



Strokovni članek / Professional article

MOBING V BABIŠTVU

MOBBING IN MIDWIFERY

Janja Majhenič, Ana Polona Mivšek

Ključne besede: nasilje na delovnem mestu, mobing, psihično nasilje, babištvo

IZVLEČEK

Izhodišča: Mobing ali nasilje na delovnem mestu je vsesplošen družbeni fenomen, ki ga najdemo v številnih oblikah. Prisoten je v vseh sektorjih, še posebej v zdravstvu, za katerega je značilna stroga hierarhija odnosov. Ker slabi medsebojni odnosi med zaposlenimi lahko vplivajo tudi na kakovost storitev ter posledično prizadanejo uporabnike, je izrednega pomena zgodnje odkrivanje ter reševanje konfliktov, predvsem pa preprečevanje mobinga. Z analizo literature želimo predstaviti dejstva o mobbingu na splošno in specifično za babiški poklic.

Metode: Uporabljena je deskriptivna metoda dela - pregled literature. Podatki so zbrani s pomočjo podatkovnih baz EBSCOhost, CINAHL ter Medline.

Diskusija in zaključki: Tuje raziskave so pokazale, da je mobing prisoten tudi v babištvu. Vertikalni in horizontalni mobing pušča duševne, psihosomatske pa tudi socialne posledice. Mobing v babištvu se ne pojavlja zgolj med zaposlenimi v tej stroki, temveč so ga deležni tudi študenti. V Veliki Britaniji se z mobingom srečuje skoraj polovica bobic. Slabi delovni odnosi postajajo pogost razlog za zapuščanje poklica. Zavedati se je potrebno, da je babiški poklic human poklic in takšno bi naj bilo v skladu z etiko tudi obnašanje do sodelavcev, študentov (bodočih kolegov) ter žensk.

Key words: workplace violence, mobbing, psychological harassment, midwifery.

ABSTRACT

Introduction: Mobbing or violence at workplace is a prevailing social phenomenon which can be manifested in various forms. It is present in all sectors, especially in health care, due to its strict hierarchical regulation. Destructive workplace conflicts among health professionals can affect also the clients and the quality of care provided. Early detection, solution of conflicts and prevention of mobbing is therefore of crucial importance. The aim of the article is to present a general review of available literature on mobbing in the workplace with special emphasis on mobbing in midwifery.

Methods: The descriptive method of literature review was used. The data were collected from EBSCOhost, CINAHL and Medline databases.

Discussion and conclusion: Foreign studies confirm that mobbing is present also in midwifery. Oftentimes, the targets of vertical and horizontal psychological harassment experience significant and long-lasting psychosomatic health problems and social consequences. Mobbing has been observed also among midwifery students. Indicative are the research results from Great Britain, according to which, half of the midwives reported some form of mobbing. Unhealthy and tenuous personal relationships often drive midwives to leave their profession. The high prevalence rate of workplace mobbing established in the study highlights the need for prevention, efficient interventions and a compliance with ethical code of this humane profession.

Janja Majhenič, dipl. bab.

Kontaktni e-naslov / Correspondence e-mail: janja.majhenic@gmail.com

viš. pred. mag. Ana Polona Mivšek, dipl. bab.

Univerza v Ljubljani, Zdravstvena fakulteta, Oddelek za babištvo, Zdravstvena pot 5, 1000 Ljubljana

E-naslov / E-mail: polona.mivsek@zf.uni-lj.si

Članek je nastal na osnovi diplomskega dela J. Majhenič: *Mobbing v babištvu* (2012), ki ga je pod mentorstvom viš. pred. mag. AP Mivšek izdelala na Oddelku za babištvo Zdravstvene fakultete Univerze v Ljubljani.

