

*Dr. Jana Bezenšek
Tjaša Purgaj*

Nekateri sociološki vidiki razširjenosti mobinga med učitelji v osnovni šoli

Izvirni znanstveni članek

UDK 364.63:373.3.011.3-051

POVZETEK

Prispevek predstavlja raziskavo pojava mobinga v različnih delovnih okoljih slovenske osnovne šole, in sicer na podlagi empiričnih podatkov, zbranih v treh osnovnih šolah kot delovnih organizacijah. Avtorici ugotavljata razlike med šolami glede pogostosti pojavljanja pojava, značilnosti žrtev, vzrokov, zaradi katerih se pojavi, in posledic, ki nastanejo. Podatki empiričnih raziskav psihosocialnih pogojev v šolah kot delovnih organizacijah kažejo, da je vse več zaposlenih žrtev mobinga. Mobing je definiran kot močan socialni stresor v delovnih organizacijah. Napaden posameznik oz. družbena skupina mobing doživlja kot konfliktno situacijo in komunikacijo na delovnem mestu. Napaden posameznik, žrtev konflikta, je izpostavljen stalnim in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb na delovnem mestu, z namenom, da ga izrinejo iz delovne organizacije ali mu kako drugače škodujejo. Nad napadeno osebo se izvajajo pritiski, ustrahovanja, osebo se ponižuje, nadleguje ali kako drugače nanjo negativno vpliva. Žrtev zaradi psihičnih obremenitev v večini primerov zbolji in pogosto tudi zapusti delovno mesto. Mobing lahko posameznika prizadene do tolikšne mere, da se ni več sposoben vključiti v nobeno delovno okolje. Posameznik posledice najpogosteje doživlja kot stres, raztresenost, težave s koncentracijo in družinske probleme.

Ključne besede: mobing, psihično nasilje, delovno mesto, konflikt, osnovna šola, učitelji

Some Sociological Aspects of the Spread of Mobbing among Teachers in Elementary Schools

ABSTRACT

The paper presents a discussion on the appearance of mobbing in different working environments in Slovene elementary schools. The research is based on empirical facts collected in three different schools as a type work organization. There are some differences between organizations in the frequencies that mobbing appears, victims' characteristics, and the reasons and consequences that appear after the mobbing. The results of the empirical research on the psychosocial conditions in the work place show that more and more teachers as employees are mobbing victims. Mobbing is defined as a very strong social stress factor. Each

individual or a social group experiences mobbing as a conflict situation that can involve communication at work. Attacked individuals, the victims of the conflict, are exposed to the permanent and long-term attacks of one or more people at work. The intention of these attacks is to oust the individual from the organization or to harm them in any other way. A lot of pressure is being put on these people and also intimidation, humiliation, molestation or some other negative influences appear. Because of the psychological burden caused by this, the victim usually becomes ill and often leaves the work position. Mobbing can affect the individual in a way that they are no longer capable for fitting in to any new work environment. The most frequent consequences that the victims suffered were: the feeling of being stressed, insomnia, concentration problems and family problems.

Key words: mobbing, emotional violence, workplace, conflicts, elementary school, teachers

Uvod

V sodobni slovenski postmoderni družbi zasluge za opravljeno delo niso več cenjene, saj živimo v družbi, željni hitrih rezultatov in izstopajočih uspehov, pa tudi pretekli dosežki (pogosto) niso več pomembni. Pri tem pa ne gre zanemariti dejstva, da so temeljne bivanjske kategorije ljudi kljub eksplozivnosti tehnološkega razvoja, zaostrenih gospodarskih razmer in trga dela ostale (skoraj) nedotaknjene. Tako posledično spremenjena posameznikova razmerja v uresničevanju občin vrednot družbe pa so povzročila vsesplošno tekmovalnost, individualistično usmerjenost posameznikov, vse hitrejši tempo življenja in nebrzdano potrošništvo v vseh družbenih podsistemih, torej tudi v vzgojno-izobraževalnem. Še posebej, ker so razvoj vse bolj kompleksne postmoderne družbe v zadnjih desetletjih zaznamovale številne spremembe, ki vplivajo na kakovost življenja ljudi in vnašajo nepredvidljivost in negotovost v njihova življenja. Hkrati z nenehnimi in vse bolj nepredvidljivimi spremembami, za katere se vse bolj zdi, da so (še edina) stalnica naših življenj, se odpirajo vprašanja o kakovostnem delovnem življenju človeka in znotraj teh procesov in gibanj še posebej vprašanje neželenih družbenih dogajanj na delovnem mestu, ki je vse manj varno, predvidljivo in vse bolj izpostavljeno dnevni negotovosti.

Pred tem posameznik še ni bil nikoli tako izpostavljen; brez večjega tveganja se je v moderni družbi prilagajal družbenim okoliščinam delovnega mesta, ki so usmerjale njegovo življenje. Danes, v realnosti postmoderne, je povsem drugače, saj mora posameznik sam sprejemati odločitve in poskrbeti za svoje življenje in v njegovih potekih tudi za svoje zdravje. To velja tudi za obravnavanje in razumevanje ter "spopadanje" s takimi družbeno neželenimi pojavi, kot je mobbing na delovnem mestu, saj se na področju trga dela dogajajo velike spremembe. Zainteresirani posamezniki si morajo sami pridobiti informacije o svojih pravicah ter možnosti obrambnih sistemov in tudi izobraževanja. Sami morajo tudi poskrbeti za vključitev v te, nemalokrat zanje zelo zahtevne procese. Tako je zato izpostavljena zahteva po večji ponudbi informacij, na podlagi katerih se lahko zainteresirani posamezniki

odločajo, delovne organizacije pa morajo, če želijo, da bodo zaposleni in (sicer) zainteresirani delovno učinkoviti, prevzeti skrb za kakovostno izvajanje le-teh.

Naraščajoča kompleksnost življenja povzroča čedalje večjo ranljivost posameznih socialnih sistemov in družbenih skupin zaposlenih, zato zahteva njihovo povezovanje. Ali, kot navaja Brečko (2007), nas takšne razmere silijo v polje "imeti" in s tem se zanemari vidik človeka "biti", kar nujno pripelje do zaostrenih medosebnih odnosov, boja za prevlado, ki ga pogosto poganja strah pred izgubo delovnega mesta in posledično predvsem materialnih ugodnosti. V takšnem delovnem okolju, kjer vsak želi doseči le najboljše za sebe, se lahko hitro začne izvajati psihično nasilje nad osebo, ki nekoga na poti do želenega cilja ogroža in mu je v napoto.

Navedeno in še marsikaj pa velja tudi za zaposlene na področju osnovnega izobraževanja.

Mobing kot najpogostejša oblika nasilja na delovnem mestu

Najpogostejša oblika nasilja na delovnem mestu, mobing, je povsod po svetu že zelo razširjena in tudi slovenski šolski prostor zanjo ni imun. Sicer se pojav v slovenskem prostoru najpogosteje enači z opisom "psihično nasilje na delovnem mestu". Izraz zanj izvorno pa prihaja iz latinščine kot "mobile vulgus", kar označuje skupino posameznikov z nizko organizacijsko stopnjo in kulturo, v kateri prevladuje uničevalni tip vedenja, kar (pre)pogosto velja za tovrstne akterje tudi danes. V anglosaškem govornem okolju se je bolj uveljavil izraz "bullying" (kot tiraniziranje, šikaniranje, ustrahovanje, v ameriškem pa "harassment" (kot tudi še ali/in nadlegovanje, mučenje, vznemirjanje ipd.). Mobingu naj bi po dosedanjih opravljenih raziskavah bilo izpostavljenih povprečno 5 % vseh zaposlenih v Evropski uniji. Dodič Fikfak (2006) pa opozarja, da smo v Sloveniji soočeni s še višjo stopnjo mobinga, saj se delež žrtev mobinga v Sloveniji giblje med 20 in 30 % in celo do 40 % med zaposlenimi v t. i. intelektualnih institucijah.¹

Nekatere osnovne značilnosti mobinga

Izraz mobing je prvi uvedel etolog Konrad Lorenz, ki je pri opazovanju živali prišel do spoznanj, na kakšne načine skupina živali prežene ali izloči vsiljivca oz. konkurenta in kako pri tem posamezne živali sodelujejo. Švedski delovni psiholog nemškega rodu Heinz Leymann pa je v 80. letih 20. stoletja tako razumljen izraz mobing "prenesel" še na delovna mesta ljudi, s čimer je poimenoval podobno

¹ V okviru Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer je bila v letu 2005 izvedena Četrta evropska raziskava o delovnih razmerah (angl. Fourth European Working Conditions Survey), ki je med drugimi obravnavala področje psihičnega nasilja na delovnem mestu. V njej je sodelovalo tudi 12 novih članic Evropske unije, ki so se slednji pridružile v letu 2004 in 2007, med njimi tudi Slovenija. Skupaj je zajela delavce iz 31 evropskih držav (27 članic Evropske unije, Hrvaška in Turčija (obe kandidatki) ter Švica in Norveška) iz različnih gospodarskih dejavnosti.

agresivno vedenje ljudi v delovnih okoljih (Brečko, 2003). Po Leymannu je mobing "konfliktov polna komunikacija na delovnem mestu med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri čemer je napadena oseba v podrejenem položaju (podrejena v konfliktu, ne v hierarhiji) in izpostavljena sistematičnim in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom in/ali posledico izrine iz sistema, pri tem pa napadena oseba to občuti kot diskriminirajoče" (Leymann, 1995, str. 18; Tkalec, 2006, str. 6).

