



Article

MANAŽÉRSKA ANALÝZA MOBBINGU V ZDRAVOTNÍCKYCH ZARIADENIACH

✉ Mária POPOVIČOVÁ¹ - ✉ Jozef BABEČKA² - ✉ Lukáš LACKO³

MANAGERIAL ANALYSIS OF MOBBING IN MEDICAL FACILITIES

INTEGRATED SAFETY OF THE ENVIRONS

INTEGRATED SAFETY OF ENVIRONS '2023

¹ Catholic University in Ružomberok, Faculty of Health, Námestie A. Hlinku 48, 034 01, Ružomberok, Slovakia
 ✉ Email: maria.popovicova@ku.sk

² Catholic University in Ružomberok, Faculty of Health, Námestie A. Hlinku 48, 034 01, Ružomberok, Slovakia
 ✉ Email: jozef.babecka@ku.sk

ORCID iD: [0000-0002-1592-0833](https://orcid.org/0000-0002-1592-0833)

<https://orcid.org/0000-0002-1592-0833>

³ University of Security Management, Košice, Slovakia

Competing interests : The author declare no competing interests.

Publisher's Note: Slovak Society for Environment stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations. Copyright: © 2023 by the authors.



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)
 This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

Review text in the conference proceeding: Contributions published in proceedings were reviewed by members of scientific committee of the conference. For text editing and linguistic contribution corresponding authors.

Slovak Society for the Environment (Slovenská spoločnosť pre životné prostredie) Bratislava, Slovak Republic

ABSTRAKT

Úvod: Od nepamäti sa na pracoviskách vyskytovali asociálne medziľudské vzťahy, avšak moderná doba im dáva nové dimenzie. S rastúcou konkurenciou čoraz viac globalizovaného sveta, silnejúcim trendom prepúšťania v dôsledku optimalizácie nákladov a snahou o dosahovanie maximálneho obratu na úkor pracovnej sily, na pracoviskách dochádza k patologickým situáciám. Práve takéto prostredie, je živnou pôdou pre vznik systematického psychického teroru. Keďže bez profesionálnych medziľudských vzťahov nemôže spoločnosť ako taká fungovať, zamerali sme sa práve na poukázanie tohto čoraz viac sa rozmáhajúceho fenoménu mobbingu v zdravotníckych zariadeniach.

Metodika výskumu: Výskumnú vzorku tvorilo 192 sestier pôsobiacich na rôznych oddeleniach. K vyhodnoteniu hypotéz sme použili štatistickú metódu Pearsonov chí-kvadrát test nezávislosti.

Výsledky výskumu: Výskumom sme zistili výskyt mobbingových prejavov v zdravotníckych zariadeniach v spojitosti s povoláním sestry. Získané výsledky výskumu nám jednoznačne poukazujú



na fakt, že existuje súvislosť medzi výskytom mobbingu a interpersonálnymi vzťahmi sestra - sestra, sestra - sestra manažérka.

Záver: Fenomén mobbingu je bohužiaľ rozšírený viac, ako by si spoločnosť priala, a pritom jeho nebezpečnosť stále stúpa. Preto je dôležité brať ohľad už pri výbere vhodných manažérov, ktorí okrem dosahovania dobrých výsledkov, budú empatickí práve ku vzťahom medzi zamestnancami, budú schopní vycítiť ak sa vzťahy začnú narušovať a budú vedieť citlivo zasiahnuť a vyriešiť problémy.

Kľúčové slová: Manažérstvo, mobbing, zdravotníctvo, sestra

ABSTRACT

Introduction: Since time immemorial, antisocial interpersonal relationships have existed in workplaces, but modern times give them new dimensions. With the growing competition of an increasingly globalized world, the strengthening trend of layoffs due to cost optimization and the effort to achieve maximum turnover at the expense of the workforce, pathological situations occur in workplaces. Such an environment is a breeding ground for the emergence of systematic psychological terror. Since society as such cannot function without professional interpersonal relations, we focused precisely on pointing out this increasingly widespread phenomenon of mobbing in medical facilities.

Research methodology: The research sample consisted of 192 nurses working in different departments. To evaluate the hypotheses, we used the statistical method Pearson's chi-square test of independence.