Prispelo / Received: 9. 2. 2012; *Sprejeto / Accepted:* 15. 6. 2012

Uvod

V današnji informacijski dobi in vedno večji globalizaciji postaja človek vedno bolj odtujen in obremenjen. Dobri medosebni odnosi in pristna medčloveška komunikacija so vedno redkejši, bitka s časom, delovnimi obveznostmi in normami je zahtevna. V ta hiter tempo življenja in prenasičenost z vsakodnevnimi dolžnostmi in obveznostmi smo ujeti miselno, čustveno in tudi telesno (Smej, 2009). Vsak posameznik želi delati v sproščenem okolju, kjer vladajo korektni odnosi, saj večino aktivnega dne preživimo na delovnem mestu, s sodelavci. Delovno okolje, kjer se pojavlja mobing, je manj učinkovito, povzroča slabo klimo, nemotiviranost in nezadovoljstvo zaposlenih, kar organizacija posledično občuti kot zmanjšanje produktivnosti in tudi zmanjšanje svojega poslovnega ugleda (Pejić, 2010). Nasilje na delovnem mestu škoduje dostojanstvu milijonov ljudi po vsem svetu. Je glavni izvor neenakosti, diskriminacije, stigmatizacije in konfliktov na delovnem mestu. Pojavlja se skoraj v vseh sektorjih, vendar je zdravstvo izpostavljeno posebej velikemu tveganju (Trobevšek, 2005). Da je nasilje v babištvu prisotno, pričajo raziskave, opravljene v tujini. Field (2009) navaja, da je 40 % babic priznalo, da so bile žrtve nasilja na delovnem mestu, 68 % babic pa je poročalo o opazovanju trpinčenja na delovnem mestu. Psihično nasilje v zdravstvu vpliva na kakovost storitev zdravstvenega varstva, odnos s pacienti in na odločitve zdravstvenih delavcev, da zapustijo poklic (Trobevšek, 2005). Nasilje na delovnem mestu je nedopustno ravnanje, ki ga je potrebno preprečevati. Ena izmed učinkovitih rešitev za zatiranje mobinga je nenehno ozaveščanje o tem pojavu, saj je dejstvo, da se problem začne reševati oziroma preprečevati šele tedaj, ko o njem odkrito spregovorimo.

Namen

Namen članka je na osnovi pridobljenih znanj in obstoječih raziskav proučiti področje mobinga: kazalce mobinga, oblike in vrste mobinga, vzroke za nastanek, vpliv oziroma učinke na posameznika kot tudi za organizacijo ter ukrepe za preprečevanje.

Metode

Uporabljena je bila deskriptivna metoda dela - pregled literature. Iskanje literature je potekalo s pomočjo bibliografske baze COBIB.SI ter s pregledom baz, kot so EBSCOhost, Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature (CINAHL) ter Medline. Uporabljene so bile ključne besedne zveze (ločeno in z operaterjem AND): psihično nasilje na delovnem mestu, babištvo, mobing, psihično nasilje; v slovenskem oziroma angleškem jeziku (harrasment, mobbing, bullying, work). Kot vključitveni/izključitveni kriteriji

za izbor literature so bili upoštevani: jezik (slovenski, angleški ter nemški), strokovnost literature, dostopnost literature v celotnem besedilu ter starost literature od leta 2000 dalje.

Pregled literature

Pregled literature vključuje dejstva o mobingu na splošno in specifično za babiški poklic.

Definicija mobinga

S problematiko nasilja na delovnem mestu se je, v začetku osemdesetih let, prvi začel ukvarjati in jo raziskovati Heinz Leymann, profesor nemškega rodu, ki je živel in delal na Švedskem in ki je tudi prvi definiral pojem nasilja. Menil je, da mobing v delovnem okolju vključuje sovražno in neetično komunikacijo enega ali več posameznikov, sistematično in najpogosteje usmerjeno proti enemu (posamezniku), ki je zaradi mobinga porinjen v nemočen položaj, kjer nima zaščite in kjer tudi ostaja zaradi stalnih dejanj mobinga. Ta dejanja so zelo pogosta, najmanj enkrat na teden in v daljšem obdobju, najmanj šest mesecev. Zaradi pogostosti in dolgotrajnosti sovražnega obnašanja se mobing kaže v znatnih duševnih, psihosomatskih in socialnih problemih (Leymann, 1996). Primerneza slovenskega izraza, ki bi opisal ta pojav, nimamo in verjetno bo to še ena od tujih besed, ki se bo obdržala v našem besednjaku. Najbližje nam je izraz *mobbing*, ki se uporablja v izvornem zapisu ali poslovenjeno *mobing*. Poleg tega se uporabljajo izrazi *psihično oziroma čustveno nasilje in šikaniranje ter trpinčenje*. Izraz trpinčiti pomeni s pojavljanjem, obstajanjem povzročati komu trpljenje oziroma nelagodje (Verbajs, 2012). Nekateri avtorji so se opredelili za izraz šikaniranje, ker menijo, da je bolj slovenski. A je tudi to tujka, privzeta iz nemškega jezika, a pravzaprav francoskega izvora (Smej, 2009).