Na podlagi več raziskav je Leymann opredelil 45 različnih dejanj mobinga, ki jih je razvrstil v 5 skupin glede na to, kakšne so njihove posledice oz. namen (Kostelić Martić, 2007), ki jih je označil kot napade na možnost izražanja in komuniciranja, možnost vzdrževanja socialnih stikov, osebni ugled, kakovost dela in zdravje zaposlenega. Knorz in Zapf (1996) pa navajata še: opravljanje posameznika, zaničujoči pogledi in geste, zavračanje stikov, neupoštevanje, širjenje govoric, kritiziranje dela, omejevanje možnosti izražanja, dvomi v odločitve žrtve, dajanje neustreznih delovnih nalog (daleč pod nivojem sposobnosti žrtve), zasmehovanje, stalno prekinjanje govora, namerna nedostopnost za potrebe žrtve, kričanje, uporaba kletvic, sumničavost glede psihičnega zdravja žrtve, ustne grožnje, dodeljevanje nesmiselnih nalog, dodeljevanje vedno novih del, dodeljevanje nalog, ki ogrožajo zdravje žrtve, sodelavcem se prepove nagovarjanje žrtve, napadi zoper politično usmerjenost, kritiziranje zasebnega življenja idr.

Napadeni posameznik pa doživlja tudi uničevanje socialnih mrež, katerih del je pred napadom bil, saj se nenadoma z njim (žrtvijo) nihče več ne pogovarja; ko koga v delovnem okolju ogovori, ga le-ta ignorira, premestitev v drugo pisarno (daleč od sodelavcev), prepoved sodelavcem, da komunicirajo z žrtvijo, vsestranska ignoranca v delovnem okolju idr. To seveda sproži rušenje njegovega pridobljenega družbenega statusa. Leymann (1993) navaja, da rušenje družbenega statusa in ugleda žrtve zaznamujejo: ogovarjanje za hrbtom, širjenje govoric, poskusi smišenja žrtve, domnevanje, da je žrtev psihični bolnik, poskus prisiljevanja žrtve na pregled pri psihiatru, norčevanje iz telesnih hib, oponašanje načina hoje, glasu ali gest z namenom, da bi se žrtev osmešilo, napadi na politično in versko usmerjenost, norčevanje iz zasebnega življenja, žalitve na račun narodnosti, dajanje nalog, ki negativno vplivajo na samozavest žrtve, napačno ocenjevanje delovnih naporov z namenom žalitve, dvomi v poslovne odločitve posameznika, kletvice in drugi izrazi, ki ne sodijo v delovno okolje, poskusi spolnega zblíževanja ali verbalnih spolnih ponudb idr. To pa seveda povzroči uničevanje kakovosti njegovega poklicnega in osebnega delovanja, saj ne dobiva novih delovnih nalog, ker so mu odvzete vse pomembnejše delovne naloge v tolikšni meri, da si še sam ne more najti nobenega dela zase, dodeljujejo se mu nesmiselna dela, delovne naloge, ki jih dobiva, so daleč pod nivojem njegovih sposobnosti, ali pa se mu dodeljujejo zmeraj nove naloge (in to veliko pogosteje kot ostalim sodelavcem), tudi take, ki presegajo raven njegove kvalifikacije, z namenom diskreditacije.

Zaradi doživljanja tovrstnih napadov je ogroženo tudi njegovo zdravje, saj se napadi na zdravje manifestirajo tako, da se ga sili k opravljanju zdravju škodljivih nalog, se mu grozi s fizičnim nasiljem, se nad njim izvaja lažje fizično nasilje, z opravičilom, da se nekoga na ta način "disciplinira", se ga fizično zlorablja, se mu

namerno povzroča škodo ali nepotrebne stroške, se mu namerno povzroča psihične posledice v domačem ali delovnem okolju, se nad njim izvaja spolno nasilje (Leymann, 1993).

Tudi drugi raziskovalci obravnavanega problema (npr. Resh, 1997; Gruban, 2003; Davenport idr., 2002; Kalčič in Knavs, 2007; Zapf, 1999) so ugotovili, da je v procesu mobinga mogoče opredeliti določene faze oz. razvojne stopnje, po katerih se lahko iz konflikta razvije mobing, ki se največkrat konča s prekinitvijo delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. Situacija, ki sproži mobing, je navadno konflikt, ki se stopnjuje in razvija v osebni spor. V drugi fazi, ki jo zaznamuje psihoteror, napadi na posameznika postajajo vse intenzivnejši. Tarča napadov postane osebnost žrtev, v delovni organizaciji se začnejo širiti govorice, sodelavci so do zaposlenega vse bolj neprijazni, izogibajo se komunikaciji z njim, saj z njim ne želijo imeti stika. Prizadeti posameznik prične doživljati intenzivne resne psiho-somatske motnje, ki se stopnjujejo in ostrijo. Prizadet posameznik se pogosto zateče v bolniško odsotnost, nadrejeni pa prične (v tretji fazi) izvajati prve disciplinske ukrepe (npr. zniževanje plače, v skrajnem primeru tudi prekinitev delovnega razmerja). Tkalec (2006) opozarja, da se primeri mobinga, ki preidejo v zadnjo fazo, skoraj vedno končajo s prekinitvijo delovnega razmerja. Za odpoved se odloči bodisi žrtev sama, ki ne prenese več krivic na delovnem mestu, ali nadrejeni.

Davenportova s sodelavci (2002) pa govori celo o mobing sindromu, ki vsebuje deset različnih faktorjev. Pojavljajo se v različnih kombinacijah, sistematično in ponavljajoče tako, da vpliv teh dejavnikov na žrtev postane glavni element mobing sindroma kot:

1. Napad/ogrožanje dostojanstva integritete, verodostojnosti in profesionalnosti zaposlenega.
2. Komunikacija temelji na zanikanju, ponižanju, strašenju, žaljenju, zlonamernosti in kontroli.
3. Deluje direktno ali indirektno, na zahrbtnen ali očiten način.
4. Povzročen je s strani enega ali več zaposlenih.
5. Skozi določeno obdobje se pojavlja nenehno, večkrat in sistematično.
6. Žrtev se označi na tak način, da je kriva.
7. Gradi na tem, da osebo osramoti, zmede, prestraši, izolira in jo pahne v pokornost.
8. Deluje z namenom, da osebo izrine.
9. Odstranitev osebe iz delovnega okolja je prikazana tako, kot da se je oseba sama odločila.
10. Dejanja niso prepoznana, so napačno interpretirana, prezrta, tolerirana, spodbujana ali celo naščuvana s strani menedžmenta organizacije (tudi Tuškej, 2007).

Oblike mobinga

Glede na to, ali se mobing dogaja na isti ali različni hierarhični ravni, ločimo dve obliki mobinga. Kadar sta napadalec in žrtev na isti hierarhični ravni, govorimo o vodoravnem oz. horizontalnem mobingu. Če pa sta osebi na različni hierarhični ravni, govorimo o navpičnem oz. vertikalnem mobingu, znotraj katerega se pojavljata še strateški mobing in "staffing" (Kostelič Martič, 2007). Danes vse bolj razširjena oblika mobinga pa je virtualni mobing oz. e-mobing.

Tabela 1: Oblike mobinga

OBLIKE MOBINGA		
VODORAVNI	NAVPIČNI	
Zaposleni na isti hierarhični ravni.	Zaposleni na različnih hierarhičnih ravneh.	
	STRATEŠKI MOBING	»STAFFING«
	Nadrejeni → Podrejeni	Podrejeni → Nadrejeni

Vodoravni (horizontalni) mobing

Pri tej obliki mobinga se zaposleni z različnimi negativnimi, zlonamernimi dejanji skuša znebiti drugega zaposlenega, torej sodelavca, ki mu je glede na položaj v podjetju enakopraven. Občutek ogroženosti, ljubosumje ali zavist lahko spodbudijo željo, da bi se znebili kakega sodelavca, zlasti če tisti, ki izvaja mobing, misli, da mu bo to koristilo pri njegovem napredovanju v karieri. V drugih primerih vodoravnega mobinga pa skupina zaposlenih v podjetju izvaja nasilje nad enim izmed članom te skupine, ki ga izberejo kot "žrtveno jagnje". Razlogi za mobing so podobni kot v zgornjem primeru, torej z nasilnimi dejanji želijo uničiti žrtev, saj se počutijo ogrožene, navdaja jih zavist in nevoščljivost. S tem ko ponižujejo, žalijo ali kako drugače psihično nadlegujejo posameznika, pravzaprav povečujejo sami sebe in izživijo lastne frustracije ter si skušajo dokazati, da so močnejši in sposobnejši od njega (Kostelič Martič, 2007).