Research results: Through research, we found the occurrence of mobbing manifestations in medical facilities in connection with the profession of a nurse. The obtained results of the research clearly point to the fact that there is a connection between the occurrence of mobbing and interpersonal relationships between sister - sister, sister - sister manager.

Conclusion: The phenomenon of mobbing is unfortunately more widespread than society would like, and at the same time its danger is still increasing. Therefore, it is important to take into account already when choosing suitable managers who, in addition to achieving good results, will be empathetic to the relations between employees, will be able to sense when relations start to break down and will be able to intervene sensitively and solve problems.

Key words: Management, mobbing, healthcare, nurse

Úvod

Atmosféra v podniku je podstatná pre kvalitu uskutočnenej práce a medziľudské vzťahy na pracovisku sú základným pilierom podnikovej kultúry. V prostredí, kde je minimálny výskyt konfliktov a spolupráca pracovníkov je bezproblémová, môžeme pozorovať oveľa lepšie dosiahnuté pracovné výsledky. Jedná sa o stav, kedy pracovník nie je vystavovaný neustálym psychickým nátlakom a z toho vyplývajúci je jeho miera stresu nižšia, je schopný efektívnejšie pracovať.

Problematika mobbingu patrí medzi veľmi závažné a citlivé témy, o to viac, ak sa vyskytuje v oblasti zdravotníctva. Podľa literatúry a vykonaných výskumov patrí táto oblasť k tým najviac rizikovým z dôvodu veľkej náročnosti, zodpovednosti a prítomnosti stresových situácií, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou zdravotníckeho povolania. Úsilie nepriznať a zatajiť mobbingové správanie, ktoré ich v tejto problematike typické následne vedie k nesústredenosti a chybovosti, ktoré môžu mať v tejto oblasti fatálne následky, pretože sa jedná o zdravie a životy ľudí. Preto cieľom nášho výskumu bolo zistiť mieru výskytu mobbingových prejavov v zdravotníckych zariadeniach v spojitosti s povolaním sestry.

Prevalencia mobbingu

Zahraničné štúdie niekoľko rokov ukazujú, že mobbing je rozšírený po celom svete. líšia sa len čísla výskytu v jednotlivých krajinách - pohybujú sa od 5% až do neuveriteľných 50%. V Čechách sa výskytom mobbingu zaoberá agentúra GfK Praha. Od roku 2001 vykonáva každé dva roky opakované



vyšetovanie. Osobám, ktoré boli v pracovnom pomere, a mohli teda mať s touto problematikou skúsenosti, boli pokladané tri otázky a to či boli vystavené niektorému druhu šikanovania na pracovisku, ako často a ako dlho. V roku 2003 znova zverejnila výsledky výskumu, ktorého sa zúčastnilo 693 zamestnancov. Z celkového súboru zamestnancov ich bolo ohrozených šikanovaním 28%.

Najčastejšou príčinou mobbingu bolo zadávanie nezmyselných úloh zo strany vedúceho pracovníka, nedocenenie vykonávaných činností, kritika práce, 47 ohováranie a zosmiešňovanie. Raz týždenne a častejšie bolo mobbingu vystavených 25% všetkých zúčastnených a dlhšie ako jeden rok 54% všetkých jedincov. Z výsledkov výskumu z mája 2007 vyplynulo, že osobnú skúsenosť so šikanovaním na pracovisku má v súčasnej dobe 16% populácie staršej ako 14 rokov a ďalej, že viac ako štvrtina postihnutých je niektoré z foriem mobbingu vystavovaná aspoň raz týždenne, takmer polovica všetkých (45%) potom po dobu dlhšia ako jeden rok (Wagnerová, 2007). Ďalšie výskumy mobbingu boli realizované v severných krajinách.

