

Strokovni članek

MOBING MED RADIOLOŠKIMI INŽENIRJI PO SLOVENIJI

Professional Article

MOBBING AMONG RADIOGRAPHERS IN SLOVENIA

Brigita Turk, dipl. inž. rad.,

Splošna bolnišnica Celje, Oblakova 5, Celje

bibica1@siol.com

IZVLEČEK

Uvod: Dostojanstvo na delovnem mestu je ključna sestavina obče človeške potrebe in pravica do dostojanstvenega življenja, je nesporno dejstvo in temeljna civilizacijska norma. Postaja vse pomembnejše, saj živimo v času, ko so pri nas delo, zaposlitev, poklic, kariera in delovni uspeh uvrščeni visoko na lestvici družbenih vrednot. Delovni pogoji in razmere se v sodobnih družbah spreminjajo zelo hitro, zato je pomembno, da namenjamo posebno pozornost izboljšanju delovnih razmer, organizacijske kulture, v prvi vrsti pa skrb za dobro počutje in zdravje zaposlenih (Gantar, 2009).

Namen: V članku je predstavljena raziskava o prisotnosti, vzrokih in posledicah mobinga, katere je bila izvedena med radiološkimi inženirji po Sloveniji novembra, decembra in januarja 2009/10.

Metode: Izveden je bil anketni vprašalnik na vzorcu 200 radioloških inženirjev, od katerih se je odzvalo 113 radioloških inženirjev. 113 izpolnjenih vprašalnikov je bilo uporabljenih v analizi in interpretaciji.

Rezultati: Rezultati raziskave so pokazali, da je mobing med radiološkimi inženirji prisoten. Razloge, da se mobing nad radiološkimi inženirji vrši, lahko iščemo v neprepoznavnosti in posledično nespoštovanju našega poklica. Posledice so v nekaterih primerih zelo hude, prav zaradi tega pa moramo delovati na preprečevanju in obvladovanju nasilja na delovnem mestu.

Ključne besede: mobing, trpinčenje, radiološki inženirji, delovno mesto.

ABSTRACT

Dignity at the workplace is an essential component of the common human need and right to a dignified life; it is an undisputed fact and a fundamental civilisation norm. It is becoming more and more important as we live in a time when work, employment, occupation, career and success at work rank high on the social values scale. Working conditions in modern societies are changing very quickly, that is why it is important to pay special attention to improvements of the working conditions, organisational culture, and especially to well-being and health of the employees (Gantar, 2009).

Purpose

The article presents a research about the presence, causes and consequences of mobbing, which was carried

out among the radiographers in Slovenia in November, December and January 2009/10.

Methods

A survey questionnaire was carried out on a sample of 200 radiographers, 113 of whom responded. 113 completed questionnaires were used in the analysis and interpretation.

Results

The results of the research have shown that mobbing is present among the radiographers. The reason for radiographers being victims of mobbing could be the fact that our profession is not very recognizable and consequently not respected enough. The consequences are in some cases very severe and for that we have to prevent and control violence in the workplace.

Key words: mobbing, bullying, radiographers, workplace

UVOD IN NAMEN

V zadnjem času se vse več govori o mobingu na delovnem mestu. Pojav ni nov, saj se je na delovnih mestih v različnih oblikah kazal že v preteklosti. Najuspešnejša metoda v boju proti mobingu je seznanjanje ljudi z njim in njegovimi posledicami ter zavzemanje za sprotno reševanje vzrokov za njegov nastanek. Da bi ga čim bolj izkoreninili, moramo najprej spoznati razsežnosti mobinga (Mobing ali psihično nasilje na delu, 2007).

Mobing, bullying, teroriziranje, viktimiziranje, trpinčenje, šikaniranje, ..., vsi ti izrazi opredeljujejo dolgotrajno namerno trpinčenje na delovnem mestu (Di Martino et al., 2003).

Enotne definicije pojma trpinčenje na delovnem mestu ne poznamo, se pa najbolj uporablja definicija Heinza Leymanna: »Mobing v delovnem okolju vključuje sovražno in neetično komunikacijo enega ali več posameznikov, sistematično in najpogosteje usmerjeno proti enemu posamezniku. Ta je zaradi mobinga potisnjen v položaj nemoči, kjer nima zaščite in kjer tudi ostaja zaradi ponavljajočih se dejanj mobinga. Ta dejanja se pojavljajo zelo pogosto, najmanj enkrat tedensko in trajajo dlje časa, najmanj šest mesecev« (Leymann in Gustafsson 1996, 252).