Navpični (vertikalni) mobing

Psihično nasilje se odvija med nadrejenim/i in podrejenim ali skupino podrejenih. Tovrstno obliko mobinga zaznamujejo nasilna dejanja med zaposlenimi na različnih hierarhičnih ravneh. Pri tem ima vlogo napadalca in vlogo žrtve enkrat eden, drugič pa drugi. Kadar nadrejeni skuša odstraniti nekoga na nižjem delovnem mestu, govorimo o "strateškem mobingu". Oseba, ki je napadena, lahko za nadrejenega predstavlja presežek, ki se lahko pojavi kot posledica reorganizacije podjetja, prevzema ali združitve podjetij. Lahko se zgodi tudi, da se žrtev enostavno ne more prilagoditi na spremembe, ki so bile izvedene v podjetju, in se ne more vključiti v novo okolje. Kot tak je zaposleni seveda nezaželen, zato se s sistematičnim izvajanjem psihičnega nasilja nad njim želi doseči njegovo odpoved. Pri tem se nadrejeni načrtno poslužuje nasilnih dejanj, podrejenega žali in ponižuje in se ga na ta način skuša znebiti (Kostelič Martič, 2007).

Mogoča pa je tudi obratna situacija, in sicer da je skupina podrejenih tista, ki izvaja psihično nasilje nad nadrejenim, ki je v tem primeru žrtev mobinga. Takšno vrsto nasilja na delovnem mestu imenujemo "staffing". Zanj slovenskega prevoda še ni, lahko pa bi ga poimenovali na primer skupinski mobing, obratni mobing ali mobing navzgor. Takšni primeri so sicer redki, vendar se pojavljajo, predvsem v tistih primerih, ko se zaposleni želijo znebiti svojega nadrejenega (Bakovnik, 2006). Obstajata še dve obliki mobinga, ki ju raziskovalci redkeje omenjajo. Prva oblika je t. i. "bullying", ki označuje kruto, poniževalno vedenje s strani nadrejenih do podrejenih v organizaciji; namen teh aktivnosti pa je, ponižati podrejene ter izkazovati premoč in nadvlado nad posameznikom ali skupino posameznikov. Takšno vedenje se pojavi, ko nadrejeni začuti, da lahko njegovi podrejeni opravljajo njegovo delo bolje kot on sam. Tako jih začne kaznovati z nenehnim kritiziranjem ali z odvzemanjem odgovornosti zaradi njihove prevelike kompetentnosti. Najpogosteje pa z nobenim noče deliti informacij, pomembnih za poslovanje, saj meni, da nihče ni vreden zaupanja, s povzdignjenim glasom priganja podrejene k delu ter vztraja pri trditvi, da je njegov način za izvedbo delovnih nalog najboljši. V nekaterih angleško govorečih državah besedo "bullying" pogosto enačijo s pojmom mobing oz. besedi uporabljajo kot sinonima (Mlinarič, 2007). Druga oblika je "bossing", ki označuje mobiranje s strani nadrejenega, vendar ne v tako brutalni obliki, to pa seveda ne pomeni, da je manj intenziven proces. Ko mobira šef, žrtev nima možnosti, da bi iz tega kroga pobegnila, to pomeni, da je že predvidena za "odstrel".

Vzroki za nastanek mobinga

Vzroki za nastanek mobinga so večplastni, kompleksni in hkratni. Ne gre jih iskati samo v posamezniku, pač pa tudi v delovni organizaciji in družbi. Brečko (2007) vzroke za nastanek mobinga pogojuje z neuskkljenostjo v organizaciji dela (zaradi toge hierarhije, nizke stopnje odločanja), podcenjevanjem sposobnosti zaposlenih, nezasedenostjo delovnih mest, neustreznim načinom vodenja (npr. avtoritarni način, vodenje, ki tolerira očitne znake nasilja), socialnim položajem mobiranih (njihovo kulturno in nacionalno pripadnostjo, barvo kože, spolom), uveljavljanjem moči, krepitevijo občutka povezanosti znotraj skupine, strahu pred izgubo službe ter nezadovoljstva na delovnem mestu. Cvetko (2006) pa navaja predvsem zunanje narave vzrokov za razvoj mobinga, med katerimi izpostavlja veliko konkurenco na trgu dela, globalizacijo, velike organizacijske spremembe (npr. privatizacijo, združevanje podjetij, prestrukturiranje), ekonomsko krizo idr. Navedeno pa nedvomno posledično sproža občutenje negotovosti delovnih mest in zaznavno večja pričakovanja glede fleksibilnosti organizacij in zaposlenih.

Žrtev in storilec mobinga (mober)

Žrtev mobinga je lahko vsakdo v delovnem razmerju. Kostelič Martić (2007) in Brečko (2007) ugotavljata, da so žrtve mobinga najpogosteje "poštenjaki", torej posamezniki, ki so opazili in prijavili nepravilnosti pri delu; mladi, na začetku profesionalne kariere oz. komaj zaposleni ljudje, pa tudi tisti pred upokojitvijo, ki imajo upočasnen ritem dela, z zmanjšano motivacijo za nove oblike poklicnega

usposabljanja in/ali imajo previsoke prihodke; osebe, ki želijo nove delovne pripomočke (nove računalnike, novo programsko opremo) in več samostojnosti pri delu; osebe, ki po dolgih letih brezhibnega dela zahtevajo priznanje svojega delovnega položaja in večjo plačo; posamezniki, označeni kot presežek delovne sile; visoko ustvarjalni posamezniki; fizični invalidi; zaposleni, ki so pogosto z delovnega mesta odsotni zaradi bolezni oz. so na bolniški odsotnosti; pripadniki nasprotnega spola, ki so v očitni manjšini; posamezniki, ki prakticirajo drugačne spolne usmeritve.

Moberji so po ocenah raziskovalcev najpogosteje osebe z motnjami osebnosti; tudi sicer manj sposobne, vendar močne osebnosti, brez sposobnosti za ljubezen, radost, igro, kreativnost, dajanje in deljenje. Ker so močne osebnosti, se jim zlahka pridružijo drugi, "slabi" posamezniki, v strahu, da sami ne bi postali žrtve. Identificirajo se z moberjem oz. stopijo na njegovo stran. Z mobingom naj bi prikrivali nemoč v neki drugi sferi svojega življenja (najpogosteje zasebni, torej v zakonu ali družini). Tako okrog sebe formirajo skupino, v kateri dokazujejo svojo moč in pomembnost na račun žrtve.

Raziskovalci mobinga opisujejo (sicer) tipe moberjev kot: socialno disfunkcionalne, inferiorno prepotentne, egocentrične osebe, profesionalno disfunkcionalne, guruje in sociopate (Koić, 2006). Zelo pogosto se moberji prav- zaprav počutijo inferiorno (za vsako prepotentnostjo stoji neka impotenca). Z mobingom si zagotavljajo dominantnejšo vlogo in odrivajo vsakogar, ki jim stoji na poti do njihovega uspeha. To naj bi počeli tudi iz osebnega strahu, da ne bodo cenjeni ali celo, da bodo (nekomu) sami postali žrtev. Nekateri moberji to počnejo zavestno, z namero, da nekomu škodujejo ali da ga prisilijo, da zapusti delovno mesto. To uporabijo takrat, ko se počutijo ogrožene (npr. zaradi kariere) ali v situaciji, ko v delovni organizaciji zaznajo težave s presežno delovno silo, kar bo zahtevalo odpuščanje. Pogosto pa se mobing v začetni fazi dogaja nezavedno. Tako nekatere osebe začnejo mobirati druge preprosto zato, ker se v skupini ne znajo drugače obnašati.

V številnih primerih je glavna lastnost moberja egocentričnost. Prepričan je, da mu mora okolica dati vse tisto, kar potrebuje, da mu mora biti zahvalna. Tak posameznik ne poseduje sposobnosti empatije, ne more vživljati se v občutke drugega. Pogosto navaja, da je prav on žrtev in da posamezniki oz. okolica napadajo njega. Do avtoritet(e) se večinoma obnaša pretirano ljubeznivo in servilno, do sodelavcev pa emocionalno nezrelo ter selektivno prijazno. Če ga odkrijejo, trdi, da je žrtev on, ko pa ga pozovejo k odgovornosti, krivdo vali na druge, vedno želi biti v središču pozornosti.