Najlepšie zmapovaný, a predovšetkým legislatívne ošetrený je mobbing v Škandinávii, Veľkej Británii, Holandsku, Nemecku, Austrálii či USA. Prvé výskumy boli vykonávané hlavne v severných krajinách (Nórsko, Švédsko, Fínsko) a neskôr aj v strednej Európe. Výskumy realizované v Nórsku uvádzajú, že je mobbing dosť rozšírený. Celkový počet opýtaných respondentov bol zastúpení v počte 7787. Zistilo sa, že najviac mobbingu je zastúpené v súkromných firmách a to v 17,4% a v opačnom prípade najmenej miera výskytu mobbingu sa preukázala u psychológov a univerzitných zamestnancov. Mestskí úradníci boli podrobení výskumu vo Fínsku. Z celkového počtu 949 úradníkov zaznamenalo mobbing 10,1% zúčastnených a v 8,1% prípadov sa jedinci s šikanovaním nikdy nestretli. Vo výskume bola zastúpená obe pohlavia a to v rovnakom pomere. Za príčiny vzniku mobbingu sa najviac uvádzalo súperenie, odlišnosť obeť a závisť medzi zamestnancami (Wagnerová, 2011). Výskum realizovaný v Nemecku poukazuje na fakt, že jedinci s nižším sociálno-ekonomickým postavením alebo so zlým psychickým stavom majú zvýšenú možnosť sa stať obeťou mobbingu. Vykonávaný výskum ukázal na pozitívne štatisticky významnú súvislosť v rámci výskytu mobbingu a pracovnou nespokojnosťou. Samotný výskum mobbingu súvisel s výskytom pracovnej nespokojnosti. Štúdiá z roku 2001 a 2004 potom v európskom pracovnom prostredí indikujú okolo 10 až 15% mobbovaných (Hoel, 2001).

Sociologický ústav AV ČR v roku 2005 zverejnil výskum, ktorý sa zameriaval na analýzu a rozpracovanie výskytu sexuálneho obťažovania oboch pohlaví na pracoviskách. Do výskumu bolo zahrnutých takmer 800 jedincov, z ktorých bola polovica mužov a polovica žien. Výsledky vykonávaného výskumu potvrdili, že muži vnímajú ohováranie a klebety na pracoviskách v 56,5% a zatajovanie informácií pred ostatnými členmi kolektívu a znepríjemňovanie pracovného prostredia v 35%. Tiež sa preukázalo, že každý štvrtý muž vo svojom zamestnaní prežil vyhrážanie, zastrašovanie alebo ponižujúce. Každý piaty muž uvádzal, že aspoň raz zažil izoláciu na pracovisku od iného spolupracovníka. V porovnaní so ženami, ktoré uvádza takmer zhodné percento ako muži, kedy v 57,8% zažili vo svojom zamestnaní ohováranie, klebety a nežiaduce správanie od ostatných pracovníkov. V zastúpení 37,2% všetkých žien bola uvedená snaha o znepríjemnení pracovného prostredia inými zamestnancami. Každá tretia žena mala pocit, že je preťažované pracovnými úlohami (Křížková, 2005).

V roku 2004 prebiehalo výskumné šetrenie Výskumným ústavom bezpečnosti práce v oblasti sociálnych služieb a zdravotníctva. Výskumného skúmania, ktoré prebiehalo formou dotazníkov, sa zúčastnilo 1286 osôb a preukázalo sa, že 12% všetkých zúčastnených zažilo fyzické násilie na pracovisku a 38% zúčastnených malo osobnú skúsenosť so slovným napádaním na svojom pracovisku. S šikanovaním malo skúsenosť 13% všetkých opýtaných jedincov (Svobodová, 2008).

V roku 1996 bolo vykonané 21 500 riadených pohovorov so zamestnancami zo všetkých štátov Európskej únie. Boli zistené nasledujúce údaje:

- 35% obeť fyzického násillia v zamestnaní bolo v pracovnej neschopnosti;
- 34% obeť mobbingu v zamestnaní bolo v pracovnej neschopnosti;
- 31% obeť sexuálneho obťažovania v zamestnaní bolo v pracovnej neschopnosti. (Wagnerová, 2007).



Ďalšie štúdie týkajúce sa mobbingu a produktivity práce vo Veľkej Británii, autorov Hoel, Sparksove a Coopera upozornila na kontext medzi výskytom mobbingu a poklesom pracovnej produktivity. Ukázalo sa, že 25% zamestnancov, ktorí uvádzali, že sú v súčasnosti obeť mobbingu, vykazovalo produktivitu práce o 7% nižšie ako tí, ktorí uvádzali, že neboli ani obeť ani svedkami mobbingu. Ďalších 25%, ktorí uviedli, že boli obeťou mobbingu v posledných piatich rokoch, mali pokles o 4% nižšia ako tí, ktorí neboli ani obeť ani svedkami mobbingu.