V Sloveniji imamo kar nekaj zakonov, ki nas ščitijo pred trpinčenjem na delovnem mestu. Že Ustava RS (Ur.l. RS, 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006) govori, da so vsakomur zagotovljene enake človeške pravice in temeljne svoboščine, kamor spada tudi pravica do dostojanstva na delu. Zakon o delovnih razmerjih uslužbenca (ZDR Ur.l. RS 103/2001, neuradno

prečiščeno besedilo) natančno opredeljuje kaj je trpinčenje na delu. Zakon o javnih uslužbencih (Ur.l. RS, št. 56/2002) pa prepoveduje vsako fizično, verbalno ali neverbalno dejanje ali vedenje javnega uslužbenca.

V raziskavi sem želela ugotoviti, katera poklicna skupina izvaja največ mobinga nad radiološkimi inženirji, na kakšen način, kako so se radiološki inženirji spoprijeli s problemom in kakšni so vzroki za njegov nastanek.

Cilj raziskave je bil poiskati relacije med profili, kjer se mobing dogaja, seznanjanje radioloških inženirjev s posledicami in kako se naj spoprimejo s problemom. Predvidevala sem, da je mobing med radiološkimi inženirji prisoten, da ga najpogosteje izvajajo zdravniki ter da večina prizadetih po dogodku ni ukrepala.

METODE RAZISKOVANJA IN OMEJITVE RAZISKAVE

Raziskavo sem pričela s pregledom literature iz področja mobinga, nadaljevala pa z oblikovanjem anketnega vprašalnika. Pri vsebini anketnega vprašalnika sem izhajala iz že poznanih dejstev, ki po Leymannovi definiciji dokazujejo mobing. Razumljivost anketnega vprašalnika sem pilotsko testirala na 25 oseb, šele potem sem izvedla anketo. V več kot polovici radioloških inženirjev sem natisnjeno anketo fizično razdelila, približno ena tretjina pa mi je bila vrnjena po elektronski pošti. Anketa je bila dostopna tudi na spletni strani društva radioloških inženirjev Slovenije. Raziskava je trajala 3 mesece.

ANKETNI VPRAŠALNIK

S strukturiranim vprašalnikom sem pridobila naslednje podatke:

- Ali je mobing med radiološkimi inženirji prisoten? Katera poklicna skupina izvaja mobing nad radiološkimi inženirji?
- Na kakšen način je bil mobing prisoten? Kakšne posledice je mobing povzročil radiološkim inženirjem?
- Kako so se radiološki inženirji s problemom spoprijeli?
- Kaj naj bili vzroki za nastanek mobinga?

ANALIZA PODATKOV

Za analizo podatkov sem uporabila računalniški program Excel, za prikaz grafov pa računalniški program SmartDraw 2010. Grafično so prikazani samo odgovori oseb, katere so doživljale mobing.

Kriteriji za določitev mobinga so bila štiri vprašanja, pri katerih sem izhajala iz Leymannove definicije. Ta vprašanja so naslednja:

- Ali ste doživeli mobing?
- Kako dolgo je trajal mobing?
- Kako pogosto je trajal mobing?
- Ali je oseba nad vami namerno izvajala mobing?

Za boljšo interpretacijo podatkov sem uporabila tudi

intervale zaupanja za prikaz deleža prizadetih radioloških inženirjev. Delež prizadetih radioloških inženirjev sem podala pri standardni stopnji tveganja 5%.

REZULTATI

Izpolnjenih vprašalnikov je bilo 113, od tega je bilo 53,1% oseb ženskega spola in 46,9% oseb moškega spola. V odzivnosti med spoloma ni večje razlike, takšna je približna tudi porazdelitev med radiološkimi inženirji med spoloma. Večino vprašalnikov so izpolnili radiološki inženirji v bolnišnicah (84%), 14% v zdravstvenih domovih in 2% v drugih ustanovah, kamor spada Zdravstvena fakulteta in razne zasebne ustanove.