Brečko (2007) navaja, da so napadalci v 44 % primerov sodelavci, v 37 % nadrejeni, v 10 % nadrejeni in podrejeni hkrati ter v 9 % podrejeni. Kostelić Martić (2005) pa, da so storilci pogosto ljudje z osebnostnimi motnjami, ki trpinčijo žrtve zaradi občutka ljubosumnja, zavisti, strahu, negotovosti, antipatije. Storilci so lahko tudi posamezniki, ki čutijo, da sta njihov ugled in položaj v delovni organizaciji ogrožena.

Posledice mobinga

Mobing oz. psihično nasilje na delovnem mestu je ena najbolj zahrbtnih oblik, ki razkraja ekonomsko in socialno varnost, dostojanstvo, psihični in fizični obstoj posameznika ter normalno delovanje družbenih procesov (Kečanović, 2006). Posledice mobinga so, tako kot vzroki, zelo raznolike in kompleksne ter nepredvidljive. Največkrat zadevajo vpletene, torej tako mobirane kot moberje, povzročajo pa tudi zelo kompleksne negativne posledice v delovnih organizacijah in posledično v globalni družbi. Marais Steinman (1998) opozarja, da mobing na delovnem mestu povzroča takojšnje in pogosto dolgoročne motnje v medsebojnih odnosih, v organizaciji dela in v delovnem okolju na splošno, kar običajno povzroči zmanjševanje kakovosti opravljenih storitev in upad produktivnosti ter učinkovitosti. Tudi zato, ker žrtev mobinga od 10 do 52 % svojega delovnega časa porabi za načrtovanje obrambnih strategij oz. strategij preživetja in manevriranja v organizaciji ter zaradi tega dejansko postane neučinkovita. Za delodajalce je kritična še odsotnost z dela, ki je najpogosteje posledica bolezni žrtev. Nadaljnjo izgubo predstavlja odpoved delovnega razmerja. Na ravni globalne družbe lahko mobing sčasoma povzroči nezaposlenost ter psihične in fizične težave, ki slabo vplivajo na družbeni položaj posameznika. Posledično pa se kažejo tudi stroški zdravstvenega varstva in dolgoročne rehabilitacije za reintegracijo žrtev, stroški nezaposlenosti in ponovnega usposabljanja žrtev ter stroški nezmožnosti in invalidnosti pri žrtvah, katerih delovne sposobnosti so zaradi nasilja zmanjšane. Mobing pusti posledice tudi na sodelavcih, ki so priča sovražnim odnosom. Ti največkrat celotno dogajanje zgolj (nemočni) opazujejo, le redko pa se najdejo taki, ki poskušajo storilca ustaviti. Čeprav priče mobinga z nasiljem niso neposredno povezane, pa vendarle občutijo posledice, in sicer: občutek krivde, strah pred posledicami v primeru, če bi žrtvi pomagali, strah pred tem, da lahko tudi sami postanejo žrtev, umikanje oz. izogibanje storilcu, da ne bi vzbujali pozornosti, imitacija oz. posnemanje dejanj storilca z namenom, izogniti se vlogi morebitne žrtve ali pa celo doseči uspehe, ki jih je uspelo doseči storilcu (npr. napredovanje).

Dejanja mobinga so tako psihično utrujajoča, da puščajo hude posledice tako na posamezniku kot tudi na sodelavcih in družini žrtve. Posledice nadlegovanja na delovnem mestu pa čuti tudi delovna organizacija sama, prav tako pa določeno breme občuti celotna družba. Posledice mobinga prikazujemo v tabeli 2.

Ugotavljamo pa, da je v javnem sektorju, kamor spada tudi sistem vzgoje in izobraževanja, mogoče zaznati višjo frekvenco pojavljanja mobinga kot v zasebnem sektorju. Med žrtvami se pogosteje znajdejo ženske, moški so pogosteje povzročitelji. Psihično nasilje se pojavlja na vseh organizacijskih ravneh, med povzročitelji so tako nadrejeni kot sodelavci. Pogosto je povzročitelj več, v tem primeru nasilje tudi dlje traja.

Tabela 2: Posledice mobinga

Posledice za posameznika	Posledice za sodelavce	Posledice za organizacijo	Posledice za celotno družbo
<ul style="list-style-type: none"> • depresije, motnje spanja, težave s srcem • ogrožena socialna varnost • izguba samospoštovanja • motene interakcije • samomor 	<ul style="list-style-type: none"> • negativen vpliv na pogoje dela, storilnost in rezultate • zmanjša se zadovoljstvo pri delu, vedno več je napak, ni motivacije 	<ul style="list-style-type: none"> • povečanje bolniške odsotnosti • manjša učinkovitost in produktivnost • finančne in kadrovske izgube • izguba ugleda 	<ul style="list-style-type: none"> • večanje stroškov zdravstva • izgube v pokojninskem sistemu • poveča se brezposelnost v državi • manjša produktivnost celotne družbe

Metodologija

Namen raziskave

Ker je mobing ponavljajoče se, premišljeno, žaljivo, neprijazno in sovražno ravnanje, usmerjeno v tarčo oz. žrtev, nas je zanimalo, ali se tovrstni družbeno neželene procesi odvijajo tudi v slovenskem šolskem sistemu. Ker je, po raziskavah sodeč, mobing najbolj razširjen v javnih ustanovah (Parent Thirion, 2007; Škrilec, 2008; Brečko, 2006), nas je zanimalo, kakšne razsežnosti psihičnega nasilja na delovnem mestu zaznavajo oz. doživljajo učitelji v podsistemu osnovnega izobraževanja.

Tako smo z raziskavo želeli ugotoviti:

- Ali so osnovnošolski učitelji seznanjeni s pojavom mobinga?
- V kakšni vlogi so se učitelji že srečali z mobingom?
- Kako bi učitelji ravnali v primeru, da so žrtve mobinga?
- Kdo so izvajalci mobinga nad učitelji?

Pri tem so nas zanimale razlike glede na spol in starost učiteljev.

Raziskovalna metoda

Raziskava temelji na deskriptivni in kavzalno neeksperimentalni metodi empiričnega družboslovnega raziskovanja.

Raziskovalni vzorec

Osnovno populacijo, ki smo jo zajeli v neslučajnostni priložnostni vzorec, predstavljajo osnovnošolski učitelji treh osnovnih šol v šolskem letu 2008/09. Vzorec je zajemal 106 anketiranih osnovnošolskih učiteljev, med katerimi so prevladovali učiteljice (89 oz. 84 %); anketiranih učiteljev je bilo 17 (16 %), kar je zaradi feminizirane narave dela povsem pričakovano. Anketirane učitelje smo razdelili v tri starostne skupine: do 34 let (24,5 %), od 35 do 54 let (67,9 %) in nad 55 let (7,5 %).

Postopek zbiranja in obdelave podatkov

Potrebne empirične podatke smo pridobili z anketiranjem na treh osnovnih šolah, ki smo ga izvedli v času od decembra 2008 do marca 2009. Ravnatelje osnovnih šol smo najprej prosili za sodelovanje in se z njimi dogovorili za termin anketiranja, ki je bilo anonimno in je potekalo skupinsko vodeno z našimi predhodnimi navodili in prošnjo za sodelovanje. Vsa vprašanja anketnega vprašalnika so bila zaprtega tipa. Upoštevali smo osnovne merske karakteristike anketnega vprašalnika: veljavnost (s pregledom ustrezne literature), objektivnost (z zaprtim tipom vprašanj, pri katerih ni mogoče s subjektivnim presojanjem spreminjati informacij) in zanesljivost (z natančnimi in enopomenskimi, specifičnimi vprašanji). Dobljene empirične podatke smo obdelali s statističnim programskim paketom SPSS; izračunali smo absolutne (f) in odstotne ($f\%$) frekvence ter tako dobljene podatke tabelarično prikazali. Za preverjanje odvisnih zvez med spremenljivkami smo uporabili χ^2 -preizkus.

Rezultati in interpretacija

Seznanjenost s procesom mobinga

Iz dobljenih empiričnih podatkov je razvidno, da je večina anketiranih učiteljev seznanjenih s pojmom mobing. Kar 91 anketiranih učiteljev (85,5 %) je za pojem mobing že slišalo, le 15 (14,2 %) pa še nikoli. Rezultat je pričakovan, saj se o nasilju na delovnem mestu veliko govori v medijih. V času raziskave je začel veljati tudi nov kazenski zakonik, v katerem je mobing opredeljen kot kaznivo dejanje, zato je bila pogostost predstavljanja pojava mobinga v javnosti zelo visoka.

