



Katedra za psihologijo dela in organizacije

**IZBRANI VPRAŠALNIKI
ZA UPORABO NA PODROČJU
PSIHOLOGIJE DELA IN ORGANIZACIJE**

Mobing

Avtorice: Dunja Koligar in Maja Korber

Mentorica: dr. Eva Boštjančič

Urednica: Maruška Ozimek

Študijsko leto: 2012/2013

1. Povzetek

Mobing pomeni načrtno psihično nasilje, trpinčenje in šikaniranje, ki lahko žrtev privede do socialne izolacije. Gre za procesno dejanje in ne vsako dejanje psihičnega ali čustvenega nasilja in neustreznega ravnanja. O mobingu lahko govorimo, če se dejanja pojavljajo vsaj enkrat na teden v obdobju šestih mesecev. Posledice mobinga se lahko kažejo kot: potrto in obup, preutrujenost, občutek izčrpanosti, izguba volje do dela, nespečnost, izguba nadzora nad vedenjem, upad samozvesti, motnje v socialnih odnosih, depresivna motnja ...

Prepoved mobinga je uzakonjena v Zakonu o delovnem razmerju, Kazenskem zakoniku in Zakonu o zdravstvenem varstvu. Proces mobinga poteka skozi štiri faze: konflikt, psihoteror, disciplinski ukrepi in kot zadnja faza konec delovnega razmerja. Vzroki so zelo različni in pri razlagi le-teh je potrebno upoštevati kulturo organizacije, značilnosti organizacije dela ter značilnosti napadalca in žrtve. Glede na smer delovanja in izvajanja mobinga ga delimo na: horizontalni, vertikalni in zunanji mobing, v zadnjem času pa sta pogosta tudi e-mobing in lažni mobing. Posledice mobinga občuti posameznik, sodelavci žrtve, organizacija in tudi širša družba. V tujini so za merjenje mobinga razvili nekaj vprašalnikov z zadovoljivimi merskimi karakteristikami (npr. Work Harassment Scale, Negative Acts Questionnaire, Leymann Inventory of Psychological Terror ...), vendar še noben ni bil preveden in prirejen za slovenski prostor. Vprašalniki večinoma niso prosto dostopni. Našteti vprašalniki so v tujini pogosto uporabljeni, v slovenskem prostoru pa je na tem področju še veliko dela. Z razvojem ustreznih pripomočkov bi lahko spodbudili več raziskav o mobingu na delovnem mestu in se tako v prihodnje bolj osredotočili na ugotavljanje prisotnosti mobinga v Sloveniji, preprečevanje in ukrepanje na delovnih mestih, kjer bi se to izkazalo kot problem.

2. Kratka predstavitev področja

V Sloveniji se je z definicijo mobinga največ ukvarjala iniciativna skupina za preprečevanje mobinga. Pri oblikovanju slovenske definicije je izhajala iz evropske socialne listine in preučila številne tuje definicije. Tako je nastala slovenska definicija mobinga: »Mobing/trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično in dolgotrajno graje vredno ali očitno negativno, nehumano, neetično, žaljivo verbalno ali neverbalno dejanje ene ali več oseb na delovnem mestu ali v zvezi z delom, na vseh hierarhičnih ravneh in v vseh smereh. Usmerjeno je proti drugi osebi ali več osebam in povzroča socialno izključevanje ali ogroža psihično, fizično ali socialno zdravje in varnost ter ga žrtve razumejo kot zatiranje, poniževanje, ogrožanje ali žaljenje dostojanstva pri delu. Posamični primeri negativnega vedenja, kot ga opisuje definicija, lahko tako pomenijo napad na dostojanstvo na delovnem mestu, vendar jih kot enkratne incidente ne moremo šteti med trpinčenje na delovnem mestu« (Delovno gradivo iniciativne skupine za preprečevanje mobinga, 2007; v Brečko, 2010). Pri definiciji je potrebno še posebej poudariti, da gre za procesno dejanje in ne vsako dejanje psihičnega ali čustvenega nasilja ali neustreznega ravnanja. O mobingu lahko govorimo le, kadar gre za sistematične napade na eno osebo, ki se ponavljajo, in žrtev pri tem pade v podrejeni položaj. Med strokovnjaki se je ustalilo prepričanje, da lahko o mobingu govorimo, če se napadi dogajajo vsaj enkrat na teden v obdobju šestih mesecev (Brečko, 2003; v Brečko, 2010).

