

Koga obrekujemo in na kakšen način? Vseslovenska raziskava o obrekovanju v organizacijah

Ime in priimek avtoric: Vita Čebulj, Nina Čuruvija, Martina Kreča in Sara Pavlović Milijašević

Naziv institucije: Oddelek za psihologijo, Filozofska fakulteta, Univerza v Ljubljani

E-mail naslov prvega avtorja: vita.cebuj97@gmail.com

Mentorica: izr. prof. dr. Eva Boštjančič

Povzetek

Obrekovanje je prisotno že od nekdaj. Ker pa raziskav na to temo v Sloveniji še ni, smo raziskovale, kako pogosto je obrekovanje v slovenskih organizacijah, koga zaposleni pogosteje obrekujejo, sodelavce ali nadrejene, ter kako se pogostost obrekovanja razlikuje glede na odnose in spol udeležencev. Obrekovanje smo merile z Vprašalnikom obrekovanja na delovnem mestu, ki smo ga prevedle v slovenščino in priredile. Vprašalnik je izpolnilo 209 zaposlenih oseb, od tega 170 žensk. Ugotovile smo, da je obrekovanje v veliki meri prisotno tudi v slovenskih organizacijah, pogosteje pa so tarče obrekovanja sodelavci. Več obrekovanja opazimo pri sodelavcih, ki so v tesnih in prijateljskih odnosih. Zaposleni pogosteje uporabljajo pozitivno kot negativno obrekovanje, razlik med spoloma pa ni. Predlagamo nadaljnje raziskovanje obrekovanja in njegovih funkcij.

Uvod

Obrekovanje na delovnem mestu je neformalen in ocenjevalen (pozitiven ali negativen) pogovor enega člana organizacije z enim ali več člani iste organizacije o drugem članu, ki ni prisoten, da bi slišal, kar je bilo povedano o njem (Brady idr., 2017). Raziskave obrekovanja v organizacijah so se dolgo skoraj izključno osredotočale na skrajno negativne primere govorice in obrekovanja, ki ne odražajo tipičnega vedenja zaposlenih na delovnem mestu. Zaradi pomanjkanja empiričnih dokazov so se tudi kadroviki pogosto nanašali na implicitne teorije o obrekovanju, in sicer da je le-to nekaj slabega, in zato zagovarjali stališče, da je potrebno obrekovanje popolnoma izločiti iz organizacij (Noon in Delbridge, 1993, v Brady idr., 2017). Vendar to ni nujno res, saj ima obrekovanje tudi različne pozitivne funkcije, kar so pokazale številne raziskave z drugih akademskih področij. Te obrekovanje razumejo bolj kompleksno, kot pomembno in potencialno funkcionalno vedenje (npr. Feinberg idr., 2012, v Brady idr., 2017).

Motivacija za obrekovanje pri zaposlenih je namreč pogosto pridobivanje in preverjanje informacij, medtem ko je želja po negativnem vplivu in škodovanju drugemu pogosto najredkeje izbran razlog za obrekovanje (Beersma in Van Kleef, 2012, v Brady idr., 2017). Negativne predpostavke o obrekovanju ovirajo našo sposobnost prepoznavanja pomembnih in funkcionalnih vidikov obrekovanja.

V naši raziskavi smo se zato osredotočile tako na negativno kot tudi pozitivno obrekovanje na delovnem mestu. Pri pozitivnem gre za to, da zaposleni hvalijo dejanja drugih (sodelavcev in nadrejenih), o njih povedo dobre stvari, zagovarjajo njihova dejanja in izrazijo spoštovanje do njih. Pri negativnem obrekovanju pa gre za to, da zaposleni o sodelavcih in

nadrejenih izrazijo dvom o sposobnostih, kritiko, delijo nelaskavo zgodbo ali se čeznje pritožujejo (Brady idr., 2017).