Legislatívne opatrenia proti mobbingu

Právna úprava problematiky násilia na pracovisku je v krajinách EU rozdielna. V roku 2002 Európska komisia zdôraznila nutnosť nového dokumentu, ktorý by riešil psycho-sociálne riziká vo vzťahu k násiliu na pracovisku. Dokument sa týkal predovšetkým sexuálneho obťažovania (harašmentu ako jednej formy mobbingu). Z tohto dôvodu Európska komisia a Európsky parlament následne kládli dôraz na členské štáty, aby prijali do roku 2005 inovatívne opatrenia týkajúce sa problému sexuálneho obťažovania.

Významným krokom k odstraňovaniu problému mobbingu je úprava právneho stavu. Zákony by mali ochraňovať aj duševne zdravie pracovníkov. Podľa názoru odborníkov na základe skúseností zo Švédska, Nórska a Fínska dôsledkom mobbingu je psychosociálny pracovný úraz, ktorý treba hodnotiť rovnako vážne ako iné poškodenie zdravia na pracovisku.

V slovenskej legislatíve nenachádzame konkrétne odkazy na riešenie problému mobbingu a sexuálneho obťažovania na pracovisku. Zákonník práce v znení neskorších predpisov ustanovuje vo svojich základných zásadách, ako aj v paragrafe 13 zákaz diskriminácie, t.j. právo na prácu bez obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie. Deklaruje aj skutočnosť, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého. Nesmie sa znižovať dôstojnosť zamestnancov na pracovisku. Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde (Vargová, 2003).

Parlament SR schválil 14. Februára 2008 antidiskriminačný zákon, ktorý pozná aj sexuálne obťažovanie – čiže harasment. Obete sa budú môcť domáhať svojho práva na súde, v Slovenskom stredisku pre ľudské práva alebo u ombudsmana. (www.employment.gov.sk).

V Zásadách koncepcie štátnej politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa však uvádza, že BOZP nie je chápaná len ako protiúrazová prevencia, vytváranie bezpečnosti a ochrany zdravia, ale zahŕňa aj podmienky pre uspokojivú prácu, pohodu pri práci, sociálnu ochranu zamestnancov a právnu ochranu osôb, ktoré sa s vedomím zamestnávateľov zdržujú na pracoviskách. Je chápaná ako ochrana zamestnancov s ohľadom na všetky aspekty súvisiace s prácou vrátane takých faktorov ako je stres, mobbing, harassment a rovnosť príležitostí pre mužov a ženy na pracovisku. Túto filozofiu dotvára definícia Svetovej zdravotníckej organizácie (WHO), podľa ktorej je zdravie nielen neprítomnosť choroby, ale aj stav fyzickej, psychickej a sociálnej pohody.

V zmysle § 2a ods. 4 zákona NR SR č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (tzv. antidiskriminačný zákon) je obťažovanie také správanie, v dôsledku ktorého dochádza, alebo môže dôjsť k vytváraniu zstrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponížujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho, alebo urážajúceho postoja /prostredia/ a ktorého úmyslom, alebo dôsledkom je, alebo môže byť zásah do slobody, alebo ľudskej dôstojnosti.

Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov vo všeobecnosti ustanovuje vo svojich Základných zásadách v čl. 2, ako aj v § 13, zákaz diskriminácie, t.j. definuje najmä právo na prácu bez obmedzení a priamej, alebo nepriamej diskriminácie. Okrem iného deklaruje aj skutočnosť, že výkon práv a povinností, vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého; nesmie sa znižovať dôstojnosť zamestnancov na pracovisku. Zamestnanci, ktorí sú



poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov môžu sa svojich práv domáhať aj „súdnou cestou“.

V zmysle zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je zamestnávateľ povinný v širších súvislostiach zabezpečiť prostredníctvom všeobecných povinností, aby faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.

Charakteristika súboru a metodika

Výskumnú vzorku tvorilo 192 sestier pôsobiacich na rôznych oddeleniach. Výberovú vzorku sestier sme získali, na základe zámerného výberu.