Danes je prepoved mobinga uzakonjena v Zakonu o delovnem razmerju, Kazenskem zakoniku in Zakonu o zdravstvenem varstvu (Brečko, 2009).

Pojavne oblike mobinga lahko (po Brečko, 2010) razdelimo na pet skupin glede na vrste napada:

1. Vedenje in ravnanje, ki predstavlja napad zoper samoizražanja in komuniciranja napadene osebe – žrtve (omejevanje možnosti izražanja in komuniciranja, kričanje in zmerjanje, nenehno kritiziranje dela ali osebnega življenja, grožnje, izmikanje neposrednim stikom ...).
2. Vedenje in ravnanje, ki predstavlja napad na osebo kot socialno bitje in ogroža socialne stike žrtve (ignoriranje, z žrtvijo se nihče ne pogovarja ...).
3. Vedenje in ravnanje, ki napada osebni ugled žrtve (obrekovanje, širjenje govoric, norčevanje ...).
4. Vedenje in ravnanje, ki predstavlja napad na kakovost poklicnega življenja in organizacijske vloge (žrtev ne dobiva več novih delovnih nalog ali pa so ji odvzete, dodeljuje se ji nesmiselne naloge ali naloge nad/pod ravno kvalifikacij ...).
5. Vedenje in ravnanje, ki pomeni neposreden napad na zdravje (dodeljevanje za zdravje škodljivih nalog, fizično nasilje ...).

Vzroki, zaradi katerih prihaja do mobinga, so različni. Med najpogostejšimi vzroki so neustrezna organizacija dela, nejasne pristojnosti in nejasno vodenje, preoblica dela in tudi podzaposlenost. Pri razlaganju vzrokov za nastanek mobinga je tako treba upoštevati več vidikov:

- kulturo organizacije;
- značilnosti organizacije dela;
- značilnosti napadalca;
- značilnosti žrtve.

Glede na številne raziskave mobiga se le-ta pojavlja v organizacijah, kjer je veliko tekmovalnosti in individualizma, imajo togo hierarhijo, nezadostno komunikacijo, prevladuje kultura povzpetništva, osredotočeni so zgolj na ekonomski dobiček, imajo presežek delovne sile, značilen je avtoritaren slog vodenja, centralizirano upravljanje, nizka stopnja vključevanja delavcev v odločanje, ohlapno načrtovanje organizacijskih ciljev, slabi medosebni odnosi in pomanjkanje spoštovanja, netolerantnost do kulturnih razlik, nejasno načrtovanje karier, nejasna pravila poklicnega kodeksa, pomanjkanje profesionalizma in družbene odgovornosti, velike generacijske razlike (Brečko, 2010).

Med značilnostimi organizacije dela najpogosteje izstopa pet vzrokov: nezasedena delovna mesta, nejasna delovna struktura, nejasno porazdeljene odgovornosti, visoka intenzivnost dela, slabo poznavanje kompetenc zaposlenih, podcenjevanje dela zaposlenih (Brečko, 2010).

Raziskave, ki so proučevale značilnosti žrtev mobinga, so zelo skladne o tem, kdo so najpogostejše žrtve. Na prvem mestu med tarčami so »poštenjaki«, to so osebe, ki so opazile in prijavile nepravilnosti pri delu. Sledijo jim telesni invalidi in mladi, ki so se komaj zaposlili ter so očitno konkurenca starejšim generacijam ter drugim zaposlenim nasploh. Tudi starejši ljudje, še posebej tisti, ki so tik pred upokojitvijo, so pogosto tarče mobinga. Raziskovalci ugotavljajo, da so pogoste tarče tudi osebe, ki zahtevajo več samostojnosti ali boljše pogoje dela, ter osebe, ki po letih prekomernega dela zahtevajo priznanje in povečanje plače. Zanimivo je, da so pogoste žrtve tudi posamezniki, ki izstopajo z ustvarjalnostjo in delovno zagnanostjo. Raziskave so pokazale, da so tarče tudi osebe, ki so

pogosto bolniško odsotne, ženske in pripadniki manjšinskih skupin ter vsi, ki kakorkoli odstopajo od povprečja (veroizpoved, etnični izvor, spolna usmeritev ...) (Brečko, 2010).