Funkcije obrekovanja

Čas, preživet na delovnem mestu, vključuje velik delež pogovorov o sodelavcih. Le-ti so pomembni, saj številnih organizacijskih ciljev ni mogoče doseči z uradnimi odnosi na delovnem mestu, temveč se zanašajo na neformalne odnose, ki se spontano razvijejo med zaposlenimi (Oh idr., 2004, v Ellwardt idr., 2012). Obrekovanje naj bi bilo eden glavnih mehanizmov, ki jih zaposleni uporabljajo za krepitev neformalnih medosebnih odnosov (Dunbar, 2004, v Ellwardt idr., 2012). Z antropološkega vidika obrekovanje facilitira pozitivne skupinske funkcije, na primer spodbuja in ohranja enotnost skupine, norm in vrednot. Spodbuja namreč posredovanje informacij o tem, kaj pomeni biti član skupine, s čimer se gradi identiteta skupine (Gluckman, 1963, v Brady idr., 2017). Nekateri avtorji obrekovanje razumejo kot obliko socialnega učenja, saj se preko njega posamezniki učijo o (ne)uspehih drugih in jim tako pomaga razumeti, kako uspešno delovati v družbi (Baumeister idr., 2004, v Brady idr., 2017). Drugi pa trdijo, da gre pri obrekovanju za proces socialne primerjave (npr. Wert in Salovey, 2004, v Brady idr., 2017). Zaposleni v organizacijah po navadi obrekujejo zato, da bi pridobili informacije, vplivali na druge in se socializirali znotraj organizacije (Houmanfar in Johnson, 2004, v Kanteti, 2015). Večja medsebojna odvisnost med zaposlenimi je napovedovalec pogostejšega obrekovanja med člani delovne skupine. Obrekovanje ima namreč funkcijo okrepljevanja skupinske solidarnosti, še bolj pa je pomembno za socialni nadzor znotraj skupine (Ellwardt idr., 2012).

Tarče obrekovanja na delovnem mestu

Pomembno se je osredotočiti na tarče obrekovanja, če želimo razumeti, zakaj obrekovanje na delovnem mestu v nekaterih primerih vodi v visoko integracijo in kohezivnost zaposlenih, v drugih primerih pa v nizko integracijo in luknje v organizacijski strukturi (Michelson in Mouly, 2004, v Ellwardt idr., 2012). Predhodne raziskave kažejo, da zaposleni najpogosteje obrekujejo sodelavce in nadrejene, zato smo se v naši raziskavi osredotočile nanje. Za njihovo opravljanje obstaja različna motivacija in funkcije. Negativno obrekovanje nadrejenih je bolj tvegano in bo bolj verjetno imelo katarzičen učinek namesto instrumentalnega, saj imajo posamezniki z manj moči le malo možnosti sankcionirati tiste z večjo močjo in/ali statusom (Gilmore, 1978, v Brady idr., 2017). Po drugi strani pa obrekovanje sodelavcev po navadi služi pridobivanju informacij o posamezniku samem (npr. o njegovi učinkovitosti, zmogljivostih), ki jih dobi preko primerjanja s sebi enakovrednimi zaposlenimi (npr. Wood, 1989, v Brady idr., 2017). Tarče tako pozitivnega kot negativnega obrekovanja so pogosteje sodelavci znotraj iste delovne skupine kot pa sodelavci iz drugih delovnih skupin. Glede pogostosti pozitivnega in negativnega obrekovanja nadrejenih in sodelavcev obstajajo določene razlike. Visok družbeni status v organizaciji ščiti nadrejene, da so redkeje tarča negativnega obrekovanja, hkrati pa ne spodbuja pozitivnega obrekovanja. To pomeni, da zaposleni pogosteje negativno obrekujejo svoje sodelavce kot pa nadrejene, glede pozitivnega obrekovanja pa ne prihaja do razlik (Ellwardt idr., 2012).