Za nastanek mobinga ni kriv le en vzrok, oziroma je to zelo redko, temveč je mobing rezultat več dejavnikov. Ti lahko izhajajo tudi iz organizacijskih pomanjkljivosti, kamor prištevamo neustrezno organizacijo dela, nejasne pristojnosti in preobremenjenost (Brečko, 2007). Pojavne oblike mobinga so različne in se kažejo kot napad na možnost izražanja oziroma komuniciranja žrtve (omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega ter s strani sodelavcev; večkratno prekinjanje govora, jemanje besede ipd.), ogrožanje osebnih in socialnih stikov, ogrožanje in napadi zoper osebni ugled (konstantno kritiziranje dela ter osebnega življenja, obrekovanje za hrptom; širjenje govorice; poskusi smešenja žrtve ipd.), napadi na kakovost delovne in življenjske situacije (žrtev ne dobiva več delovnih nalog, ki so odzete v takšni meri, da žrtev nima več delovnih zadolžitev; dodeljevanje nesmiselnih nalog ter nalog, ki presega sposobnosti in kvalifikacije; nenehno dodeljevanje novih zadolžitev),

napadi na zdravje (siljenje žrtve k opravljanju zdravju škodljivih del; grožnje s fizičnim nasiljem; uporaba lažjega nasilja z namenom, da se žrtev »disciplinira«; fizično zlorabljanje; namerno povzročanje škode in stroškov žrtvi; povzročanje psihične škode doma in na delovnem mestu ter spolni napadi) (Leymann, 1996).

Vrste in faze mobinga na delovnem mestu

Trpinčenje na delovnem mestu je v organizaciji mogoče na različnih hierarhičnih ravneh, lahko je horizontalno ali vertikalno.

Horizontalni mobing (okoli 45 % primerov) je mobing med zaposlenimi na enakem položaju v hierarhični lestvici (Kostelić-Martić, 2007). Žrtev je lahko napadena s strani posameznika ali skupine. Brečko (2007) meni, da se ta vrsta mobinga razvije zaradi občutkov ogroženosti, ljubosumja, nezdravega karierizma in zavisti. Pri vertikalnem mobingu (okoli 55 % primerov) gre za izvajanje psihičnega nasilja med podrejenimi in nadrejenimi, torej med zaposlenimi na različnih hierarhičnih ravneh. O vertikalnem mobingu govorimo, ko nadrejeni izvaja mobing nad podrejenim oziroma sistematično mobira podrejene enega za drugim, dokler ne uniči skupine. Mogoč je tudi obrnjen vertikalni mobing, ko se skupina delavcev loti nadrejenega. Pogostost slednjega je okoli 5 % primerov (Kostelić-Martić, 2007).

Leymann (1996) je pojasnil razvoj mobinga s petimi fazami. Vsak proces mobinga se najprej začne s sporno situacijo, ki jo opredelimo kot konflikt, vendar pa ni nujno, da se bo iz vsakega konflikta razvil mobing. Konflikt se lahko reši tako, da se najde vsem sprejemljiva rešitev ali pa se konča s prevlado ene od vpletenih strani. Kadar konflikt ni rešljiv, se zaostre in lahko privede do mobinga. V tej fazi, ob nerazrešenem konfliktu, se pri žrtvi že lahko pojavijo tudi prve psihosomatske motnje: razdražljivost, potrnost, nejevoljnost, izčrpanost, občasna slabost, glavobol, motnje spanja, želodčne in žolčne težave, napadi znojenja, pospešeno bitje srca ter težave s krvnim obtokom. Prva faza povzroča krajše ali že tudi daljše pobege v bolniško odsotnost (Bilban, 2008). V drugi fazi so napadi čedalje pogostejši in intenzivnejši. Osredotočeni so na značaj in osebnost žrtve, vendar še ne na žrtvino delo. Vsa dejanja napadalca so usmerjena k temu, da se žrtev izloči iz delovnega okolja, pri čemer prizadeti sprva tega ne razume. Prej priljubljeni sodelavec postane izobčenec, moteni so medosebni odnosi, delo ni več dobro opravljeno, komunikacija je prekinjena, prav tako se začno širiti govornice (Resch, 1997). Tretja faza predstavlja nazadovanje žrtve na svojem delovnem področju. Zaradi vse večjih psihičnih in fizičnih posledic prihaja do vse pogostejše odsotnosti z dela. Napredovanje mobinga v nadaljevanju predstavlja boj za socialni obstanek. Pojavlja se sindrom izgorelosti (»burn-out«), psihosomatske in depresivne motnje