Pri vzrokih za nastanek mobinga moramo upoštevati tudi značilnosti napadalca. Raziskave so pokazale, da so to osebe, ki jih je strah, se čutijo nesposobne, govorijo slabo o svojem podjetju, so verbalno nasilne, imajo visok IQ, imajo nerazrešene odnose, ne znajo naravnost povedati, kaj jih moti, introvertirane osebe, silijo druge v skupinske norme, uživajo v sovraštvu, so premalo obremenjene in imajo močne predsodke (Brečko, 2010).

Zapf (Galjot, 2007; v Brečko, 2010) govori o štirih skupinah motivov za izvajanje mobinga:

- Mikropolitni mobing – namen je izločiti nepriljubljenega sodelavca iz organizacije.
- Mobing kot strategija za stabiliziranje občutka lastne vrednosti – osnova zanj je občutek ogroženosti na področju, ki je pomembno za občutek lastne vrednosti
- Mobing kot strategija ohranjanja in varovanja položaja – storilec ima močno potrebo po priznanju, občudovanju in izvajanju oblasti, pomanjkljivosti in napake pripisuje drugim, pogosto je perfekcionista, primanjkuje mu empatije in ima majhno sposobnost delegiranja.
- Mobing kot reševanje nezavednega konflikta – premalo zaznani konflikti se spremenijo v nakopičeno jezo, posledica pa so bolesta in škodljiva dejanja, katerih učinkov se storilec običajno niti ne zaveda.

Motivi se razlikujejo tudi glede na položaj storilcev in žrtev v organizaciji ter glede na vrsto mobinga.

Mobing se lahko izvaja na vseh ravneh in v vseh smereh. Glede na smer delovanja in izvajanja mobinga ga delimo na: horizontalni, vertikalni in zunanji mobing (Brečko, 2010). Horizontalni mobing je mobing med zaposlenimi, sodelavci, ki so na istem hierarhičnem položaju. Pogosto si cela skupina sodelavcev zaradi notranjih problemov, napetosti in ljubosumja izbere črno ovco, na kateri hočejo dokazati, da so boljši in sposobnejši. Raziskave kažejo, da je največ prav horizontalnega mobinga in sicer kar 66 % (Brečko, 2003; v Brečko, 2010), v Italiji pa je prisoten v 45 % (Koič in Apostolovski, 2006). Vertikalni mobing je mobing, ki se izvaja od zgoraj navzdol ali od spodaj navzgor. Kaže se kot mobing, ki ga vodja izvaja nad podrejenim sodelavcem, vodja nad enim sodelavcem, nato drugim itd. (strateški mobing ali bossing) ali pa v obratni smeri, ko skupina sodelavcev izvaja mobing nad vodjo ali nadrejenim. Tega zadnjega naj bi bilo v organizacijah 5 % (Koič in Apostolovski, 2006; v Brečko, 2010). Zunanji mobing (ang. outside mobbing) pa je pogostejši v poklicih, v katerih imajo zaposleni večkratne stike z istimi partnerji, strankami ali dobavitelji. Mobing kot pojav psihičnega nasilja poteka v organizaciji, napadalec pa prihaja od zunaj (npr. medicinske sestre, ki jih napadajo svojci bolnikov, učitelji, ki jih napadajo starši ipd.) (Brečko, 2010).

