva zelo negativno. Izvedla sem tudi intervju s tremi osebami. Oseba A, gre za moškega, zaposlen je v javnem sektorju, navaja, da sam še ni zaznal mobinga na delovnem mestu niti ga ni bil deležen. Oseba B je ženska in prav tako zaposlena v javnem sektorju, ki navaja, da sicer sama mobinga še ni bila deležna, vendar pa je bila priča, ko se je mobing izvajal nad njenimi sodelavci. Kot zadnjo osebo pa sem si izbrala študenta, saj imajo študentje po navadi manj pravic kot delavci oziroma niso zavarovani tako kot pogodbeni delavci. Zadnja oseba C je navedla, da je doživljala mobing. Nadrejeni naj bi ga izkoriščal (prisilno delo 12 ur), poniževal, označeval za nesposobnega in mu spodbijal samopodobo.

274

Za konec bi rada vse skupaj povzela in izpostavila predvsem to, da na delovnem mestu nikomur ni zagotovljena stoddostna zaščita. Vsakemu posamezniku se lahko zgodi, da bo kdaj deležen psihičnega nasilja na delovnem mestu, zato se mi zdi pomembno, da še naprej stremimo k temu, da poskušamo z različnimi programi in zakoni obvarovati ljudi pred trajnimi posledicami mobinga.

Viri

- A family's anguish: How did Raheel Siddiqui lose his life at Marines boot camp? <https://eu.freep.com/story/news/local/michigan/2017/08/17/raheel-siddiqui-parris-island-muslim-marine-hazing/559977001/>
- Anti-bullying helpline to be set up for armed service personnel (julij, 2020). <https://www.theguardian.com/uk-news/2020/jul/11/anti-bullying-helpline-to-be-set-up-for-armed-service-personnel>
- Bullying and harassment in the military. <https://www.boltburdonkemp.co.uk/military-claims/military-bullying/>
- Gilberd, Kathleen (30. julij 2017). Hazing and Bullying in the Military. <https://nlgmltf.org/military-law/2017/hazing-and-bullying-in-the-military/>
- How is bullying handled in the military. <https://www.quora.com/How-is-bullying-handled-in-the-military>
- Kaj je mobing? Postopek ukrepanja, če so podani znaki mobinga, kako ga dokazati, predvidene sankcije (2. avgust 2019). <https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/247018>
- Kaj je mobing? (19. marec 2019). <https://soup.si/sl/novice/kaj-je-mobing>
- Mobbing at Workplace and its Impact on Employee Performance. https://frcatel.fri.uni-za.sk/hrme/files/2014/2014_2_02.pdf
- Mobing na delovnem mestu – kako ga prepoznati? <https://www.zaposlitev.info/kariera/mobing-na-delovnem-mestu-kako-ga-prepoznati/>

- Ostvik, Kristina in Floyd W. Rudmin (januar, 2001). Bullying and Hazing Among Norwegian Army Soldiers: Two Studies of Prevalence, Context, and Cognition. https://www.researchgate.net/publication/237414293_Bullying_and_Hazing_Among_Norwegian_Army_Soldiers_Two_Studies_of_Prevalence_Context_and_Cognition
- Petersen, Lainie (24. januar, 2019). What Is Mobbing at the Workplace? <https://smallbusiness.chron.com/mobbing-workplace-43426.html>
- What Is Mobbing? (24. avgust 2016). <https://www.injuryattorneyofdallas.com/what-is-mobbing/>
- Workplace Bullying: What Can You Do? <https://www.military.com/veteran-jobs/career-advice/on-the-job/dealing-with-a-bully-at-work.html>