(četrti faza). V zadnji, peti fazi sledi izključitev iz delovnega okolja (Bilban, 2008).

Mobing v babištvu

Mnogi avtorji menijo, da je za razvoj nasilja v babiškem poklicu krivo težko uveljavljanje bobic iz obdobja srednjega veka. Medicina je bila v tistem času babištvu glavni nasprotnik, zato se je od bobic, da bi se uveljavile in bile uspešne pri svojem delu, pričakovalo, da so trde, stroge in predvsem vztrajne ter da ne kažejo čustev. Za psihično nasilje znotraj stroke je krivo tudi medgeneracijsko prekrivanje v babištvu. To pomeni, da je babica, ki se je šolala v 30. letih, poučevala naslednjo generacijo bobic v 60. letih in tista, ki se je učila v 60. letih, je poučevala babice v 90. letih. Ta 30-letni cikel je eden od razlogov, zakaj je tako težko spremeniti profesionalno kulturo v babištvu. Zdi se, da so babice osebno in strokovno razvile strogo, avtoritativno hierarhijo iz nuje, vendar je to postalo neločljivo povezano z njihovo poklicno identiteto, kot del poklicne subkulture, ki se prenaša na mlajše generacije v obliki tradicije (Hadikin, O'Driscoll, 2000). Različne podskupine, ki so se razvile znotraj babištva, lahko prav tako okrepijo horizontalno nasilje, ki izhaja iz zatiranja »drugače mislečih«. Slednje pomeni, da med bobicami obstajajo spori, ki izhajajo iz nasprotujočih si paradigem (npr. lahko je v kolektivu prisoten mobing bobic, ki so bolj nagnjene k medicinski paradigmi, če so ostale naklonjene babiški paradigmi, ki spodbuja miselnost, da je obporodno obdobje naraven proces) (Madsen, 2011). Študija, ki jo je opravil Royal College of Midwives (RCM) je pokazala, da je kar 51 % vprašanih bobic izkusilo mobing s strani sodelavca, 41 % bobic s strani vodje ter 21 % s strani druge strokovno nadrejene osebe (Keeling, Quigley, Roberts, 2006). Tudi Field (2009) navaja, da je 40 % bobic priznalo, da so doživele mobing na delovnem mestu, 68 % bobic pa mu je bilo priča. Dejstvo je, da je mobing postal pogost razlog za zapuščanje delovnih mest in tudi babiškega poklica. Čeprav Keeling, Quigley, Roberts (2006) v študiji niso preučevali trajanja in pogostosti mobinga, so dobili jasno opredeljen seznam oblik mobinga oz. nasilnega vedenja: ustrahovanje (67 %), podcenjevanje sposobnosti (67 %), ponižanje (66 %), omalovaževanje dela (60 %), podcenjevanje vloženega napora (57 %), zasliševanje o strokovnih kompetencah (51 %), pretirano kritiziranje (51 %) (Gillen, Sinclair, Kernochan, 2008).

Z mobingom na delovnem mestu se je ukvarjala tudi Quine (1999). V raziskavi, ki jo je izvedla med 1100 bobicami, se je pokazalo, da je bil najpogostejši storilec mobinga vodja (54 %), v 34 % primerov nekdo z enako stopnjo izobrazbe kot žrtev in v 12 % nekdo z nižjo izobrazbo. V 57 % primerov je bil storilec istega spola kot žrtev in v 8 % primerov nasprotnega spola. V 27 % primerov je bil storilec moški in v 65 % ženska.