Ne glede na smer in raven izvajanja mobinga pa ločimo še dve vrsti mobinga: e-mobing in lažni mobing. E-mobing se lahko kaže kot namerno pošiljanje okuženih datotek, vdiranje v sistem, spreminjanje gesel brez obvestila, nedovoljeno kopiranje datotek ipd. Najbolj ogrožene so osebe, ki zaradi svojih značilnosti (npr. starost, bolezen ...) ne morejo slediti napredku informacijske tehnologije ali pa so bili nekaj časa odsotni na trgu dela (npr. porodniški dopust). Lažni mobing pa so vsi pojavi, ko »žrtev« okoliščine opredeli za mobing, čeprav v resnici ne gre za mobing (Škrinjar, 2012). Pri prepoznavanju lažnega mobinga je

potrebno vedeti, kaj ni mobing. D. Brečko (2010) opozarja, da npr. med mobing ne prištevamo delegiranja in načina delegiranja nalog. Ravno tako sem ne spadajo običajni prepiri med podrejenimi, nadrejenimi ali med sodelavci, združenje večje skupine, ki po krajšem času razpade, proti posamezniku ter nepravilne in napačne odločitve nadrejenega, ki pa so vedno usmerjene k drugemu podrejenemu.

Pri razvoju prepoznavne oblike mobinga lahko sledimo štirim razvojnim fazam, ki si sledijo, če mobing ni prej prepoznan in sankcioniran (Brečko, 2010).

- a) Proces mobinga se začne s konfliktom, ki je največkrat prikrit in je s tem žrtvi mobinga vzrok za napadalčevo vedenje pogosto neznan. Vendar pa se vsak konflikt ne razvije v mobing.
- b) Druga faza procesa je psihoteror, ki se lahko sprevrže v mobing. Konflikt, ki ni bil razrešen, se sprevrže v vse pogostejše napade na osebnosti žrtve.
- c) Sledijo disciplinski ukrepi. Žrtev zaradi psihičnega pritiska kmalu postane problematična. Pogosto dela tudi napake pri delu. Oseba postane nezbrana pri delu in se zaradi najrazličnejših psihosomatskih težav zateka v bolniški stalež. Če mobinga nad njo ne izvaja nadrejeni in čeprav se v psihično nasilje do sedaj ni vmešaval, je zdaj prisiljen ukrepati. Disciplinski ukrepi za žrtev se vrstijo od ustnega opomina do disciplinskega postopka.
- d) Če mobing ni prepoznan pravočasno, preide v četrto in zadnjo fazo, ki predstavlja konec delovnega razmerja. Pogosto se zgodi, da da odpoved žrtev sama, ker pritiska ne zdrži več ali pa je odpuščena na podlagi ukrepov disciplinske komisije.

Posledice mobinga za posameznika (Brečko, 2010):

- potrtost in obup,
- preutrujenost, občutek izčrpanosti,
- izguba volje do dela,
- nespečnost,
- nočne more,
- napadi joka,
- izguba nadzora nad vedenjem,
- motnje hranjenja,
- motnje zbranosti in spomina,
- pojav miselnih avtomatizmov,
- strah in tesnoba,
- upad samozavesti,
- motnje v socialnih odnosih,
- težnja po neopaznem vedenju,
- kriza osebnosti,
- nevroze,
- depresivna motnja,
- psihosomatska obolenja,
- oslabelost imunskega sistema,
- tvorba tumorjev,
- agresivnost do sebe ali do drugih,
- samomorilno vedenje,
- posttravmatska stresna motnja.

Posledice mobinga za organizacijo (Brečko, 2010):

- slabša delovna klima,
- zmanjšanje produktivnosti,
- težave z motivacijo zaposlenih,
- zmanjšanje inovativnosti,
- zmanjšanje poslovnega ugleda,
- povečanje fluktuacije,
- več absentizma,
- povečani stroški.