MOBING MED RADIOLOŠKIMI INŽENIRJI PO SLOVENIJI

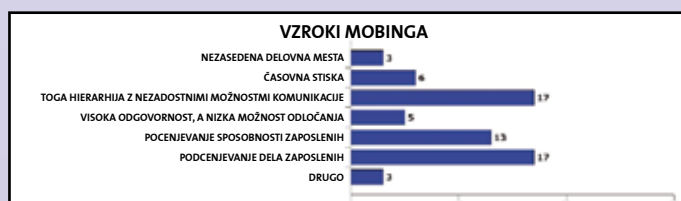
Če izhajamo iz definicije mobinga, lahko ocenim da je mobing doživelo med 10,2% in 21,6% radioloških inženirjev zaposlenih v ustanovah po Sloveniji. Oceno podajam pri stopnji tveganja 5 %. Interval zaupanja je velik, ker je delež inženirjev, ki so doživeli mobing majhen (18 oseb). Ključna za uvrstitev anketiranega v skupino, ki je doživela mobing so bila 4 vprašanja opisana v metodah raziskovanja. Če je anketirani odgovoril na vsa 4 vprašanja ustrezno z Leymannovo definicijo, sem ga uvrstila v to skupino. Zanimivo je, da je mobing doživelo največ radioloških inženirjev zaposlenih v zdravstvenih domovih, kar 72,2% anketiranih iz skupine, ki je doživela mobing. 27,8% iz te skupine je zaposlenih v bolnišnicah, v ostalih ustanovah pa mobing ni prisoten. Iz tega lahko sklepamo, da vladajo v zdravstvenih domovih težje razmere za radiološke inženirje in bo potrebno čimprej ukrepanje.

VZROKI MOBINGA

Pogoste konflikte, ki se pozneje razvijejo v mobing, lahko sprožijo slabosti v organizaciji delovnega procesa. Konstantna časovna stiska, premalo zaposlenih na oddelku, zunanji pritiski, nejasna ali nasprotujoča si navodila povzročajo stres in konflikte, ki se lahko razvijejo v mobing (Mlinarič, 2007).

Vsak konflikt oziroma trpinčenje na delovnem mestu pa še ne pomeni mobinga. Davenport et al. (2002) razlagajo, da obstajajo štiri faze v procesu trpinčenja: konflikt, uveljavitev mobinga, destruktivni ukrepi kadrovskega oddelka in izključitev iz delovnega življenja.

Vzroki za mobing, navedeni v anketnem vprašalniku so prikazani v grafu 1.



Graf 1: Vzroki mobinga med radiološkimi inženirji (možnih

je bilo več odgovorov). Prikazani so rezultati radioloških inženirjev, ki ustrezajo kriterijem mobinga.

Iz grafa 1 je razvidno, da je največ radioloških inženirjev mnenja, da sta najpogostejša vzroka za nastajanje mobinga nad radiološkimi inženirji toga hierarhija z nezadostnimi možnostmi komunikacije in podcenjevanje dela zaposlenih. Pod kategorijo drugo so anketirani navedli naslednje vzroke: pomanjkanje bontona, osebnostne motnje in frustracije, preveč stresno življenje, preveč oblasti željna oseba na vodilnem mestu

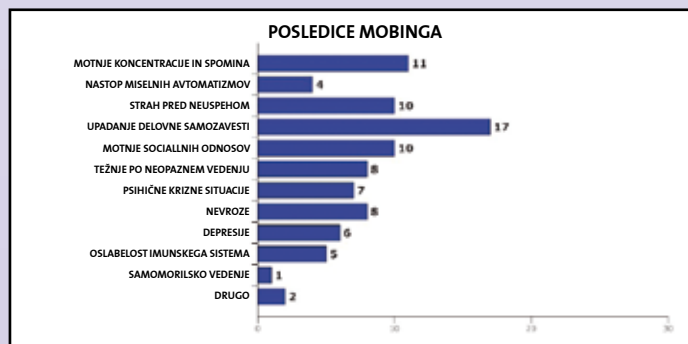
POSLEDICE MOBINGA

Damelj (2009) navaja, da mobing lahko žrtvam povzroči hude zdravstvene težave, tako psihične in vedenjske, kot tudi telesne, npr.: depresijo ali anksiozne motnje, nespečnost, razdražljivost, visok krvni tlak, glavobol, bolečine v trebuhu, sklepah in mišicah, srčno-žilne bolezni, motnje hranjenja, itd. Žrtve vse težje opravljajo svoje delo in se zapirajo vase, postajajo vse manj samozavestne, sramujejo se svojega položaja in jih je strah, vse to pa negativno vpliva na odnose v službi, družini in v krogu prijateljev.