Tabela 3: Število (f) in strukturni odstotki ($f\%$) učiteljev po seznanjenosti s pojmom mobing glede na spol in glede na starost

Seznanjenost z mobingom	Moški		Ženske		Do 34 let		35–54 let		Nad 55 let	
	f	$f\%$	f	$f\%$	f	$f\%$	f	$f\%$	f	$f\%$
Da	16	94,1	75	84,3	25	96,2	62	86,1	4	50,0
Ne	1	5,9	14	15,7	1	3,8	10	13,9	4	50,0
Skupaj	17	100	89	100	26	100	72	100	8	100
χ^2 -preizkus	$\chi^2 = 1,364, g = 1, p = 0,243$				$\chi^2 = 8,840, g = 2, p = 0,012$					

S χ^2 -preizkusom nismo zaznali statistično značilne razlike med spoloma po seznanjenosti s pojmom mobing. Večina anketiranih moških (16 oz. 94,1 %) pa tudi anketirank (75 oz. 84,3 %) je bilo seznanjenih z mobingom, kar smo tudi pričakovali. Nasilje na delovnem mestu je tema, o kateri se vsak dan veliko govori in sliši. Zadnje čase se največ pozornosti namenja prav nasilju na delovnem mestu in vrstniškemu nasilju. Pričakovano je, da spol ne bo pomembno vplival na seznanjenost s pojmom mobing.

Glede starostnih razlik po seznanjenosti s pojmom mobing pa nam je izid χ^2 -preizkusa pokazal, da obstaja statistično značilna razlika po seznanjenosti z

mobingom glede na starost učiteljev. Starejši kot so učitelji, manj poznajo pojem mobing. V starosti do 34 let kar 96,2 % anketiranih učiteljev pozna mobing, medtem ko je teh v starosti nad 55 let le še 50 %.

Takšnega rezultata nismo pričakovali, saj smo predvidevali, da starost anketiranih učiteljev ne bo vplivala na seznanjenost z obliko tako kompleksnega in agresivnega nasilja, kot je mobing. Ta rezultat je najverjetneje posledica različnega pojmovanja, razumevanja in percepcije nasilja na delovnem mestu, saj v slovenskem prostoru ne obstaja samo en strokovni termin za pojmovanje te oblike nasilja. Morda so starejši anketirani učitelji slišali za izraz šikaniranje, trpinčenje na delovnem mestu, novejšega pojma mobing pa v tem kontekstu niso (pre)poznali.

Vloga, s katero so se učitelji srečali v procesu mobinga

Tabela 4: Število (f) in strukturni odstotki (f %) učiteljev po vlogi, s katero so se srečali v procesu mobinga

Vloga v procesu mobinga	f	f%
Opazovalec	19	17,9
Žrtev	15	14,2
Storilec	3	2,8
Nič od tega	69	65,1
Skupaj	106	100

Kar 15 anketiranih učiteljev (14,2 %) je izjavilo, da so (že) bili oz. so (še) žrtev trpinčenja na delovnem mestu. Delež le-teh je presenetljivo visok, saj nakazuje, da je najmanj vsak sedmi anketirani učitelj izpostavljen mobingu. Če analiziramo še delež, ki prikazuje tiste anketirane, ki so bili priča mobingu, je podatek še bolj zaskrbljujoč. Opazovalcev dogajanja mobinga je kar 17,9 % (oz. 19) iz anketirane populacije. Če ta dva podatka združimo, ugotovimo še, da je kar tretjina vseh anketiranih učiteljev že bilo podvrženo mobing dejanjem. Nadlegovanje na delovnem mestu je v šolski sredini torej še kako prisotno! Trije anketirani učitelji so celo priznali, da so sami izvajali mobing. S psihičnim nasiljem se v nobeni od teh vlog ni srečalo zgolj 69 anketiranih učiteljev (65,1 %). To potrjuje, da je mobing resen problem v podsistemu osnovnega izobraževanja in da ga je potrebno čim prej raziskati in predvsem omejiti.

Tabela 5: Število (*f*) in strukturni odstotki (*f* %) učiteljev po vlogi, s katero so se srečali v procesu mobinga glede na spol in glede na starost

Vloga v procesu mobinga	Moški		Ženske		Do 34 let		35–54 let		Nad 55 let	
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Opazovalec	3	17,6	16	18,0	3	11,5	14	19,4	2	25,0
Žrtev	2	11,8	13	14,6	2	7,7	10	13,9	3	37,5
Storilec	1	5,9	2	2,2	0	0,0	3	4,2	0	0,0
Nič od tega	11	64,7	58	65,2	21	80,8	45	62,5	3	37,5
Skupaj	17	100	89	100	26	100	72	100	8	100
χ^2 -preizkus	$\chi^2 = 0,627$, $g = 3$, $p = 0,890$				$\chi^2 = 8,415$, $g = 6$, $p = 0,209$					

Na osnovi χ^2 -preizkusov ugotovimo, da ne glede na spol in ne glede na starost učiteljev ne moremo govoriti o obstoju statistično značilnih razlik po vlogi v procesu mobinga.

Ugotavljamo, da so deleži sorazmerno enako porazdeljeni po vlogah glede na spol. Tako je 11,8 % anketiranih učiteljev in 14,6 % učiteljic že občutilo mobing na svoji koži. Med opazovalce oz. priče mobing dejanj se je (samo)umestilo 17,6 % anketiranih učiteljev in 18,0 % anketirank. Med storilci prevladujejo anketiranci (5,9 %), medtem ko je ta delež pri anketirankah nekoliko nižji (2,2 %). Rezultat ni pričakovan, saj so druge raziskave pri nas² in po svetu (Parent Thiron idr., 2007) pokazale, da med žrtvami prevladujejo ženske, kar se v naši raziskavi ni potrdilo.

Podrobnejši pregled frekvenc pokaže manjše razlike v odgovorih med različno starimi anketiranimi učitelji. Ugotavljamo, da starost učiteljev kaže na tendenco naraščanja, saj s starostjo anketiranih narašča število tistih, ki so se opredelili za žrtve ali opazovalce mobing dejanj. Tako ugotavljamo, da so anketirani učitelji, ki so stari nad 55 let, najbolj ogrožena skupina in kar 37,5 % se jih je že znašlo v vlogi žrtve. Med tistimi, ki so stari do 34 let, se jih je za žrtve opredelilo 7,7 %. Prav tako s starostjo narašča število tistih, ki so že bili priča mobingu. V starosti do 34 let je bilo priča nadlegovanju na delovnem mestu 11,5 % anketiranih učiteljev, v srednji starostni skupini je teh bilo 19,4 %, v starosti nad 55 let je takih 25,0 %. Vsi trije v anketi zajeti storilci mobinga so stari od 35 do 54 let.

Takšen izid smo pričakovali, saj imajo starejši učitelji, ki so tik pred upokojitvijo, počasnejši ritem dela, niso tako motivirani za nove oblike poklicnega usposabljanja kot njihovi mlajši kolegi in prejema višje dohodke. Vse navedeno moti mlajše učitelje, ki to zavračajo, zato so jim starejši učitelji marsikdaj "v napoto" pri uvajanju novih pristopov, tehnik in metod poučevanja, saj zavračajo timsko delo in odklanjajo predloge mlajših kolegov, ki pa jih zato pogosteje mobirajo.

2 Leta 2008 je bila s strani Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa izvedena prva nacionalna raziskava o razširjenosti mobinga pri nas. Rezultati kažejo, da je v zadnjih šestih mesecih pred raziskavo mobing doživelo kar 62,8 % vprašanih žensk in 37,2 % vprašanih moških.

Način ravnanja v primeru žrtve mobinga

Tabela 6: Število (*f*) in strukturni odstotki (*f* %) učiteljev po načinu ravnanja v primeru žrtve

Način ravnanja	f	f %
Bolniška odsotnost	8	7,5
Zamenjava službe	26	24,5
Molčečnost	20	18,9
Odpravnina	6	5,7
Tožba	46	43,4
Skupaj	106	100

Kar 46 anketiranih učiteljev (43,4 %) je izjavilo, da bi v primeru, če bi se nad njimi izvajal mobing, zoper povzročitelja vložili tožbo. Ta podatek se sklada z odgovori anketiranih učiteljev na vprašanje, ali so seznanjeni s členom v novem kazenskem zakoniku, v katerem je mobing opredeljen kot kaznivo dejanje, saj jih je na to vprašanje pritrdilno odgovorilo okrog 40 %. Tisti torej, ki so seznanjeni z novostjo, bi najverjetneje vložili tožbo. Slaba četrtnina učiteljev (26 oz. 24,5 %) bi se odločilo za zamenjavo službe, kar 20 učiteljev (18,9 %) pa bi se odločilo za molčečnost in se sprijaznilo z nastalo situacijo z mislijo, "saj drugje ni nič boljše". Ocenjujemo, da je to najslabša možna rešitev, zato nas podatek po eni strani preseneča, po drugi strani pa je v danih zaostrenih družbenih razmerah pričakovan, saj se večina zaposlenih boji za svojo službo in si z izpostavljanjem ne želi nakopati novih problemov ali pa problema poglobiti. 6 anketiranih učiteljev (5,7 %) je izjavilo, da bi čakalo, da jim delodajalec prekine delovno razmerje, saj bi tako bili upravičeni do odpravnine, 8 učiteljev (7,5 %) pa bi se zateklo v daljšo bolniško odsotnost.