3. Merski pripomočki

Vprašalnik	Work Harassment Scale – WHS (1992) Björkqvist, K. in Österman, K.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik meri, kako pogosto je bil delavec izpostavljen indirektni agresivnosti (npr. žaljivi komentarji na posameznikovo privatno življenje, pretirana kritika, posmehovanje ...) v zadnjih šestih mesecih. Vprašalnik je namenjen odrasli populaciji.	
	Število postavk	24
	Lestvice	- Organizacijski vzroki (Organizational Means) - Socialna izolacija (Social Isolation) - Napadi na privatno življenje žrtve (Attacks on the Private Life) - Verbalna agresivnost (Verbal Aggression)
	Ocenjevalna lestvica	5-stopenjska lestvica (0 – nikoli, 4 – zelo pogosto)
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	10 min
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) ni omejena.
Merske karakteristike	Norme	Ne
	Zanesljivost	- Notranja zanesljivost: $\alpha = 0,97$
	Veljavnost	
Dostopnost in cena	Vprašalnik je dostopen na spletu (http://www.vasa.abo.fi/svf/up/Scales/WHS-English.pdf).	
Prednosti	- Kratka mera - Visoka zanesljivost - Dostopnost	
Pomanjkljivosti	- Pomanjkljivi podatki o merskih karakteristikah - Ni norm	
Posebnosti	- Vprašalnik ni preveden v slovenščino.	

Vprašalnik	Workplace Violence Survey (1996) Budd, J. W., Arvey, R. D. in Lawless, P.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Anketa je namenjena hitremu in enostavnemu prepoznavanju nasilja na delovnem mestu.	
	Število postavk	26
	Lestvice	
	Ocenjevalna lestvica	- Metoda prisilne izbire (0 – ne, 1 – da)
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) ni omejena.
Merske karakteristike	Norme	Ne
	Zanesljivost	
	Veljavnost	
Dostopnost in cena	Test je dostopen v PsyTESTS bazi. Lahko se ga uporablja v izobraževalne namene in nekomercialne raziskave brez pisnega dovoljenja avtorja.	
Prednosti	- Kratka mera - Dostopnost	
Pomanjkljivosti	- Ni norm - Ni podatkov o merskih karakteristikah	
Posebnosti	- Vprašalnik ni preveden v slovenščino.	

Vprašalnik	A Scale of Mobbing Impacts (2012) Yaman, E.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik meri učinke mobinga na zaposlene, ki so mu bili izpostavljeni. Namenjen je odrasli populaciji.	
	Število postavk	29
	Lestvice	- Vedenje v organizaciji (Organizational Behavior) - Vpliv na posameznika (Individual Effect) - Naučena iznajdljivost (Learned Resourcefulness)
	Ocenjevalna lestvica	
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	10 minut
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) ni omejena.
Merske karakteristike	Norme	Ne
	Zanesljivost	- Notranja zanesljivost: $\alpha = 0,96$; α (vedenje v organizaciji) = 0,95; α (vpliv na posameznika) = 0,94; α (naučena iznajdljivost) = 0,81 - Test-retest: $r = 0,81$
	Veljavnost	- Konstruktna veljavnost (CFA): $\chi^2 = 3241,46$; $N = 509$, $p = 0,00$
Dostopnost in cena		
Prednosti	- Visoka veljavnost - Visoka zanesljivost	
Pomanjkljivosti	- Primerno za merjenje mobinga na področju izobraževanja - Potrebno ga bo uporabiti v raziskavah, da bi potrdili izmerjeno moč testa. - Ni norm	
Posebnosti	- Vprašalnik ni preveden v slovenščino.	

Vprašalnik	Workplace Bullying Measure (2009) Tuckey, M. R., Dollard, M. F., Hosking, P. J., in Winefield, A. H.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Posameznik poroča o pogostosti ustrahovanja na delovnem mestu, ki ga je doživel sam in o pogostosti ustrahovanja, ki ga je opazil pri drugih sodelavcih, in sicer v zadnjih 12 mesecih. Na koncu udeleženci rangirajo glavne povzročitelje ustrahovanja glede na žrtev (tj. višji, nižji ali enak rang).	
	Število postavk	
	Lestvice	
	Ocenjevalna lestvica	5-stopenjska lestvica; 0 – nikoli, 4 – zelo pogosto
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) ni zahtev omejena .
Merske karakteristike	Norme	Ne
	Zanesljivost	
	Veljavnost	
Dostopnost in cena		
Prednosti	- vprašalnik zajame širši spekter ustrahovanja na delovnem mestu	
Pomanjkljivosti	- Ni podatkov o merskih karakteristikah - Nima norm	
Posebnosti	Vprašalnik ni preveden v slovenščino.	