Tab. 1 Pracovná pozícia sestier

	n	%
sestra v nepretržitej prevádzke	106	55,21
sestra v jednozmennej prevádzke	32	16,67
ambulantná sestra	30	15,62
sestra manažérka	24	12,5
spolu	192	100

Východiskom pre stanovenie výskumných hypotéz je problematika výskytu mobbingu na pracoviskách zdravotníckych zariadení z pohľadu sestier. K vyhodnoteniu hypotéz sme použili štatistickú metódu Pearsonov chí-kvadrát test nezávislosti, ktorý je vhodný na porovnanie kvalitatívnych veličín a štandardnú hladinu významnosti 5%.

Vyhodnotenie hypotéz výskumu

H₁ Predpokladáme existenciu rozdielov v miere relatívnej incidence mobbingu medzi sestrami na rovnakej pracovnej pozícii



Tab. 2 Hodnotenie vzťahov na pracovisku sestra-sestra v súvislosti s výskytom mobbingu

Pozorované	sestra-sestra						
	uspokojivo		neviem		neuspokojivo		spolu
	n	%	n	%	n	%	
áno	40	20,83	4	2,08	52	27,08	96
nie	60	31,25	6	3,13	4	2,08	70
neviem	20	10,42	4	2,08	2	1,04	26
spolu	120		14		58		192
Očakávané	uspokojivo		neviem		neuspokojivo		spolu
áno	30		3,5		14,5		96
nie	21,88		2,55		10,57		70
neviem	8,12		0,95		3,93		26
spolu	120		14		58		192

Pri analýze vzťahov medzi výskytom mobbingu a interpersonálnym vzťahom na pracovisku sestra-sestra bol zistený štatisticky významný rozdiel ($p = 2,05E-05$, $\chi^2 = 26,93$). Vypočítaná p hodnota je nižšia ako zvolená signifikancia 0,05, na základe výsledkov testovania môžeme konštatovať, že výskyt mobbingu súvisí s subjektívnym hodnotením interpersonálnych vzťahov na pracovisku medzi sestrami na rovnakej pracovnej pozícii.

H₂ Predpokladáme existenciu rozdielov v miere relatívnej incidence mobbingu medzi sestrami a sestrami manažérkami

Tab. 3 Hodnotenie vzťahov na pracovisku sestra-sestra manažérka v súvislosti s výskytom mobbingu

Pozorované	sestra-sestra manažérka						
	uspokojivo		neviem		neuspokojivo		spolu
	n	%	n	%	n	%	
áno	70	36,46	4	2,08	22	11,46	96
nie	38	19,79	12	6,25	20	10,42	70
neviem	14	7,29	10	5,21	2	1,04	26
spolu	122		26		44		192
Očakávané	uspokojivo		neviem		neuspokojivo		spolu
áno	30,5		6,5		11		96
nie	22,24		4,74		8,02		70
neviem	8,26		1,76		2,98		26
spolu	122		26		44		192



Medzi výskytom mobbingu a interpersonálnym vzťahom na pracovisku sestra-sestra manažérka, bol taktiež zistený štatisticky významný rozdiel ($p = 0,01$, $\chi^2 = 11,98$). Výsledky testovania nám ukázali, že výskyt mobbingu súvisí s subjektívnym hodnotením interpersonálnych vzťahov na pracovisku medzi sestrou a sestrou manažérkou, pretože p hodnota je vyššia ako hladina významnosti 0,05. Ako môžeme v tabuľke vidieť, aj napriek tomu, že na ich pracovisku je výskyt mobbingu 36,46% sestier je spokojných so vzťahom sestra a sestra manažérkami.

H₃ Predpokladáme existenciu rozdielov v miere relatívnej incidence mobbingu medzi sestrami a lekármi

Tab. 4 Hodnotenie vzťahov na pracovisku sestra-lekár v súvislosti s výskytom mobbingu

Pozorované	sestra-lekár						spolu
	uspokojivo		neviem		neuspokojivo		
	n	%	n	%	n	%	
áno	44	22,92	26	13,54	26	13,54	96
nie	44	22,92	12	6,25	14	7,29	70
neviem	10	5,21	6	3,12	10	5,21	26
spolu	98		44		50		192
Očakávané	uspokojivo		neviem		neuspokojivo		spolu
áno	24,5		11		12,5		96
nie	17,87		8,02		9,11		70
neviem	6,63		2,98		3,39		26
spolu	98		44		50		192

Výskyt mobbingu a hodnotenie interpersonálneho vzťahu na pracovisku sestra-lekár, nebol zistený štatisticky významný rozdiel $\chi^2 = 3,81$. Keďže vypočítaná pravdepodobnosť $p = 0,512$ je vyššia ako zvolená signifikancia 0,05, tvrdíme, že nemáme dost' podkladov na zamietnutie nulovej hypotézy. Tvrdíme teda, že nie je súvis medzi interpersonálnymi vzťahmi sestra-lekár a výskytom mobbingu. V súvislosti s interpersonálnymi vzťahmi sestra-lekár a výskytom mobbingu je jasné, že aj keď existuje mobbing na pracovisku, aj napriek tomu, je väčšina sestier spokojná so vzťahom sestra-lekár 22,92%.