Posledice obrekovanja

Pomen preučevanja pozitivnega in negativnega obrekovanja je očiten, če se osredotočimo na posledice, ki jih ima za tarčo obrekovanja in za skupino kot celoto. Če je

posameznik predmet pozitivnega obrekovanja, na primer da ga drugi zaposleni hvalijo ali zagovarjajo, ima to zanj podobne posledice kot prejemanje socialne podpore in spodbuja pozitivne medosebne odnose (Duffy idr., 2002, v Ellwardt idr., 2012). Ugled, občutek pripadnosti in prijateljstva pri delu pa povečujejo delovno uspešnost in zadovoljstvo pri delu (Morrison, 2004, v Ellwardt idr., 2012). Če pa je posameznik predmet negativnega obrekovanja, to lahko vodi v posledice, podobne viktimizaciji, na primer omejevanje uspeha pri delu in nezadovoljenost temeljne psihološke potrebe po pripadnosti (Baumeister in Leary, 1995, v Ellwardt idr., 2012). Raziskave so pokazale, da so imeli zaposleni, ki so bili tarča negativnega obrekovanja, težave pri vzpostavljanju delovnih odnosov s sodelavci in so organizacijo zapustili prej (Burt, 2005, v Ellwardt idr., 2012). Kljub škodljivim posledicam za posameznika pa lahko ima obrekovanje ugodne posledice za skupino – uporablja se kot oblika socialnega nadzora in sankcioniranja nesodelovalnega vedenja znotraj skupine (De Pinnick idr., 2008, v Ellwardt idr., 2012).

Raziskovalna vprašanja

Za namene naše raziskave smo prevedle in validirale Vprašalnik obrekovanja na delovnem mestu (*Workplace Gossip Scales*, WGS; Brady idr., 2017), ki meri pogostost pozitivnega in negativnega obrekovanja nadrejenih in sodelavcev. Postavile smo si več raziskovalnih vprašanj, in sicer:

1. Kako pogosto je obrekovanje v organizacijah (pozitivno in negativno)?
2. Ali zaposleni pogosteje obrekujejo nadrejene ali sodelavce?
3. Kakšne so razlike v pogostosti obrekovanja glede na to, kako tesne odnose imajo zaposleni s svojimi sodelavci?
4. Ali pogosteje obrekujejo ženske ali moški?

Z našo raziskavo smo želele pridobiti vpogled v pogostost obrekovanja v slovenskih organizacijah, saj nismo zasledile podobnih predhodnih študij. Prevedle in priredile smo vprašalnik o obrekovanju na delovnem mestu ter z njim dodatno preverile konstrukt na slovenskem vzorcu. Obrekovanje ima tako pozitivne kot negativne funkcije in je povezano z različnimi drugimi vidiki v organizacijah, ki jih lahko raziskujemo.

Metoda

Udeleženci

Vprašalnik je izpolnilo 209 zaposlenih polnoletnih oseb, od tega 170 žensk (81,3 %), 37 moških (17,7 %), dve nebinarni osebi (1 %). Njihova povprečna starost je bila 39,58 let ($SD = 12,80$). Glede na vrsto dela, ki ga opravljajo, smo v vzorec zajele 129 strokovnih delavcev (62,6 %), 31 vodstvenih delavcev (15,0 %), 24 administrativnih delavcev ali drugo podporno delo (11,7 %), 13 udeležencev, ki opravljajo izvajalsko delo (6,3 %) in devet udeležencev, ki opravljajo druge vrste dela (4,5 %). Na podlagi velikosti delovne organizacije, v kateri so zaposleni, je v vzorec vključenih 32 zaposlenih v mikro organizacijah (15,3 %), 48 zaposlenih v malih organizacijah (23,0 %), 64 zaposlenih v srednje velikih organizacijah (30,6 %), 63 zaposlenih v velikih organizacijah (30,1 %) in dva samozaposlena oziroma samostojna podjetnika (1,0 %). Od 209 udeležencev jih 153 poroča o večinoma profesionalnih, občasno pa tudi sproščenih in prijateljskih odnosih s sodelavci (73,2 %), 52 jih ima sproščene, intimne in prijateljske odnose s sodelavci (24,9 %), ena zaposlena poroča o strogo profesionalnih in

oddaljenih odnosih (0,5 %), trije pa nimajo sodelavcev, zato odnosov z njimi ne morejo oceniti (1,4 %).

Pripomočki

V raziskavi smo uporabile Vprašalnik obrekovanja na delovnem mestu (*Workplace Gossip Scales*, WGS; Brady idr., 2017), ki meri dve dimenziji. Prva je valenca obrekovanja: pozitivno obrekovanje se nanaša na pogovore o normativnem vedenju ali pozitivnih ocenah, negativno pa na kršitve norm ali negativne ocene. Druga dimenzija vprašalnika pa je tarča obrekovanja oziroma posameznik, ki se ga obrekuje (Brady idr., 2017).