Vprašalnik	Negative Acts Questionnaire – Revised – NAQ-R (2009) Einarsen, S., Hoel, H., Notelaers, G.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik meri izpostavljenost ustrahovanju na delovnem mestu v zadnjih 6ih mesecih. Meri tako direktne kot indirektne vidike ustrahovanja.	
	Število postavk	22
	Lestvice	- ustrahovanje povezano z delovnim mestom (work-related bullying) - osebno ustrahovanje (person-related bullying) - fizično ustrahovanje (physically intimidating bullying)
	Ocenjevalna lestvica	Primer: 5-stopenjska lestvica; 1-nikoli, 5-vsakodnevno
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	20 minut
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) ni omejena.
Merske karakteristike	Norme	Ne
	Zanesljivost	Alfa koeficient celotnega vprašalnika = 0,90
	Veljavnost	Kriterijska veljavnost: korelacije z GHQ-12: od -0,22 do 0,43 (vse močne in statistično pomembne)
Dostopnost in cena		
Prednosti	- ustrezne merske karakteristike - posodobljen	
Pomanjkljivosti	- ni preveden v slovenščino - nima norm - pomanjkljivi podatki o vprašalniku - ni dostopen	
Posebnosti	Vprašalnik ni preveden v slovenščino.	

Vprašalnik	Uncivil workplace behavior questionnaire – UWBQ (2005) Martin, R. J., Hine, D. W.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik je namenjen merjenju negativnih interakcij in nadlegovanja na delovnem mestu s perspektive tarče nadlegovanja. Zajema tako direktna in indirektna vedenja, verbalno, fizično in seksualno neprimerno vedenje, neprimerna vedenja, ki so vezana bodisi na osebo ali na njeno delo.	
	Število postavk	22
	Lestvice	- sovražnost (Hostility) - vdor v zasebnost (Privacy invasion) - izključevanje (Exclusionary behavior) - ogovarjanje (Gossiping)
	Ocenjevalna lestvica	5-stopenjska lestvica: 1 – nikoli, 5 – zelo pogosto
Aplikacija	Število udeležencev	Individualna ali skupinska
	Čas izpolnjevanja	20 minut
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) ni omejena.
Merske karakteristike	Norme	Ne
	Zanesljivost	Alfa koeficient celotnega vprašalnika = 0,92
	Veljavnost	Konvergentna veljavnost: preverjali z WIS ($r =$ od 0,28 do 0,65) in PFIT Scale ($r =$ od -0,58 do -0,06)
Dostopnost in cena		
Prednosti	- ustrezne merske karakteristike	
Pomanjkljivosti	- ni preveden v slovenščino - nima norm - ni dostopen - pomanjkljivi podatki o vprašalniku	
Posebnosti	Vprašalnik ni preveden v slovenščino.	

Vprašalnik	Counterproductive work behavior checklist – CVB (2006) Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., Kessler, S.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik meri dejanja, ki bi jih posameznik naredil ali pa jih je naredil, da bi prizadel organizacijo ali posameznika v tej organizaciji. Imamo dve obliki vprašalnika – CVB-O, če gledamo na nivoju organizacije (vedenja usmerjena proti organizaciji) in CVB-P, če gledamo na nivoju posameznika (vedenja usmerjena proti posamezniku).	
	Število postavk	45/35
	Lestvice	- nasilje do drugih (Abuse against others) - uničevanje produktivnosti in sabotiranje (Production deviance and sabotage) - kraja (Theft) - umik (Withdrawal)
	Ocenjevalna lestvica	5-stopenjska lestvica; 1- nikoli, 5 – vsak dan
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	20 minut
	Način vrednotenja	S pomočjo ključa
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) ni omejena.
Merske karakteristike	Norme	Ne
	Zanesljivost	Alfa koeficient: CVB-O (0,84) Alfa koeficient: CVB-P (0,85)
	Veljavnost	/
Dostopnost in cena	Prosto dostopen na spletu: http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/cwbcpage.html	
Prednosti	- prosto dostopen na spletu - meri vidik povzročitelja in ne žrtve - dve obliki vprašalnika	
Pomanjkljivosti	- ni preveden v slovenščino - nimamo norm - pomanjkljivi podatki o vprašalniku - pomanjkljivi podatki o merskih karakteristikah	
Posebnosti	Vprašalnik ni preveden v slovenščino. Meri vidik povzročitelja mobinga in ne vidik žrtve.	