Mobing lahko pogosto načne ekonomsko stabilnost žrtve in njene družine, če pride do dolgotrajne bolniške odsotnosti, odpovedi delovnega razmerja ali zamenjave službe.

Negativne posledice mobinga pa seveda nosi tudi delodajalec, ki ima stroške zaradi slabe učinkovitosti pri delu, slabih delovnih odnosov, negativnega ugleda v javnosti, povečane fluktuacije zaposlenih, usposabljanje novih delavcev, itd (Damelj 2009).

Na vprašanje »kakšne posledice ste občutili zaradi mobinga«, so bili najpogostejši odgovori navedeni v grafu 2.



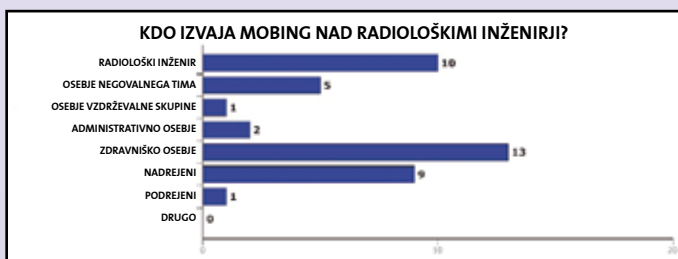
Graf 2: Posledice mobinga med radiološkimi inženirji (možnih je bilo več odgovorov). Prikazani so rezultati radioloških inženirjev, ki ustrezajo kriterijem mobinga.

Iz grafa št. 2 razberemo, da je bila najpogostejša posledica mobinga upadanje delovne samozavesti. Pogosto so se pojavljale tudi motnje koncentracije spomina in motnje socialnih odnosov. Strah vzbujajoče pa je tudi to, da je enega od anketiranih mobing privedel celo do samomorilskega vedenja.

Pod kategorijo drugo so anketirani navedli naslednje posledice mobinga: izguba volje do dela, neprijetnosti.

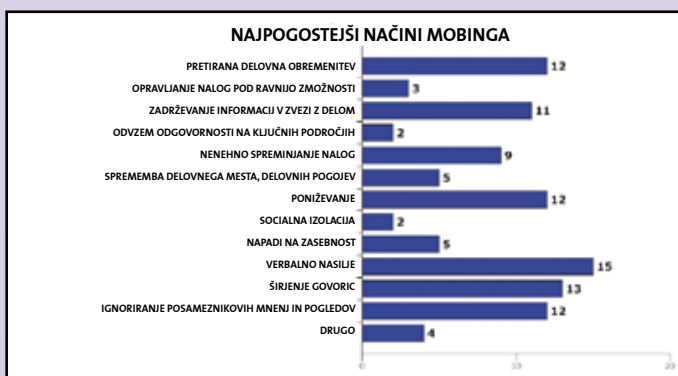
IZVAJALCI MOBINGA NAD RADIOLOŠKIMI INŽENIRJI

Radiološki inženirji smo prav posebna poklicna skupina v zdravstvu, ker imamo stike s skoraj vsemi ostalimi poklicnimi skupinami v zdravstveni ustanovi. Naš poklic pa je zelo malo prepoznaven med ostalimi poklicnimi skupinami v zdravstvu. Razlogov, da je naš poklic v zdravstvu neprepoznaven, bi lahko našteali kar nekaj: v primerjavi z ostalimi zdravstvenimi poklicnimi skupinami smo dokaj maloštevilni, premalo predstavljamo svoj poklic v javnosti, saj še vedno velja: »da delajo na rentgenu samo sestre«, pa še marsikaj drugega bi se našlo. Prav zaradi tega lahko pride do različnih konfliktov, ki so lahko vzrok, da pripadniki ostalih poklicnih skupin nad radiološkimi inženirji izvajajo mobing.



Graf 3: Kdo izvaja največ mobinga nad radiološkimi inženirji (možnih je bilo več odgovorov)? Prikazani so rezultati radioloških inženirjev, ki ustrezajo kriterijem mobinga. Kot sem predvidevala, so rezultati raziskave potrdili, da najpogostejše mobing nad radiološkimi inženirji izvajajo zdravniki. Razlogi verjetno tičijo v nepoznavanju in nespoštovanju dela radioloških inženirjev, v slabi ter nepopolni komunikaciji in dejstvu, da so v veliki večini zdravniki tudi nadrejeni radiološkim inženirjem. Presenetil me je tudi podatek, da radiološki inženirji sami izvajamo zelo veliko mobinga nad svojimi kolegi. Tukaj bi iskala vzroke v tekmovalnosti in dokazovanju pri delu.