Vprašalnik sestavlja 20 postavk na dveh lestvicah, in sicer Govorice o nadrejenem (10 postavk) in Govorice o sodelavcih (10 postavk). Vsaka lestvica meri dva faktorja, to so Pozitivne govornice o nadrejenem oziroma o sodelavcu (pet postavk) in Negativne govornice o nadrejenem oziroma o sodelavcu (pet postavk). Udeleženci na postavke odgovarjajo na 7-stopenjski Likertovi lestvici, in sicer morajo za vsako postavko označiti, kako pogosto so v zadnjem mesecu obrekovali (od 1 = nikoli do 7 = več kot enkrat na dan). Brady idr. (2017) so psihometrične lastnosti vprašalnika merili z izdelavo več faktorskih modelov na različnih podatkih – na vseh podatkih so se kot statistično značilni pokazali štiri faktorji – pozitivne govornice o nadrejenem, pozitivne govornice o sodelavcu, negativne govornice o nadrejenem in negativne govornice o sodelavcu. Za tri vzorce podatkov so izračunali tudi indeks zanesljivosti, in sicer so bili vsi trije ustrezni ($\alpha = 0,92; 0,93; 0,94$). Vprašalnik obrekovanja na delovnem mestu, ki smo ga uporabile, smo v celoti dodale med priloge na koncu članka.

Postopek

Vzorčenje je potekalo priložnostno in po principu snežne kepe. Vprašalnik smo posredovale vodjem različnih organizacij, ki so ga posredovali svojim zaposlenim. Prav tako smo vprašalnik delile s svojimi prijatelji in znanci ter jih prosile, ali ga lahko posredujejo naprej v svojem socialnem krogu. V veliko pomoč pri pridobivanju udeležencev sta nam bila tudi družbeni omrežji Facebook in Instagram, preko katerih smo vprašalnik delile z različnimi uporabniki. Delile smo ga tudi preko spletne strani Psihologija dela.

Podatke smo zbirale s pomočjo spletnega vprašalnika, ki smo ga oblikovale z orodjem Google Forms. Sestavljen je bil iz uvodnega dela, v katerem smo podale kratek opis namena raziskave, in odgovornega dela, v katerem smo uporabile preveden Vprašalnik obrekovanja na delovnem mestu. Sodelovanje je bilo povsem prostovoljno in anonimno, udeleženci pa so z reševanjem lahko tudi kadarkoli prekinili, pri čemer so se zabeležili le popolni odgovori. Vprašalnik je bil vsem udeležencem dostopen od 9. novembra do 1. decembra 2021. V tem obdobju smo povezavo do vprašalnika večkrat delile na prej omenjenih socialnih omrežjih in jo poslale v različne organizacije.

Podatke smo obdelovale v programu R Studio. Kodirale smo spol (1-ženski, 2-moški), ter podatke razdelile na tri dele – v enem delu smo imele skupaj podatke za vse, sodelavce in nadrejene skupaj, v drugem delu so bili podatki le o obrekovanju sodelavcev, v tretjem delu pa le podatki o obrekovanju nadrejenih. Pomembno je poudariti, da so sodelavce ocenjevale le osebe, ki so označile, da imajo sodelavce, enako so nadrejene ocenjevale le osebe, ki imajo nadrejenega, zato je prišlo do razlik v numerusih pri različnih delih. Rezultate postavk, ki so opisovale pozitivno obrekovanje, smo sešteje, posebej pa smo sešteje še rezultate postavk, ki so opisovale negativno obrekovanje, v vseh delih podatkov. Preverile smo, ali so rezultati porazdeljeni normalno, nato pa smo za primerjave na različnih podatkih izvajale *t*-teste. Na vseh podatkih smo izvedle še psihometrično analizo vprašalnika.