Begley (2002) navaja, da je babištvo poklic, ki ga v veliki večini predstavljajo ženske, le manjšina je moških, ki pa so mobingu izpostavljeni ravno tako kot ženske. Babičarji se srečujejo predvsem s težavo uveljavljanja med babicami kot tudi pri porodnicah, saj so slednje bolj navajene, da pri porodu prisostvuje ženska babica. Mnogo žensk odkloni babičarja iz različnih razlogov, kot so vera, kultura, ekstremna zadrega pred moškim, slabe izkušnje – predhodne fizične, spolne ali čustvene zlorabe - ali pa preprosto ne želijo, da bi jih v tako intimni izkušnji spremljal moški. Veliko jih tudi meni, da moški niso sposobni empatičnega odnosa, saj poroda ne morejo sami doživeti ter tako svetovati in pomagati ženski. Med razlogi navajajo tudi dejstvo, da se jim zdi lažje razviti tesno in zaupanja vredno prijateljstvo z žensko kot pa z moškim (Madsen, 2011).

Ustrahovanje je, glede na raziskave, v babištvu pogosto. Kljub temu da je humanost, ki naj bi jo ta poklic predstavljal, v nasprotju z ustrahovanjem, se z mobingom srečujejo že tudi študenti babištva. Ko vstopijo v poklic kot samostojni strokovnjaki, pa mobing postane del vsakdanjega poklicnega življenja. Eden od treh študentov babištva je žrtev nasilja s strani kvalificirane babice (Snow, 2006). Študija RCM iz leta 1996 prikazuje, da je 55 % v raziskavo vključenih študentov poklic zapustilo zaradi mobinga (Hadikin, O'Driscoll, 2000). Študija na 164 študentih babištva je ugotovila, da je 36 % študentov doživelo mobing, 36 % pa mu je bilo priča. Skoraj tretjina študentov (31 %) je v tej študiji poročala, da je mobing izvajala več kot ena oseba. Najpogosteje je bila to druga babica ali medicinska sestra, ki je bila njihov mentor, izpostavljeni pa so bili tudi univerzitetni učitelji (Bullying, 2011). Podobno na podlagi svoje raziskave navaja tudi Gillen s sodelavci (2009).

Posledice mobinga

Študija Inštituta za znanost in tehnologijo Univerze v Manchesteru je pokazala, da je med eno tretjino in polovico vseh boleznih, povezanih s stresom, mogoče pripisati neposredno mobingu na delovnem mestu. V raziskavi se je izkazalo, da od 5300 delavcev in 70 organizacij 47 % poroča, da so bili priča mobingu v zadnjih petih letih, ena oseba od desetih je priznala, da je bila žrtev mobinga v zadnje pol leta, ena oseba od štirih pa je povedala, da je bila žrtev mobinga v zadnjih petih letih. Žrtve mobinga so navedle, da so slabega zdravja, imajo zmanjšano motivacijo za delo in so večkrat odsotne z delovnega mesta kot ostali delavci (Keeling, Quigley, Roberts, 2006).

Mobing na delovnem mestu ima lahko kratkotrajne in dolgotrajne posledice za posameznika, prav tako pa tudi velik vpliv na žrtvino psihično ter fizično zdravje. Osebe pogosto postanejo bolj plašne, večkrat navajajo fizične bolečine (glavobole), so bolj razdražljive in

osamljene, imajo zmanjšano koncentracijo, želodčne bolezni, srčne napade, visok krvni tlak, motnje spanja, slabšo samopodobo, večjo možnost za samopoškodbe in so bolj nesrečne (Hollins Martin, Martin, 2010). Tudi Bilban (2009) navaja najpogostejše posledice za posameznika. Med slednje prišteva motnje koncentracije in spomina, nastop miselnih avtomatizmov, strah pred neuspehom, upadanje delovne samozavesti, motnje socialnih odnosov, težnjo po neopaznem vedenju, krizo osebnosti, pomanjkanje samozavesti, nevroze, občutke izčrpanosti, depresije, oslabelost imunskega sistema, tvorbo malignih tumorjev ter samomorilno vedenje. Posledice mobinga so tudi socialna osamitev, težave v družini in finančne težave, ki nastanejo zaradi daljših odsotnosti z delovnega mesta ter odpovedi delovnega razmerja. Posledice mobinga se odražajo tudi na sodelavcih, ki se pogosto znajdejo v precepu, saj ne vedo kako ravnati. Zaradi nezdravega psiho-socialnega vzdušja lahko tudi kolegi žrtve trpijo. Prav tako pa nosi posledice organizacija. Delodajalci morajo namreč po zakonu kriti neposredne stroške odsotnosti ter izgube dela (Škrilec, 2008).