Tabela 7: Število (*f*) in strukturni odstotki (*f* %) učiteljev po načinu ravnanja v primeru žrtve glede na spol in glede na starost

Način ravnanja	Moški		Ženske		Do 34 let		35–54 let		Nad 55 let	
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Bolniška	0	0,0	8	9,0	0	0,0	6	8,3	2	25,0
Zamenjava službe	3	17,6	23	25,8	11	42,4	15	20,8	0	0,0
Molčečnost	4	23,5	16	18,0	1	3,8	15	20,8	4	50,0
Odpravnina	1	5,9	5	5,6	0	0,0	5	6,9	1	12,5
Tožba	9	52,9	37	41,6	14	53,8	31	43,1	1	12,5
Skupaj	17	100	89	100	26	100	72	100	8	100
χ^2 -preizkus	$\chi^2 = 3,846$, $g = 4$, $p = 0,427$				$\chi^2 = 27,356$, $g = 8$, $p = 0,001$					

Glede na spol anketiranih učiteljev ugotavljamo, da ni statistično značilnih razlik po načinu ravnanja v primeru žrtve mobinga. Analiza dobljenih empiričnih podatkov pa pokaže, da bi tožbo proti storilci vložilo 52,9 % anketirancev in 41,6 %

anketirank. Rezultat je spodbuden, saj se ljudje vedno bolj zavedajo, da se je potrebno boriti za svoje pravice in, ne nazadnje, za zdravje. Presenetljivo je, da se v daljšo bolniško odsotnost ne bi zatekel noben anketiranec, ampak bi to možnost izbralo 9 % anketirank. O neprijetnih in nedopustnih dogodkih bi molčalo 18,0 % anketirank in 23,5 % anketirancev, drugo službo bi si poiskalo 25,8 % anketirank in 17,6 % moških kolegov.

Izid ni bil pričakovan, saj smo predvidevali, da deleži v kategoriji molčečnosti ne bodo tako visoki. Če o problemu molčimo in nastale situacije ne zaupamo ostalim ali pa sami ne ukrepamo kako drugače, obstaja latentna nevarnost, da se bo že sicer nevzdržna situacija samo še zaostрила, saj na tak način storilcu sporočamo, da njegova dejanja odobravamo ali pa da se ga bojimo. To pa vsekakor ni dobro ne za naše zdravje ne za kakovost dela, ki ga opravljamo. Takšno molčanje pogosto vodi v hude zdravstvene težave, depresije, travme, posledica katerih je lahko invalidska upokojitev ali pa žrtev enostavno ne najde izhoda iz situacije in tako se možnost za samomor poveča.

Na osnovi χ^2 -preizkusa ugotovljamo, da obstaja statistično značilna razlika po načinu ravnanja v primeru mobinga med različno starimi anketiranimi učitelji. Tako se s starostjo učiteljev povečuje število takšnih, ki bi se zatekli v bolniško odsotnost ali bi o situaciji molčali. Nihče izmed anketiranih učiteljev, starih do 34 let, ne bi šel v bolniško, medtem ko je takih v starosti med 35 in 54 let 8,3 %, v starosti nad 55 let pa že 25,0 %. Kar polovica najstarejših anketiranih bi se z nastalo situacijo sprijaznilo in nihče ne bi pomislil na zamenjavo službe. Novo delovno mesto bi si poiskalo 42,4 % anketiranih učiteljev, ki so mlajši od 34 let.

Razlika med odgovori je torej očitna in tudi pričakovana. Zaposleni učitelji nekaj let pred upokojitvijo imajo dokaj malo možnosti za zaposlitev v kakšni drugi organizaciji, zato kot rešitve v primeru nadlegovanja na delovnem mestu ne vidijo zamenjave službe pa tudi ne tožbe. Največ bi jih o problemu molčalo ali se zateklo v bolniško odsotnost. Starejši anketirani učitelji so izrazili namero, "da bodo teh nekaj let že še potrpeali", naredili, kar bodo morali, dodatnega napora in truda pa v delo in medosebne odnose ne bodo vlagali.

Čeprav je redno zaposlitev, tudi v osnovni šoli, vedno težje dobiti, pa njihovi mlajši anketirani kolegi razmišljajo drugače: v veliki meri bi si namreč poiskali novo delovno mesto (42,4 %). Tudi zato, ker ocenjujejo, da so lažje zaposljivi, imajo veliko inovativnih idej, motivacije, zagnanosti, kar jim predstavlja prednost na trgu dela. Več kot polovica pa je tudi odločenih, da bi v primeru mobingiranja nad njimi tudi vložili tožbo proti napadalcu, kar je vsekakor spodbudno.

Storilec mobinga nad učitelji

Tabela 8: Število (*f*) in strukturni odstotki (*f* %) učiteljev po storilcu

Storilec	f	f %
Nadrejeni	13	12,3
Sodelavec	3	2,8
Sodelavci	7	6,6
Starši	4	3,8
Učenci	5	4,7
Nihče	74	69,8
Skupaj	106	100

Storilci mobinga so lahko nadrejeni, podrejeni ali nadrejeni in podrejeni skupaj. Toda v šolskem prostoru ni klasične podrejenosti, ki je značilna za številne druge institucije z določeno in urejeno hierarhijo delovnih mest. Ker smo anketirali učitelje, je njim nadrejeni vodja šole oz. ravnatelj, kot podrejene učiteljem pa smo prepoznali tako učence kot starše učencev.

Ker smo v naši raziskavi kot žrtev mobinga prepoznali 14,2 % vseh anketirancev, storilce pa je navedlo bistveno več anketiranih, sklepamo, da so tudi tisti anketirani učitelji, ki so mobing kdaj koli že opazovali, prav tako odgovarjali na to vprašanje. Kot izvajalce trpinčenja na delovnem mestu so učitelji najpogosteje prepoznali nadrejene osebe. V kar 12,3 % primerov je mobing izvajal/-a ravnatelj oz. ravnateljica. Vsak pedagoški vodja šole si želi, da bi šola, ki jo vodi, dosegala visoke, če že ne zavirljive rezultate. Doseganje teh pa je mogoče le, če so učitelji ustrezno strokovno usposobljeni, motivirani tako za neposredno pedagoško delo kot tudi (in vedno bolj) za pridobivanje novih znanj za trajnostni razvoj. Le tako so lahko uspešni v transferu znanj in veščin, ki jih prenašajo na učence, ki so posledično zaradi kakovostnega usmerjanja v razvijanje potencialov uspešni, ustvarjalni in razvijajo svojo nadarjenost. Ker šole med seboj tekmujejo za naklonjenost med učenci in med starši, nemalokrat vodja šole na učitelje preveč pritiska, jim nalaga preveč dela in od njih preveč pričakuje. Učitelji lahko te pritiske občutijo kot ogrožajoče. Če na šoli ni čutiti timskega duha, če vodja ne zna ustrezno voditi in usmerjati svojih zaposlenih, do trenj in avtoritarnega načina vodenja šole, ki lahko privede do mobinga, ni daleč.

Naslednji, ki pogosto mobirajo anketirane učitelje, so njihovi sodelavci (6,6 %). Gre za skupino sodelavcev, ki se združijo z namenom, da se določene osebe oz. sodelavca znebijo. Presenetljiv je podatek, da mobing nad anketiranimi v kar 4,7 % izvajajo učenci in v 3,8 % njihovi starši. To opozarja na pedocentrično naravnost in permisivno vzgojo otroka. Starši so postali do svojih otrok preveč zaščitniški, protektivni; učiteljem ne zaupajo in jim ne verjamejo tako, kot so jim v preteklosti. Tako so največkrat prav starši pripravljeni narediti vse, da določenega učitelja psihično uničijo in preženejo z določene šole. Zanimivo bi bilo izvedeti, zaradi katerih razlogov se starši "spravijo" na določenega učitelja in s katerimi dejanji starši mobirajo učitelje.

Presenetilo pa nas je, da med izvajalci mobinga izstopajo učenci. Med učitelji in učenci je precejšnja starostna razlika, in ker so anketirani učitelji navajali, da jih mobirajo tudi učenci, lahko sklepamo, da učenci učitelje vse manj spoštujejo, cenijo in upoštevajo. Predvidevamo, da učenci učitelje mobirajo tako, da neprestano povzročajo nemir, ne poslušajo, ne sledijo izvajanju učne ure, jim ne pustijo do besede, jih zmerjajo, prekinjajo ... Skratka, hitro se pojavi vprašanje avtoritete učiteljev. In predvsem: Ali sodobni učitelji res niso več kos učencem in si v teh spremenjenih razmerah niso zmožni zgraditi svoje profesionalne avtoritete in pridobiti zaupanja učencev?