Rezultati

Pogostost obrekovanja

Zanimalo nas je, v kolikšni meri je obrekovanje prisotno v organizacijah v Sloveniji. Ugotovile smo, da zaposleni v večji meri obrekujejo na pozitiven način ($t = 8,65, p < 0,001$). Bolj obrekujejo sodelavce kot nadrejene, ta razlika pa je prav tako statistično značilna ($t = -2,35, p = 0,02$).

Preverjale smo prisotnost obrekovanja glede na pogostost le-tega. Obrekovanje smo preverjale ločeno glede na to, ali so udeleženci ocenjevali nadrejene ali sodelavce. Polovica udeležencev sodelavcev ne obrekuje na negativen način, približno 30 % jih obrekuje enkrat mesečno, približno 10 % pa jih obrekuje dva do trikrat mesečno. Na tedenski ravni (enkrat, dva do trikrat na teden, enkrat na dan ali večkrat na dan) jih obrekuje dobrih 10 %. Največ vprašanih sodelavce pozitivno obrekuje enkrat mesečno, in sicer 28,4 %, približno 25 % pa jih pozitivno obrekuje dva do trikrat mesečno. Veliko pa sodelavcev nikoli ne obrekuje pozitivno, takih je kar 16,5 %. Vseh, ki sodelavce obrekujejo enkrat ali večkrat na teden ter na dnevni bazi, je dobrih 18 %. Rezultati so zelo podobni pri obrekovanju nadrejenih. Skoraj polovica vprašanih (46,6 %) nikoli ne obrekuje nadrejenega na negativen način. 29,2 % vprašanih nadrejene negativno obrekuje enkrat mesečno, 14 % pa dva do trikrat mesečno. Večkrat na mesec oziroma vsak teden pa nadrejene obrekuje približno 10 % vprašanih. Pozitivno obrekovanje nadrejenih je nekoliko bolj prisotno kot negativno. Največ vprašanih nadrejene pozitivno obrekuje enkrat mesečno, in sicer 39 %, približno 24 % pa jih nikoli ne obrekuje na

pozitiven način. Dva do trikrat mesečno nadrejene pozitivno obrekuje 19 % udeležencev, na tedenski bazi oziroma večkrat pa 18 % – najmanjši delež izmed teh pozitivno obrekuje nadrejene večkrat na dan (le 1 %).

Opazimo lahko podobnosti pri pogostosti obrekovanja pri sodelavcih in nadrejenih – načeloma večina ne obrekuje nikoli ali pa jih obrekuje enkrat mesečno, vsak dan ali večkrat na dan pa jih obrekuje zelo malo. Lahko rečemo, da je občasno pozitivno obrekovanje pogosto, negativno obrekovanje pa je manj pogosto – skoraj polovica vprašanih nikoli ne obrekuje na negativen način.

Povezanost obrekovanja in drugih dejavnikov

Zanimalo nas je, koga pogosteje obrekujemo – nadrejene ali sodelavce. Glede na naše rezultate lahko rečemo, da pogosteje pozitivno obrekujemo sodelavce, ta razlika pa je statistično značilna ($t = 3,90, p < 0,001$). Negativno pa pogosteje obrekujemo nadrejene, a ta razlika ni statistično značilna ($t = -0,56, p = 0,58$). Razlike med pozitivnim in negativnim obrekovanjem sodelavcev so statistično značilne ($t = 7,96, p < 0,001$), prav tako tudi razlike med pozitivnim in negativnim obrekovanjem nadrejenih ($t = 4,22, p < 0,001$).

Zanimale so nas tudi razlike med spoloma pri pogostosti obrekovanja. Glede na rezultate lahko vidimo, da pozitivno bolj obrekujejo ženske, tako nadrejene kot sodelavce, a ta razlika ni statistično značilna ($t = 1,96, p = 0,053$). Pri negativnem obrekovanju pa se trend obrne – večkrat negativno obrekujejo moški kot ženske. Tudi ta razlika ni statistično značilna ($t = -0,45, p = 0,65$).