Preprečevanje mobinga

Za preprečevanje in obvladovanje mobinga mora organizacija sprejeti strategijo reševanja situacije. Prvi korak je priprava izjave o zavezi k reševanju problematike nasilja na delovnem mestu. Jasno morajo biti opredeljena načela, kot so nedopušcanje mobinga, pravica zaposlenih do spoštljivega odnosa ipd.

Organizacija mora imeti določen postopek za prijavo mobinga ter reševanje in nudenje pomoči žrtvam. O strategiji morajo biti dobro obveščeni vsi zaposleni, pomembno pa je tudi nenehno spremljanje učinkov strategije, da bi jo lahko tudi sproti izboljševali. Organizacija preprečuje mobing tudi s tem, da nove zaposlene izbira na podlagi njihove čustvene inteligence in sposobnosti konstruktivnega reševanja konfliktov. Sodelovanje, timsko delo, kreativnost, različnost, strpnost in zaupanje morajo biti vodilne vrednote organizacije. Ukrepi preprečevanja mobinga na delovnem mestu prav tako zajemajo:

- seznanjanje zaposlenih z mobingom in njegovimi posledicami;
- pravočasno reševanje konfliktov;
- oblikovanje jasnih zahtev in pričakovanj za posamezna delovna mesta ter seznanjanje zaposlenih s temi zahtevami;
- redno obveščanje zaposlenih o dogajanju v organizaciji;
- ustvarjanje kulture sodelovanja in zaupanja med zaposlenimi;
- prijavljanje in reševanje primerov mobinga (Bilban, 2008).

Diskusija in zaključek

Mobing je sistematično in dalj časa trajajoče slabo ravnanje s podrejenimi, sodelavci ali nadrejenimi. Gre za moteno komunikacijo na delovnem mestu (Pavleković, 2009). Oseba, ki izvaja mobing, deluje dolgoročno in sistematično s ciljem onemogočiti osebo, ki si jo je izbrala. Najhujše posledice mobinga prav gotovo nosi žrtev - s socialno izključitvijo, izgubo samospoštovanja in zaupanja v svoje sposobnosti. Največkrat na resen problem, ki ga predstavlja mobing, opozorijo žrtvine zdravstvene težave (Bilban, 2008). Izrednega pomena je preprečevanje ter zgodnje ugotavljanje mobinga v organizaciji ter pravočasno ukrepanje zoper njega (Hollins Martin, Martin, 2010).

Po pregledu literature lahko sklenemo, da mobing v babištvu dejansko obstaja ter predstavlja resen problem za posameznika, organizacijo in celotno družbo. Izrednega pomena so kakovostni medosebni odnosi, ki so ključni dejavnik za dobro delovanje organizacije ter timsko delo zaposlenih.

Na področju mobinga v babištvu v Sloveniji še ni bilo opravljenih raziskav, ki bi pokazala, če, kako in v kakšni meri je psihično nasilje na delovnem mestu prisotno pri nas. V bodoče bi bilo potrebno razmišljati o širši raziskavi glede pojavnosti mobinga v tem poklicu.

Vsak želi delati v sproščenem okolju, kjer vladajo korektni odnosi. Zaradi tega je pomembno, da se o problematiki temeljito spregovori in ozavešči zaposlene, saj lahko le tako vplivamo na izboljšanje odnosov med njimi (Bilban, 2008). Še posebej v zdravstvu, kjer dobri medosebni odnosi med zaposlenimi posredno vplivajo tudi na kakovost obravnave pacientov, mobing ne bi smel biti prisoten.