Vprašalnik	Leymann Inventory of Psychological Terror – LIPT (1990) Leymann, H.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik je namenjen merjenju pogostosti izpostavljenosti mobingu na delovnem mestu v zadnjem letu. Vprašalnik izpolnjujejo potencialne žrtve mobinga na delovnem mestu.	
	Število postavk	45
	Lestvice	- vedenje, ki ogroža komunikacijo (behavior threatening communication) - vedenje, ki ogroža socialne stike (behavior threatening social contacts) - vedenje, ki ogroža osebni ugled (behavior threatening personal reputation) - vedenje, ki ogroža zaposlitveno situacijo (behavior threatening occupational situation) - vedenje, ki ogroža fizično zdravje (behavior threatening physical health)
	Ocenjevalna lestvica	5- stopenjska lestvica; 1 – vsak dan, 5 – nikoli
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno
	Čas izpolnjevanja	45 minut
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) ni omejena.
Merske karakteristike	Norme	Ne
	Zanesljivost	
	Veljavnost	
Dostopnost in cena		
Prednosti	- ustrezne merske karakteristike - pogosto uporabljen v raziskavah	
Pomanjkljivosti	- ni preveden v slovenščino - temelji na posameznikovi subjektivni zaznavi	
Posebnosti	Vprašalnik ni preveden v slovenščino.	

4. Primerjava med merskimi pripomočki

Kot je razvidno iz tabele so vsi pripomočki približno enako dolgi, neke med 20 in 30 postavkami, z izjemo CVB in LIPT, ki imata 45 postavk. So kratki in hitri za aplikacijo. Večinoma gre za novejšje pripomočke, ki so nastali po letu 2005, razen LIPT, WHS in WVS, ki izhajajo še iz 90. let. Uporaba pripomočkov ni posebej omejena. Kjer smo lahko dobili podatke o zanesljivosti, vidimo, da je alfa koeficient povsod zadovoljivo visok. Večinoma nimamo podatkov o dostopnosti pripomočkov, WHS in CVB sta prosto dostopna na spletu, WVS pa v bazi PsyTESTS. Kljub temu za noben vprašalnik nimamo dostopnih norm, ravno tako ni noben preveden v slovenščino. Najpogosteje uporabljeni so: LIPT, NAQ-R in WHS.

Tabela 1.

Primerjava vprašalnikov za merjenje mobinga

	WHS	WVS	ASM	WBM	NAQ-R	UWBQ	CVB	LIPT	
Leto izdaje	1992	1996	2012	2009		2009	2005	2006	1990
Št. postavk	24	26	29			22	22 45/35		45
Lestvice	4		3			3	4	4	5
St. usposobljenosti	Ni omejena	Ni omejena	Ni omejena	Ni omejena	Ni omejena	Ni omejena	Ni omejena	Ni omejena	Ni omejena
Zanesljivost	$\alpha = 0,97$		$\alpha = 0,96$		$\alpha = 0,90$	$\alpha = 0,92$	CVB-O - $\alpha = 0,84$ CVB-P - $\alpha = 0,85$		
Veljavnost			Konstruktna: $\chi^2=3241,46$; N=509, p= ,00			r (z GHQ)= -0,22 do 0,43 Konvergentna: r (WIS) = 0,28 do 0,65			
Dostopnost	Splet	PsyTESTS				Na spletu			
Norme	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	
Preveden v slo.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	
Pogostost uporabe	Pogosto				Pogosto				Pogosto