Tabela 9: Število (*f*) in strukturni odstotki (*f* %) učiteljev po storilcu glede na spol in glede na starost

Storilec mobinga	Moški		Ženske		Do 34 let		35–54 let		Nad 55 let	
	<i>f</i>	<i>f</i> %	<i>f</i>	<i>f</i> %	<i>f</i>	<i>f</i> %	<i>f</i>	<i>f</i> %	<i>f</i>	<i>f</i> %
Nadrejeni	2	11,8	11	12,4	1	3,8	11	15,3	1	12,5
Sodelavec	0	0,0	3	3,4	0	0,0	2	2,8	1	12,5
Sodelavci	3	17,6	4	4,5	2	7,7	4	5,6	1	12,5
Starši	0	0,0	4	4,5	1	3,8	3	4,2	0	0,0
Učenci	1	5,9	4	4,5	2	7,7	3	4,2	0	0,0
Nihče	11	64,7	63	70,8	20	76,9	49	68,1	5	62,5
Skupaj	17	100	89	100	26	100	72	100	8	100
χ^2 -preizkus	$\chi^2 = 5,402$, $g = 5$, $p = 0,369$				$\chi^2 = 8,075$, $g = 10$, $p = 0,622$					

Na osnovi χ^2 -preizkusov smo ugotovili, da glede na spol in glede na starost anketiranih učiteljev ne moremo govoriti o obstoju statistično značilnih razlik po storilcu mobinga.

Frekvenčna porazdelitev pa nam je pokazala, da je 11,8 % anketirancev in 12,4 % anketirank izjavilo, da je (bil) storilec mobinga najpogosteje nadrejeni. Sodelavec je napadel 3,4 % učiteljic in nobenega učitelja. Skupina sodelavcev se je spravila na 17,6 % kolegov in 4,5 % kolegic. Ugotavljamo, da učiteljice upa napasti ena sama oseba, saj so ženske znane kot "manj močne" in se težje uprejo napadalcu kot moški. Učitelje najpogosteje nadleguje skupina sodelavcev, saj so moški prepoznavni kot bolj krepostni in jih je težje zмести. Verjetno pa moških ne upa mobirati en sam posameznik, saj se boji povračilnega napada. Skupina proti posamezniku je seveda lažja in bolj prefinjena oblika trpinčenja na delovnem mestu. Starši, ki pogosto pri procesu mobinga sodelujejo s svojimi otroki, nadlegujejo 4,5 % anketiranih učiteljic. Učenci se v približno enaki meri spravljajo tako na anketirane učitelje (5,9 %) kot na anketirane učiteljice (4,5 %).

Anketirane učitelje, stare do 34 let, v največ primerih mobirajo sodelavci (7,7 %) in učenci (7,7 %). Učitelji, stari med 35 in 54 let, so izjavili, da jih največkrat trpinčijo nadrejeni (kar 15,3 %). V enaki meri so s strani nadrejenega, sodelavca in skupine sodelavcev mobirani najstarejši anketirani učitelji (nad 55 let). Opazno je,

da se najstarejše učitelje še vedno (naj)bolj spoštuje, saj tako učenci kot starši učencev teh učiteljev še niso nadlegovali. Se pa učenci najpogosteje lotijo najmlajših učiteljev, saj vedo, da imajo ti manj izkušenj za delo z nemirnimi in motečimi učenci, da svoje delo šele spoznavajo in še niso veščji vseh metod za umiritev razreda.

Sklep

Rezultati naše raziskave kažejo, da je najmanj vsak sedmi anketirani osnovnošolski učitelj (že bil) izpostavljen mobingu. Podatek je zaskrbljujoč, saj smo opozorili, kako hude posledice mobing pušča na posamezniku in organizaciji. Zaradi vsega navedenega je treba pojav mobinga zamejiti in preprečiti. Tudi in predvsem v osnovni šoli! Obstaja več različnih možnosti preprečevanja mobinga. Med najbolj učinkovite vsekakor spadajo preventivni ukrepi, kot so npr. izboljšanje stila vodenja, jasno podajanje informacij, odprta komunikacija, organizacijska kultura, ki zapoveduje timsko delo. Še posebej zanimiva oblika preventive je t. i. organizacijski dogovor ali psihološka pogodba, kjer gre za poseben sporazum med delodajalci in delojemalci, v katerem so določene naloge in pristojnosti nadrejenih v primerih, da se zazna proces mobinga, prav tako pa predvidene sankcije za storilce. Ena izmed rešitev, kako pomagati žrtvam, je tudi odprti telefon. Med najbolj učinkovita sredstva preventive pa uvrščamo stalno, kakovostno in vsebinsko ustrezno informiranje in ozaveščanje o tem pojavu, razne javne ali organizacijske kampanje proti mobingu in opozarjanje na veljavno zakonodajo, ki mora služiti preprečevanju mobinga. Pri nas smo leta 2008 sprejeli nov Kazenski zakonik (KZ-1), ki v 197. členu obtožuje storilce mobinga, za katere je predvidena zaporna kazen do 2 let.

Seveda pa lahko največ naredimo sami s spremembo naše miselnosti in vrednostnega sistema. Kakovostni medčloveški odnosi in sodelovanje drug z drugim morajo postati najvišje vrednote, ne pa da le-te izrinja želja po višji plači in tekmovalnosti, ki je še kako značilna za potrošniško naravnano slovensko postmoderno družbo. Prav je, da se trudimo "mobing preprečevati zato, da ostanemo »človeški«, da torej ohranimo človekovo dostojanstvo na delovnem mestu ter njegovo osebno integriteto in torej ostanemo zdrava »družba« /.../ Čas je, da preidemo k bolj kakovostnemu ravnanju z ljudmi pri delu. To pa ne pomeni, da bodo službe postale bolj varne kot doslej, bodo pa lahko postale mesto osebnostnega in profesionalnega razvoja posameznika, kar je tudi njihov temeljni namen" (Brečko, 2007, str. 427).

Vsekakor pa za pojav mobinga v osnovni šoli velja, da se pogosteje pojavi v tistih okoljih, za katere je značilno:

- da je delovno okolje izrazito tekmovalno, s kulturo "karierizma" in strogo hierarhično strukturo;
- da delovni kolektiv zanima samo končni učinek, ne ukvarja pa se z delovno klimo in odnosi med zaposlenimi;

- da se v njih čuti velika zaskrbljenost zaradi presežkov delovne sile;
- da v njih prevladuje avtoritarni slog vodenja in upravljanja;
- da slabo načrtujejo organizacijske spremembe in da v njih vlada nenehna negotovost glede tega, "koga bodo izbrali za ...";
- da slabo in nezadostno omogočajo tako vključevanje kot tudi sodelovanje zaposlenih učiteljev pri odločanju;
- da imajo slabo razvite možnosti za poklicno usposabljanje in izpopolnjevanje;
- da v njih vlada pomanjkanje medsebojnega spoštovanja, zlasti spoštovanja kulturnih razlik;
- da je opazno pomanjkanje jasnih pravil pri delu in pravil vedenja;
- da zaposleni učitelji dobivajo pretirane delovne obremenitve in (tudi) nesmiselne delovne naloge ali so le-te nezadostno opredeljene (dvoumne, konfliktne);
- da je zaznavno pomanjkanje profesionalnosti zaposlenih (Gilioli, 1999, v Kostelić Martić, 2005).

Sklenemo lahko, da je najpomembnejša ugotovitev naše raziskave spoznanje in (hkrati) dokaz, da si človek dela slabo uslugo, če je nemočen ujetnik nastale situacije, in da je še bistveno večja nevarnost, če jo kdor koli na delovnem mestu hote ali nehote prezre. V obeh primerih gre za odklona, ki sta nesprejemljiva, saj prvi pomeni, da človek ne prevzema odgovornosti za to, kar počne in kar se mu dogaja, drugi pa je lasten tistim, ki slepo zaupajo v svojo moč in samozadostnost lastnega. Največja ironija pa je, da so žrtve po navadi posamezniki s čutom za socialno pravičnost, odgovorni, motivirani ljudje z zdravo osebnostjo. Izročilo, ki nam ga zapuščajo dobljeni empirični podatki in s katerim resno opozarjamo oboje, tako delojemalce (učitelje) kot delodajalce (državo), pa je, da je le zadovoljen delavec tudi uspešen delavec, ne le zase, ampak za celotno družbo.