Zanimalo nas je, ali odnosi, v katerih je oseba s sodelavci, vplivajo na pogostost obrekovanja. Ugotovile smo, da v največji meri tako pozitivno kot negativno obrekujejo tisti, ki so s sodelavci v sproščenih, intimnih in prijateljskih odnosih. Razlika med osebami v intimnih in prijateljskih odnosih ter ostalimi oblikami odnosov na delovnem mestu je statistično značilna ($t = -2,66, p = 0,01$). Razlika med ostalimi tipi odnosov na delovnem mestu (strogo profesionalni in oddaljeni; večinoma profesionalni, občasno pa tudi sproščeni in prijateljski) pa ni statistično značilna.

Psihometrične značilnosti pripomočka

Preverile smo tudi psihometrične značilnosti Vprašalnika obrekovanja na delovnem mestu (Brady idr., 2017). Vprašalnik ima zelo dobro zanesljivost, tako na vzorcu ocenjevanja obrekovanja sodelavcev ($\alpha = 0,91$), kot tudi na vzorcu ocenjevanja obrekovanja nadrejenih ($\alpha = 0,94$). Naši pridobljeni podatki se dobro prilegajo dvofaktorskemu modelu, ki so ga testu pripisali avtorji, in sicer so ga razdelili na pozitivno in negativno obrekovanje. Rezultate kriterijev za prileganje vidimo v Tabeli 1.

Tabela 1. Rezultati kriterijev za prileganje podatkov dvofaktorskemu modelu obrekovanja

Kriteriji prileganja modelu	Vrednost kriterija
CFI	0,957
RMSEA	0,060
χ^2 preizkus	58,40 0
p , dobljen s χ^2 preizkusom	0,008

Razprava

Na naše prvo raziskovalno vprašanje ni popolnoma enoznačnega odgovora. V splošnem zaposleni pomembno pogosteje pozitivno obrekujejo tako sodelavce kot tudi nadrejene, kar pomeni, da zaposleni sodelavcem večkrat hvalijo dejanja drugih (sodelavcev in nadrejenih), večkrat povedo o njih dobre stvari, zagovarjajo njihova dejanja in izrazijo spoštovanje do njih. V pomembno manjši meri o sodelavcih in nadrejenih izrazijo dvom o njihovih sposobnostih, kritiko, delijo nelaskavo zgodbo ali se čeznje pritožujejo. Z vidika valence obrekovanja lahko opazimo, da zaposleni pomembno pogosteje pozitivno obrekujejo sodelavce kot nadrejene, kar je neskladno z ugotovitvami Ellwardt idr. (2012). V Sloveniji zaposleni sicer pogosteje negativno obrekujejo nadrejenega, vendar razlike med negativnim obrekovanjem nadrejenih in sodelavcev niso pomembne. Nepomembnost razlik med negativnim in pozitivnim obrekovanjem je morda posledica tega, ker so udeleženci odgovarjali socialno zaželeno, kar pomeni, da odgovori ne prikazujejo točne resnice (Podlesek in Brenk, 2020). Poleg tega obstaja možnost, da udeleženci pri obrekovanju niso upoštevali vseh manifestacij oz. oblik obrekovanja (npr. klepet ob kavi), temveč obrekovanje povezujejo z bolj ekstremnimi, zlonamernimi primeri (Brady idr., 2017). Pomembno je omeniti, da ima kontekst zelo pomembno vlogo, in sicer negativno obrekovanje ojača tako pozitivne kot tudi negativne posledice obrekovanja. Zviša namreč učinkovitost zaposlenih na delovnem mestu, hkrati pa tudi v veliki meri znižuje njihovo psihološko blagostanje (Tan idr., 2021).

V sklopu našega drugega in tretjega raziskovalnega vprašanja se je izkazalo, da ne glede na valenco zaposleni v primerjavi z nadrejenimi pogosteje obrekujejo sodelavce. Poleg tega pogosteje obrekujejo tisti posamezniki, ki so s sodelavci v tesnih in prijateljskih stikih. Rezultati niso presenetljivi, saj pogost stik s sodelavci poveča verjetnost za negativno obrekovanje (Ellwardt idr., 2012). Obrekovanje povečuje medsebojno naklonjenost in pomaga graditi prijateljstva (Dunbar, 2004, v Ellwardt idr., 2012), kar se je pokazalo tudi v naših rezultatih.