Opombe. WVS = Workplace Violence Survey; AMS = A Scale of Mobbing Impacts; WBM = Workplace Bullying Measure

5. Smernice za nadaljnje delo

Meniva, da bi lahko v prihodnje storili še veliko na področju merjenja mobinga na delovnem mestu. Začeli bi lahko s prevodom katerega od zgoraj navedenih vprašalnikov v slovenščino, predvsem bi se bilo smiselno lotiti priredbe vprašalnikov, ki se v tujini najbolj uporabljajo (npr. LIPT, NAQ-R, WHS), saj imamo že veliko podatkov o merskih karakteristikah, uporabnosti in zanesljivosti teh vprašalnikov. Smiselno bi bilo pogledati, če so vse postavke v tujih vprašalnikih primerne za slovenski prostor, sicer bi jih bilo potrebno prirediti. Vsekakor bi bilo smiselno preveriti merske karakteristike na reprezentativnem slovenskem vzorcu. Večina tujih vprašalnikov za merjenje mobinga ne navaja norm, zato sva mnenja, da bi bilo smiselno imeti posebne norme za slovensko populacijo. Lahko bi se lotili tudi razvoja samostojnega slovenskega vprašalnika za merjenje mobinga.

Z razvojem ustreznih pripomočkov bi lahko spodbudili več raziskav o mobingu na delovnem mestu in se tako v prihodnje bolj osredotočili na ugotavljanje prisotnosti mobinga v Sloveniji, preprečevanje in ukrepanje na delovnih mestih, kjer bi se to izkazalo kot problem.

6. Literatura

Brečko, D. (2009). Strateško preprečevanje mobinga: Ocena ogroženosti in razvoj preventivnih strategij zoper mobing. *HRM*, 27 (2009), 28–32.

- Brečko, D. (2010). Recite mobingu ne: Obvladovanje psihičnega in čustvenega nasilja. Ljubljana: Planet GV.
- Galjot, S. (2007): Žrtve mobbinga, psihičnega nasilja na delovnem mestu. V: Meško, G. (ur.). Izbrana poglavja iz viktimologije. 1. Mala čitanka viktimologije za varstvoslovce: študijsko gradivo. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.
- Škrinjar, I. (2012). Fenomen lažnega mobbinga: Kako postaviti ločnico med mobbingom in lažnim mobbingom. *HRM*, 45 (2012), 66–72.

WHS

Björkqvist, K. in Österman, K. (1996). *Work Harassment Scale*. Åbo Akademi: University, Finland.

Workplace Violence Survey

Budd, J. W., Arvey, R. D. in Lawless, P. (1996). *Workplace Violence Survey [Database record]*. Dostopno na: PsycTESTS. doi: 10.1037/t01428-000.

A Scale of Mobbing Impacts

Yaman, E. (2012). A Scale of Mobbing Impacts. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12 (1), 237–240.

Workplace Bullying Measure

Tuckey, M. R., Dollard, M. F., Hosking, P. J. in Winefield, A. H. (2009). *Workplace Bullying Measure [Database record]*. Dostopno na: PsycTESTS. doi: 10.1037/t09421-000.

NAQ-R

Einarsen, S., Hoel, H. in Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire – Revised. *Work and Stress*, 23 (1), 24–44.

UWBQ

Martin, R. J. in Hine, D. W. (2005). Development and validation of the Uncivil Workplace Behavior Questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (4), 477–490.

Sahin, B., Cetin, M., Cimen, M. in Yildiran, N. (2012). Assessment of Turkish junior male physicians' exposure to mobbing behavior. *Croatian Medical Journal*, 53 (4), str. 357.

CVB

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. in Kessler, S. (2005). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68 (2006), 446–460.

LIPT

Valenčič, Š. (2008). *Mobing psihično nasilje na delovnem mestu*. Diplomsko delo, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, FDV.