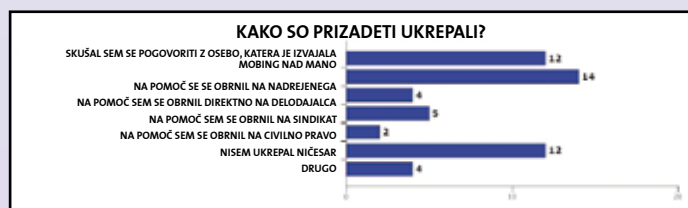
NAČINI MOBINGA NAD RADIOLOŠKIMI INŽENIRJI



Graf 4: Najpogostejši načini mobinga nad radiološkimi inženirji (možnih je bilo več odgovorov). Prikazani so rezultati radioloških inženirjev, ki ustrezajo kriterijem mobinga.

Mobing nad radiološkimi inženirji se najpogosteje izvaja kot verbalno nasilje, poniževanje, pretirana delovna obremenitev in širjenje govoric. Verbalno nasilje in poniževanje sta se izvajala tudi najbolj intenzivno. Pod kategorijo drugo so anketirani navedli naslednje načine mobinga: ukinjeno napredovanje na delovnem mestu, agresivno obnašanje, nesodelovanje in nepodajanje delovnih izkušenj.

KAKO SO UKREPALI RADIOLOŠKI INŽENIRJI PO DOŽIVLJANJU MOBINGA



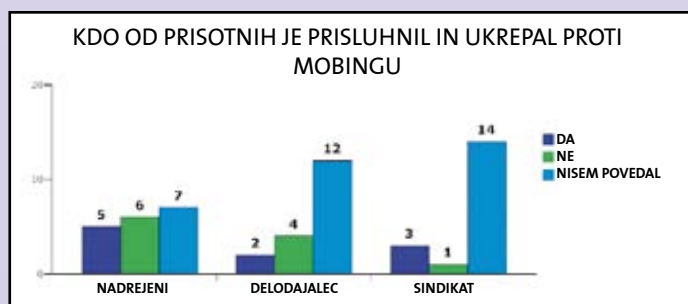
Graf 5: Ukrepanje radioloških inženirjev po doživetem mobingu (možnih je bilo več odgovorov). Prikazani so rezultati radioloških inženirjev, ki ustrezajo kriterijem mobinga.

Iz grafa 5 je razvidno, da se je največ prizadetih radioloških inženirjev obrnilo na svojega nadrejenega po pomoč. V 12 primerih se je prizadeta oseba poizkušala pogovoriti z osebo, ki je mobing izvajala, v 12 primerih sploh ni ukrepala, kar je verjetno najslabša reakcija, ker se je mobing nadaljeval ali celo povečal. S tem se je delovna klima v organizaciji zmanjševala, zaposleni so postajali vedno bolj pasivni in apatični in vzpostavil se je začarani krog, pri katerem ni videti konca. Zato je zelo pomembno, da prizadeta oseba ukrepa proti izvajalcu mobinga. Najmanj kar lahko stori je, da izvajalca opozori na problem.

Pod kategorijo drugo so anketirani navedli naslednje ukrepe: pogovor s sodelavci, zamenjava službe.

Zamenjava službe se je zgodila v treh primerih, kar pomeni, da se mobing nad radiološkimi inženirji vrši zelo intenzivno.

KDO OD PRISTOJNIH JE PRISLUHNIL IN UKREPAL PROTI MOBINGU



Graf 6: Kdo od pristojnih je prisluhnil in ukrepal proti mobingu. Prikazani so rezultati radioloških inženirjev, ki ustrezajo kriterijem mobinga.

Iz grafa 6 je razvidno, da se je največ prizadetih po pomoč

obrnilo na svojega nadrejenega, kateri v več kot polovici primerov ni ukrepal. Najmanj prizadetih se je za pomoč obrnilo na sindikat, ki je ukrepal v treh četrтинah primerov. Delodajalec je ukrepal samo v tretjini primerov. Iz zgornjih rezultatov lahko tudi sklepamo, da bi prizadeti morali mobing razkriti tako nadrejenim, kot tudi delodajalcem ter sindikatu. S tem, ko bi pristojne obvestili, bi se tudi oni morali zganiti in ukrepati proti pojavu mobinga.