V naši raziskavi se je izkazalo, da pogosteje pozitivno obrekujejo ženske, negativno pa moški, vendar razlika med spoloma ni statistično značilna. Ugotovitve so podobne tudi pri drugih avtorjih, in sicer je Kanteti (2015) v raziskavi, narejeni v Indiji, ugotovil, da ženske v organizacijah opravljajo pogosteje kot moški. Po drugi strani pa se je izkazalo, da je za moške bolj značilno obrekovanje zaradi pridobivanja in deljenja informacij, ki je ena glavnih funkcij obrekovanja. Moškim obrekovanje predstavlja način za doseganje statusa in moči (Watson,

2012), zato lahko negativno obrekovanje, ki vključuje širjenje dvoma o sposobnostih sodelavcev in nadrejenih, širjenje nelaskavih zgodb ter kritik, izkoristijo za ta namen.

Raziskava pa ima tudi nekatere omejitve, ki bi jih bilo potrebno upoštevati v prihodnosti. O obrekovanju na delovnem mestu obstaja malo literature, v slovenskem prostoru pa je sploh ni, zato je bila naša raziskava bolj eksploratorno naravnana. Obstaja možnost socialno zaželenega odgovarjanja, saj je obrekovanje na delovnem mestu lahko za nekatere posameznike občutljiva tema, poleg tega obstaja možnost, da so želeli udeleženci prikazati sebe ali organizacijo v boljši luči. Možna omejitev je lahko tudi majhen vzorec in neuravnoteženost skupin glede na spol, in sicer je bilo v vzorec zajetih znatno več ženskih udeleženk. Z vidika kakovosti vprašalnika bi bilo dobro, če bi se vprašalnik validiralo na večjem vzorcu ter vključilo tudi mere, s katerimi bi lahko preverili veljavnost, na primer drug vprašalnik, ki meri obrekovanje. Preverili bi lahko tudi napovedno veljavnost z merjenjem klime in kulture v organizaciji.

V prihodnje bi bilo smiselno preveriti povezavo med pogostostjo obrekovanja in pritiskom na zaposlene glede njihove učinkovitosti izvedbe (angl. *performance pressure*) ter povezavo med pogostostjo obrekovanja ter psihološkim blagostanjem na delovnem mestu, tako kot so to storili Tan in sodelavci (2021). Poleg tega bi bilo zanimivo preveriti tudi povezanost pogostosti obrekovanja z organizacijsko klimo oziroma kulturo in vpliv obrekovanja na blagovno znamko delodajalca.

Zaključki

V naši raziskavi smo ugotovile, da je obrekovanje v organizacijah v Sloveniji zelo prisotno, zaposleni pa pogosteje kot nadrejene obrekujejo svoje sodelavce. Obrekovanje je pogostejše med sodelavci, ki so v tesnih in prijateljskih odnosih. Pri tem obstaja pomembna razlika med pogostostjo pozitivnega in negativnega obrekovanja, pri čemer je več prvega. Interakcija med spolom in valenco obrekovanja se ni izkazala za statistično značilno. Ugotovitve, pridobljene z našo raziskavo, lahko uporabijo kadroviki in vodje v organizacijah. Aplikirajo lahko tudi preveden Vprašalnik obrekovanja na delovnem mestu (Brady idr., 2017), da preverijo pogostost obrekovanja v organizaciji in izide, povezane s tem. Na podlagi tega lahko nato oblikujejo različne intervence za izboljšanje stanja, v kolikor se to izkaže kot potrebno. Pomembno je namreč vzpostaviti ravnovesje med pogostostjo pozitivnega in negativnega obrekovanja, saj lahko negativno znižuje psihološko blagostanje zaposlenih, pozitivno obrekovanje pa lahko ustvarja previsok pritisk na zaposlene glede njihove učinkovitosti izvedbe.