Literatura

- Begley CM. 'Great fleas have little fleas': Irish student midwives' views of the hierarchy in midwifery. *J Adv Nurs*. 2002;38(3):310-7. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2648.2002.02181.x>. (21.6.2012). PMID:11972672
- Bilban M. Mobing v delovnem okolju. In: Zaletel Kragelj L, ed. Zbornik prispevkov: Cvahtetovi dnevi javnega zdravja, Ljubljana, 25. september 2009. Ljubljana: Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje; 2009: 82-108.
- Bilban M. Nasilje na delovnem mestu (mobing). *Delo+Varnost*. 2008;53(1):23-36.
- Brečko D. Mobing - kako ga pravočasno prepoznati in ukrepati. V: Kresal B, ed. VI. dnevi delovnega prava in socialne varnosti. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti; 2007: 415-28.
- Bullying at work: guidance for student midwives. The Royal College of Midwives; 2011. Dostopno na: <http://www.rcm.org.uk/college/your-career/students/student-life-e-newsletter/student-life-march-2011/bullying-at-work-guidance-for-student-midwives/>. (20. 10. 2011).
- Field H. Bullying and assertiveness. In: Chapman V, Charles C, eds. *The midwife's labour and birth handbook*. 2nd ed. Oxford: Blackwell Publishing; 2009: 299-302.
- Gillen P, Sinclair M, Kernohan WG. The nature and manifestation of bullying in midwifery. Ulster: University of Ulster; 2008: 6-24.
- Gillen P, Sinclair M, Kernohan WG, Begley C. Student midwives' experience of bullying. *Evid Based Midwifery*. 2009;7(2):46-53.
- Hadikin R, O'Driscoll M. The bullying culture: cause, effect, harm reduction. Reprinted. Oxford: Books for Midwives; 2000: 33.
- Hollins Martin CJ, Martin C. Bully for you: harassment and bullying in the workplace. *BJM*. 2010;18(1):25-31.
- Keeling J, Quigley J, Roberts T. Bullying in the workplace: what it is and how to deal with it. *BJM*. 2006;14(10):616-21.
- Kostelić-Martić A. Psihično nasilje na delovnem mestu: ustvarimo delovne razmere, v katerem ne bo možnosti za pojav mobinga. *HRM*. 2007;5(15):26-32.
- Leymann H. The content and development of mobbing at work. *Eur J Work Organ Psychol*. 1996;5(2):165-84.
- Madsen ML. Editorial: Roles in midwifery. *J Clin Nurs*. 2011;20(5-6):600-1. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03306.x>. PMID:21320188
- Pavleković G. Mobbing control-from strategy to practice. In: Zaletel Kragelj L, ed. Zbornik prispevkov: Cvahtetovi dnevi javnega zdravja. Ljubljana, 25. september 2009. Ljubljana: Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje; 2009: 5-15.
- Pejić M. Pojavljanje mobinga med zaposlenimi v zdravstveni negi v Psihiatrični kliniki Ljubljana: diplomsko delo. Ljubljana: Zdravstvena fakulteta; 2010: 1-15, 35-8.
- Quine L. Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *BMJ*. 1999;318(7178):228-32. <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.318.7178.228>. PMID:9915730; PMCID:27703
- Resch M. Mobbing und konflikte am Arbeitsplatz. Seevetal: DGB – Informationen zur Angestelltenpolitik; 1997: 11-4.
- Škrlec M. Sociološki vidiki vplivov delovnega okolja na pojav mobinga: magistrsko delo. Maribor: Filozofska fakulteta; 2008: 68-92.
- Smej M. Mobing kot posebna vrsta šikane - sodobna oblika psihičnega trpinčenja na delovnem mestu: magistrsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za varnostne vede; 2009: 1, 15-8.
- Snow T. A third of midwifery students face bullying. *Nurs Stand*. 2006;20(36):8.
- Trobevšek P. Okvirne smernice za obravnavanje nasilja na delovnem mestu v zdravstvu. Slovenska izd. Ljubljana: Delovna skupina za nenasilje v zdravstveni negi pri Zbornici zdravstvene in babiške nege Slovenije - Zvezi društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije; 2005: 1-17, 25-9.
- Verbajns G. Kaj je mobing oz. trpinčenje na delovnem mestu? Dostopno na: <http://www.ius-optima.com/kaj-je-mobing-oziorama-trpinčenje-na-delovnem-mestu/>. (22.6.2012).

Citirajte kot / Cite as:

Majhenič J, Mivšek AP. Mobing v babištvu. *Obzor Zdrav Neg*. 2012;46(2):165–9.