RAZPRAVA

V raziskavi sem ugotovila, da je mobing med radiološkimi inženirji prisoten. Mobingu so bolj izpostavljene osebe zaposlene v zdravstvenih domovih. Iz analize raziskave je razvidno, da je kar 72,2% anketiranih radioloških inženirjev, ki so doživljali mobing, iz zdravstvenih domov. Iz tega lahko sklepamo, da je tukaj nekaj narobe. V bolnišnicah smo radiološki inženirji združeni v radiološke oddelke, imamo zaposlene zdravnike radiologe specialiste, kateri poznajo naše delo in smo navzven kot oddelek močnejši in trdnjši. V zdravstvenih domovih pa je v večini zaposlenih manjše število radioloških inženirjev (2 ali 3), ni zaposlenih radiologov specialistov, ponavadi spada rentgen pod kakšno drugo ambulantno (pljučni dispanzer, ginekološko ambulantno, ...) in radiološki inženirji nimajo nobene podpore in razumevanja za svoje delo. Ponavadi bi jih predpostavljali želeli odpraviti s čim manj stroški in čim višjim vnosom dela. Med vzroki mobinga največji odstotek zavzemata toga hierarhija s slabo komunikacijo in podcenjevanje dela zaposlenih. Po mojem mnenju je razlog v slabem poznavanju poklica radiološkega inženirja tako v zdravstvu kot v širši javnosti.

Vsi radiološki inženirji bi se morali truditi za prepoznavnost poklica tako v zdravstvu kot tudi v širši javnosti. To pa nam lahko uspe predvsem z znanjem in s tem, da se bomo znali »postaviti« za svoje delo. Osnova za to pa je znanje in še enkrat znanje, predvsem na tistih področjih, ki sodijo v delo radioloških inženirjev in ne na tistih, ki so domena zdravnikov.

Posledice, ki jih povzroča mobing, niso zanemarljive. Z različnimi psihičnimi in fizičnimi motnjami nobena zaposlena oseba ne more opravljati svojega dela učinkovito. Zaplete se v neprekinjen krog, kjer dela slabše, zato se dogaja še več konfliktov in mobinga, kar pomeni še slabše opravljeno delo, dokler čisto ne odpove.

Pomembno je, da znamo mobing prepoznati in tudi ukrepati. V raziskavi sem ugotovila, da še vedno veliko prizadetih ni ukrepalo, čeprav so doživljali nasilje. Ukrepamo lahko s pogovorom, obrnemo se na pristojne in odgovorne ščitijo pa nas tudi zakoni, ki nas varujejo pred trpinčenjem na delovnem mestu.

Robnik (2008) priporoča, da oseba, ki meni, da se nad njo izvaja mobing ukrepa in sicer:

- Pomembno je poiskati zaveznika v sodelavcu, ki žrtvi nudi pomoč in podporo.

- Zaupati se sorodniku, prijatelju, ki žrtvi tudi nudi pomoč in podporo.
- Obvestiti nadrejeno osebo (kadar ta ne izvaja mobinga nad prizadetim), da pristopi k problemu.
- Obvestiti kadrovsko službo, kjer žrtev pridobi informacije o zakonodaji, postopkih pritožbe, načinih reševanja, ipd.
- Obvestiti delodajalca, ker žrtvi v primeru odpovedi pripada odškodnina.
- Zapisovati si dejstva in zbirati dokaze, če žrtev sproži katerega od pravnih postopkov.
- Sprožiti formalni postopek znotraj delovne organizacije za uveljavljanje varstva svojih pravic.
- Obrniti se na svoj sindikat, kjer lahko žrtev dobi prve informacije o pojavu, možnih oblikah pomoči in informacije o zakonodaji.
- Obrniti se na inšpektorat za delo, ki je dolžan za nadzor Zakona o delovnih razmerjih, kateri prepoveduje trpinčenje na delovnem mestu.
- Žrtev se naj obrne na osebnega zdravnika, ki mu pomaga psihično in fizično.
- Žrtev se lahko obrne tudi na nevladne organizacije, katere nudijo psihosocialno pomoč žrtvam trpinčenja.