Viri

- Brady, D. L., Brown, D. J. in Liang, L. H. (2017). Moving beyond assumptions of deviance: The reconceptualization and measurement of workplace gossip. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 1–25.
- Ellwardt, L., Labianca, G. J. in Wittek, R. (2012). Who are the objects of positive and negative gossip at work? A social network perspective on workplace gossip. *Social Networks*, 34(2), 193–205. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2011.11.003>
- Kanteti, V. (2015). Demographic differences in workplace gossiping behaviour in organizations – An empirical study on employees in SMEs. *Asia Pacific Journal of Research*, 1(34), 72–76.
- Podlesek, A. in Brenk, K. M. (2020). *Osnove psihološkega merjenja: Psihofizikalna metodologija*. Znanstvena založba Filozofske fakultete.

- Tan, N., Yam, K. C., Zhang, P. in Brown, D. J. (2021). Are you gossiping about me? The costs and benefits of high workplace gossip prevalence. *Journal of Business and Psychology*, 36, 417–434. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09683-7>
- Watson, D. C. (2012). Gender differences in gossip and friendship. *Sex Roles*, 67, 494–502. DOI 10.1007/s11199-012-0160-4

Priloge

Govorice o nadrejenem

Vprašanja, ki sledijo, vas sprašujejo o pogovorih na delovnem mestu, predvsem o teh, v katerih ste govorili o svojem NADREJENEM in on_a v tem pogovoru ni prisostvoval_a in slišal_a, kaj ste povedali.

Kako pogosto ste v zadnjem mesecu ... (označite od 1 do 7).

1 - nikoli, 2 - 1x mesečno, 3 - 2x do 3x mesečno, 4 - 1x na teden, 5 - 2x do 3x na teden, 6 - 1x na dan, 7 - več kot 1x na dan

- izrazili dvom o sposobnostih svojega NADREJENEGA v pogovoru s sodelavcem?
- povedali sodelavcu dobre stvari o svojem NADREJENEM?
- se pritoževali sodelavcu zaradi nečesa, kar je naredil vaš NADREJENI?
- vprašali sodelavca, ali je imel negativen vtis o nečem, kar je naredil NADREJENI?
- pohvalili dejanja svojega NADREJENEGA v pogovoru s sodelavcem?
- kritizirali svojega NADREJENEGA v pogovoru s sodelavcem?
- povedali sodelavcu, da spoštujete svojega NADREJENEGA?
- povedali nelaskavo zgodbo o svojem NADREJENEM v pogovoru s sodelavcem?
- zagovarjali dejanja svojega NADREJENEGA v pogovoru s sodelavcem?
- rekli nekaj prijaznega o svojem NADREJENEM v pogovoru s sodelavcem?

Imate sodelavca (nekoga na enakovrednem položaju kot vi)?

- da
- ne

Govorice o sodelavcih

Sedaj ste na polovici vprašalnika. Ponovile se bodo iste postavke, le da zdaj svojo pozornost usmerite na pogovore na delovnem mestu, kjer ste govorili o svojem SODELAVCU in on_a v tem pogovoru ni prisostvoval_a in slišal_a, kaj ste povedali.

Kako pogosto ste v zadnjem mesecu ... (označite od 1 do 7)

1 - nikoli, 2 - 1x mesečno, 3 - 2x do 3x mesečno, 4 - 1x na teden, 5 - 2x do 3x na teden, 6 - 1x na dan, 7 - več kot 1x na dan

- izrazili dvom o sposobnostih svojega SODELAVCA v pogovoru z drugim sodelavcem?
- povedali drugemu sodelavcu dobre stvari o svojem SODELAVCU?
- se pritoževali drugemu sodelavcu zaradi nečesa, kar je naredil vaš SODELAVEC?
- vprašali drugega sodelavca, ali je imel negativen vtis o nečem, kar je naredil SODELAVEC?
- pohvalili dejanja svojega SODELAVCA v pogovoru z drugim sodelavcem?
- kritizirali svojega SODELAVCA v pogovoru z drugim sodelavcem?
- povedali drugemu sodelavcu, da spoštujete svojega SODELAVCA?

- povedali nelaskavo zgodbo o svojem SODELAVCU v pogovoru z drugim sodelavcem?
- zagovarjali dejanja svojega SODELAVCA v pogovoru z drugim sodelavcem?
- rekli nekaj prijaznega o svojem SODELAVCU v pogovoru z drugim sodelavcem?