Prav zato pa vsi vpleteni, ne da bi zlonamerno posegali v vloge drugega, realno čutijo potrebo po rekonceptualizaciji, ki ji v sodobnem času ne more uiti nič in nihče več. Vse bolj jasno namreč postaja, da morajo tudi preproste odločitve v osnovnih šolah, ki ne skrbijo le za izobraževanje učencev, pač pa tudi za zdravje svojih zaposlenih, opraviti preizkus legitimnosti. Če ga ne izpolnijo, jih lahko zamenjajo druge, ki so svobodnejše in pravičnejše, predvsem pa bolj humane in na dobro človeka naravnane institucije.

Ob tem je pomembno, da je intersubjektivni prostor (še posebej v sodobnem, globalnem svetu) v svojem bistvu pluralen prostor, svet drugačnosti. Spremenjeno razumevanje, spraševanje o dimenzijah človeškosti človeka, prisotnost številnih družbeno neželenih pojavov na delovnem mestu in posledično odsotnosti zdravja ter zmanjšanih možnosti za človeka dostojno (pre)živetje in vzpostavitev etičnega prostora, kjer ni pomembno samo, kje je mesto srečanja (učitelja z učencem, starši idr.), temveč tudi, kje je učitelj kot posameznik potreben pomoči, vključujejo tudi predstave o spremenljivem svetu, v katerem zaposleni na področju osnovnega izobraževanja živijo in delajo, o prostoru, ki v sodobnem svetu dobiva nove dimenzije.

Nastale spremembe zahtevajo vnovične premisleke o konceptih usvajanja in posredovanja znanja ter načinih njegovega vrednotenja. In družbenega statusa učitelja še posebej! Zagotovo bodo novi koncepti usvajanja in posredovanja znanja zahtevali tudi spremembe v organizaciji samega podsistema, spremembo odnosov avtoritete in moči, avtonomije in odgovornosti. Delovni, organizacijski in strokovnoavtonomni procesi preprosto ne bodo (z)mogli več potekati na podlagi podrejanja razuma verovanju. Zdi se, da bodo morali premisleki o novih konceptih usvajanja in posredovanja znanja vključevati tudi del utopične razsežnosti, ker je svet brez vizije, brez utopije preveč instrumentalen, je samo realizem, mrtvilo, ki te umori, zato je nujno zagotoviti prostor za imaginacijo. Kje torej najti vzgibe za premislek o ("drugačni") organizaciji dela v osnovnem šolstvu?

Ob izjemni dinamiki družbenih sprememb, ki zahtevajo rekonceptualizacijo temeljnih bivanjskih kategorij, se zdi, da področja učiteljevega dela, vodenja in države ter njenih institucij, še posebej s tem organizacijski principi, na katerih temelji njihovo delo, ne bodo več dolgo (z)mogli biti ujeti v zatečenih konceptih (so)delovanja. Čeprav kljub stalnim spremembam v šolskem prostoru ostajajo okviri nespremenjeni, ne bo več prostora in časa le za kozmetične spremembe. Nakopičena protislovja namreč kažejo, da rešitev ni mogoče iskati znotraj starih konceptov. Očitno se je ob vseh težnjah, da bi posamezniku posredovali čim več nakopičenega znanja, da bi bila učinkovitost učenja in poučevanja čim večja, oblikovalo veliko novih pedagoških strategij, tehnik in metod poučevanja in učenja. Žal pa opažamo tudi, da se je ob tem začelo izgubljati temeljno poslanstvo vzgojno-izobraževalnega dela, megliti značilnosti samega dela področja in razumevanje tega, kar je lastno temu delu, potrebnem učenju in usposabljanju.

V zaostrenih gospodarskih razmerah, posledično pa tudi razmerah na delovnem mestu, zaznavamo naraščajoče zavzemanje za razvijanje etike udeležенosti, ki temelji na profesionalnem pogovoru. Izpostaviti pa je potrebno, da se (že) krepi moč udeležencev v delovnem procesu. Pomemben element krepitve moči je tudi zavest o tem, da ob udarcih in neuspehih (s katerimi mobing zagotovo ne skopari) vendarle obstaja rešitev, da je mogoče okrevati. Vsekakor se lahko posameznik uresničuje kot edinstveno bitje le, če je (le) neodvisen, svoboden v svoji kreativnosti in imanentnosti. Neodvisnost pa se povezuje s potrebo po tem, da bi znal in smel skrbeti zase, da ima nadzor nad svojim ravnanjem, da obvladuje dogajanja okoli sebe, se sebe zaveda, in kar je še posebno zanimivo, da mu je dovoljeno skrbeti za druge. Prav zadnja od teh potreb dokazuje družbenost posameznika, potrebo, da je vpet v socialne mreže, da je neodvisen, vendar hkrati pripadajoč, a ne napaden in napadalen. Morda zato ni nenavadno, da so varovalni dejavniki, ki učitelju zagotavljajo, da je uspešen, tisti, ki mu omogočajo, da se uresničuje kot subjekt svojega strokovnega in avtonomnega dela, kar vključuje sprejetost, spoštovanje, sočutje, zanimanje zanj, zaupanje vanj in predvsem razvijanje razumevanja ciljev ter namena njegovega delovanja in učenja v odpiranju novih perspektiv.

VIRI IN LITERATURA

- Bakovnik, R. (2006). Vloga sveta delavcev pri odkrivanju in preprečevanju mobbinga. *Industrijska demokracija*, 5 (12), 3–5.
- Brečko, D. (2003). "Mobbing" – psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu. *HRM*, 1 (1), 62–64.
- Brečko, D. (2006). Mobbing – psihoteror tekmovalne družbe. *Industrijska demokracija*, 5 (12), 12–18.
- Brečko, D. (2007). Mobbing – kako ga pravočasno prepoznati in ukrepati. *Delavci in delodajalci*, 7 (2–3), 415–428.
- Cvetko, A. (2006). Mobbing – psihično nasilje. V M. Dodič Fikfak (ur.), *Nasilje na delovnem mestu* (str. 25–39). Ljubljana: Klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
- Davenport, N., Schwartz, R. in Elliott, G. (2005). *Mobbing: emotional abuse in the American workplace*. Ames: Civil Society Publishing, Iowa.
- Dodič Fikfak, M. (2006). *Nasilje na delovnem mestu*. Ljubljana: Klinični center.
- Kečanović, B. (2006). Ustavimo nasilje na delovnem mestu! *PP*, 25 (49/50), 22–23.
- Koič, E. (2006). Posljedice mobbinga na psihično zdravje zaposlenika. V M. Dodič Fikfak (ur.), *Nasilje na delovnem mestu* (str. 53–64). Ljubljana: Klinični center.
- Knorz, C. in Zapf, D. (1996). Mobbing: Eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 1, 12–22.
- Gruban, B. (2003). HRM: "človeški viri" ali ljudje z novimi vrednotami?: (nova) organizacijska kultura in vrednote. *HRM*, 1 (1), 8–13.
- Kalčič, V. in Knavs, N. (2007). Od peklenskega oddelka do odpovedi. *Dnevnikov objektiv, priloga časnika Dnevnik*, 57 (125), 4–7.
- Kostelić Martić, A. (2005). *Mobbing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu*. Zagreb: Školska knjiga.
- Kostelić Martić, A. (2007). Psihično nasilje na delovnem mestu. *HRM*, 5 (15), 26–32.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Leymann, H. (1995). *Der neue Mobbing-Bericht. Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Marais Steinman, S. (1998). *The changing workplace*. Pridobljeno 13. 9. 2008, s .
- Parent Thirion, A. idr. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Pridobljeno 22. 10. 2008, s .
- Resch, M. (1994). *Wenn Arbeit krank macht*. Berlin: Ullstein.
- Mlinarič, P. (2007). Zaščita pred mobbingom: ko služba postane pekel. *HRM*, 5 (15), 34–38.
- Tuškej, M. (2007). *Vloga kadrovskih služb pri obvladovanju mobbinga*. Magistrsko delo, Kranj: Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.
- Purgaj, T. (2009). *Nekateri vidiki razširjenosti mobbinga med učitelji v osnovni šoli*. Diplomsko delo, Maribor: Univerza v Mariboru, Filozofska fakulteta.

Škrilec, M. (2008). *Sociološki vidiki vplivov delovnega okolja na pojav mobinga*. Magistrsko delo, Maribor: Univerza v Mariboru, Filozofska fakulteta.

Tkalec, L. (2006). Mobbing – psihoteror na delovnem mestu. *Industrijska demokracija*, 5 (12), 6–12.

Uradni list RS, 55/2008. *Kazenski zakonik (KZ-1)*. Pridobljeno 3. 11. 2008, s <http://www.uradni-list.si/1/index?edition=200855>.

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1–2), 70–85.

Elektronski naslov: jana.bezensek@uni-mb.si

Založniški odbor je prispevek prejel 13. 12. 2009.

Recenzentski postopek je bil zaključen 21. 12. 2009.