V anketnem vprašalniku je bilo tudi vprašanje: »Kaj bi iz lastnih izkušenj svetovali osebi, nad katero se izvaja mobing, kako naj ukrepa?«. Anketirani so navedli naslednje odgovore: naj se obrne na varuha človekovih pravic, naj se pritoži, naj se obrne na delodajalca oziroma pravno službo, pove nadrejenemu, najde zaveznike, zamenja službo, naj reagira razumno, brez čustvene vpletenosti, javno naj spregovori o težavi, zadevo ignorira, naj se ne zapleta v konflikte, naj se obrne na vse možne institucije, obrniti se na sindikat,.... ipd. Večina prizadetih je mnenja, da je potrebno ukrepati, kar je tudi prav kajti, če ne bomo ukrepali se bo nasilje samo stopnjevalo.

Še eno zanimivo vprašanje je bilo postavljeno v anketnem vprašalniku: »Ali ste vi kdaj izvajali mobing?«. Večina vprašanih meni, da ne, 81,4%, 16,9% v to ni prepričana, 1,77% pa je odgovorila pritrdilno. Glede na to, da smo radiološki inženirji na tretjem mestu med poklicnimi skupinami, ki izvajajo mobing nad radiološkimi inženirji, bi lahko sklepali, da se večina ljudi, ki izvajajo mobing, tega niti ne zaveda.

ZAKLJUČEK

Konflikti so naravna ali vsaj neizogibna sestavina človeškega stanja, vendar so to tudi bolezni, pa se družba zelo trudi, da bi jih preprečila ali lajšala (Handy 1993). Vsak konflikt, nasilje ali mobiranje na delovnem mestu znižujejo delovno moralo, učinkovitost, kar pa posledično pomeni večje stroške za delodajalca. Če je delodajalcu vseeno, da imajo njegovi zaposleni fizične in psihične motnje zaradi nasilja na delovnem mestu, bi moral ukrepati vsaj, ko bi padla storilnost zaposlenih.

Vsem konfliktom na delovnem mestu se ne moremo izogniti, lahko pa pripomoremo k zmanjšanju le teh s seznanjanjem zaposlenih s psihičnim nasiljem in njegovimi posledicami ter

ustvarjanjem zdrave klime v delovni organizaciji.

Raziskava nam je pokazala, da je mobing med radiološkimi inženirji prisoten, sicer ni zelo razširjen, se pa večina mobinga dogaja v zdravstvenih domovih. Največ mobinga izvajajo nad radiološkimi inženirji zdravniki, kar tesno jim sledijo radiološki inženirji. Večina prizadetih ni ukrepala. Zanesljivost raziskave bi ugotovili šele, če bi bila longitudinalna, za kar je na voljo dovolj časa, saj je »mobing« ves čas prisoten. Zanimivo bi bilo, da bi v bližnji prihodnosti podobno raziskavo ponovili, s tem bi lahko ugotovili ali se je situacija kaj spremenila ali se sploh kaj spreminja na boljše, morda tudi na slabše. Tako bi pridobili podatke o tem, ali smo kaj napredovali v prizadevanju za prepoznavnosti poklica radiološkega inženirja in koliko dela nas še čaka na tem področju.

LITERATURA

Česen T, Damej-Pauko M, Kečanović B, et al. (2009). Mobing, trpinčenje, šikaniranje.... Maribor: Pogum – društvo za dostojanstvo pri delu.

Davenport N, Schwartz RD, Elliot GP (2002). Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace. Iowa: Civil Society Publishing.

Di Martino V, Helge HC, Cooper L (2003). Preventing violence and harassment in the workplace. Dublin: European Foundation for the Improvement Of Living and Working Conditions.

Handy C (1993). On politics and change. In Understanding Organisations. London: Penguin Books.

Leymann H (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. European Journal of Work and Organizational Psychology.

Leymann H, Gustafsson A (1996). Mobbing at Work and the Development of the Post-traumatic Stress Disorders. European Journal of Work and Organizational Psychology.

Mlinarič P (2007). Electronic sources: Mobing. [Http://www.mobing.si](http://www.mobing.si) (29.11.2009).

Mobbing ali psihično nasilje na delu. Klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicini dela, prometa in športa (2007). Electronic sources: [Http://www.cilizadelo.si/default-30510.html#c](http://www.cilizadelo.si/default-30510.html#c) (11.12.2009)

Robnik S, Milanović I. (2008). Trpinčenje na delovnem mestu. Ljubljana: Sindikat bančništva Slovenije.

Ustava Republike Slovenije. Uradni list RS, št. 33/1991, 42/1997, 66/2000 in 24/2003.

Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list RS, št. 42/2002.