Záver

Problematika psychického teroru na pracovisku je veľmi častým ukazovateľom nemorálneho správania sa jednotlivcov. Nekalým spôsobom prejavujú svoje negatívne emócie voči obetiam, znevažujú ich postavenie, znechucujú prácu a veľmi negatívne vplývajú na celkový psychický stav obete. Za vzťahy na pracovisku je zodpovedné predovšetkým vedenie organizácie. Jeho zodpovednosťou je vytvoriť opatrenia, ktoré povedú k predchádzaniu výskytu patologických foriem správania a zameria sa na zlepšovanie medziľudských vzťahov. Vedúci pracovníci by sa mali zamerať nielen na vydávanie pokynov a kontrolu vykonanej práce, ale aj na pracovnú spokojnosť a celkovú atmosféru na pracovisku. Je to určite časovo náročnejšie, ale je tu istota, že spokojný pracovný



kolektív pracuje lepšie a efektívnejšie (Omar et al 2016). Na zlepšenie podnikovej kultúry by tiež bolo vhodné pravidelne vykonávať anonymné dotazníkové vyšetrovania, pomocou ktorých by zamestnanci mohli oznámiť, či sa na pracovisku vyskytuje nevhodné správanie. V prípade, že by vedúci pracovníci mali istotu, že sa vyhodnotením dotazníkov bude zaoberať niekto kompetentný a nezávislý, ich prístup na riadenie, vedenie a motiváciu podriadených by sa určite zmenil. Na oddeleniach by mali tiež pôsobiť sestry mentorky, ktoré na pracovisku pôsobia dlhodobo a môžu tak pomôcť novo nastúpenejším pracovníkom s adaptáciou a sa začlenením do kolektívu. Z dôvodu veľkej psychickej náročnosti pri nástupe na nové pracoviská tak môžu obmedziť aj predčasné opustenie oddelenia novo prichádzajúcich sestier (Koh, 2016).

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- HOEL, H., COOPER, C. L. 2001. *Building a Culture of Respect: Managing Bullying at Work*. Taylor and Francis; 2001. 256 s. ISBN 9780415246477.
- KOH, WMS. 2016. Management of work place bullying in hospital: A review of the use of cognitive rehearsal as an alternative management strategy. *International Journal of Nursing Sciences*, 2016, 3.2: 213-222.12.
- KŘÍŽKOVÁ, A., et. al. 2005. Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v české systému pracovních vztahů. Praha: Sociologický ústav, AV ČR, s. 2005. 86 s. ISBN 80-85850-93-1.
- OMAR, M., SALAM, M., & AL-SURIMI, K. 2019 Workplace bullying and its impact on the quality of healthcare and patient safety. *Human resources for health*, 2019, 17(1), 1-8.13
- SVOBODOVÁ, L. 2007. Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. ISBN 978-80-86973-66-1.
- VARGOVÁ, M., 2003. Mobbing. In.: *Bezpečna praca*. Roč. 31, č. 2, s. 9 – 14.
- WAGNEROVÁ, I. 2007. Mobbing jako druh kontraproduktivního pracovního chování se zaměřením na prevenci prostřednictvím sociomappingu a video tréninku u interakcí. In *Psychologická řada PSY-021*. ISSN 1801-5999, 2007, s. 18 – 28.
- WAGNEROVÁ, I. 2011. Hodnocení a řízení výkonnosti a controlling. 1. vyd. Praha: České vysoké učení technické v Praze, 2011, 42 s. ISBN 978-80-01-04967-9.
- Zásady koncepcie štátnej politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. www.employment.gov.sk/zamestnanost/zasady-koncepcie-statnej-politiky.
- Zákon NR SR č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou.
- Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.
- Zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.