

Mobbing – jeho vplyv na zdravie a možnosti prevencie

Doc. PhDr. Eva Morovicsová, PhD., MPH

Psychiatrická klinika LF UK, Bratislava

Autorka v príspevku analyzuje mobbing ako negatívny sociálny jav na pracovisku, ktorý predstavuje nevhodnú komunikáciu a nepriemerané správanie kolegov alebo nadriadeného voči jednotlivcovi, prípadne menšej skupine. Pozornosť venuje príčinám, prejavom a negatívnemu vplyvu mobbingu na obeť násilia, organizáciu a spoločnosť. Dlhodobo pretrvávajúce patologické medziľudské vzťahy na pracovisku sa môžu stať príčinou zdravotných ťažkostí obeť. S riešením uvedených problémov sa stretávajú lekári v rôznych oblastiach medicíny a ich identifikácia si vyžaduje medziodborovú spoluprácu. Autorka sa venuje aj opisu typických osobnostných charakteristík obeť a páchatelov a v závere uvádza konkrétne možnosti pomoci obeť násilia a význam prevencie.

Kľúčové slová: mobbing, obeť, agresor, násilie, komunikácia, prevencia.

Mobbing – its influence on the health and its opportunities for prevention

The author in this paper analyses mobbing as a negative social phenomenon in the workplace that represents inappropriate communication or behavior of colleagues or superiors to a single person or eventually to a smaller group. She gives attention to the causes, manifestations and negative impacts of mobbing for the victim, organization and society. Long term continues pathological interpersonal relationship in the workplace can become reason of the victim's health difficulties. Doctors from various parts of medicine come along with solutions of the raised issued but the identification demands inter-discipline cooperation. The author in the end focuses on description of personal characteristics of victims and perpetrators. Moreover she mentions concrete ways of helping the victim of this particular violence and importance of prevention.

Key words: mobbing, victim, aggressor, violence, communication, prevention.

Úvod

V pracovných kolektívoch pri plnení úloh často dochádza k rozporom, nezhodám a konfliktným situáciám. Spôsob ich riešenia môže ovplyvniť pracovné prostredie, vrátane sociálnej atmosféry a vzájomnej komunikácie členov tímu. Konkrétny postup riešení vychádza z rešpektovania pozícií jednotlivých členov pracovnej skupiny a z charakteru ich vzájomnej spolupráce, ktorá sa orientuje na dosiahnutie spoločných cieľov. Prítomnosť priamej konfrontácie názorov, otvorená diskusia a komunikácia, ako aj jasná stratégia postupov je základom konštruktívneho riešenia konfliktov. Ak problémy na pracovisku pretrvávajú a neriešia sa, môžu vytvárať základ pre negatívne sociálne javy, akými sú mobbing, bossing, psychický teror a prenasledovanie. Tieto situácie môžu prerásť až do dlhodobých pracovných kríz, môžu negatívne vplyvať na telesný a psychický stav pracovníkov, ich sociálne fungovanie mimo pracoviska a v rodine.

Vymedzenie pojmu mobbing

Pojem mobbing začal používať vo svojich výskumoch v roku 1984 sociológ Heinz Leymann (1). K zadefinovaniu pojmu a rozpracovaniu súvisiacich poznatkov dospel na základe výskumu vzťahov a správania v pracovných kolektívoch, v ktorých zaregistroval psychické prejavy násilia

skupiny osôb voči jednotlivcovi. V anglosaských krajinách sa na označenie tohto negatívneho spoločenského javu používa pojem bullying/šikanovanie, v USA employee abuse/zneužívanie zamestnanca. Príbuzný jav sa opisuje aj v prácach rakúskeho zoológa a etológa Konrada Lorenza, ktorý si všimol v správaní zvierat určitej skupiny útoky viacerých zvierat voči vybranému jedincovi. Neskôr tento jav v polovici 20. storočia opísal u detí švédsky lekár Peter Paul Heinemann. Podstatou deštruktívneho správania bol útok skupinky detí na jedno, zvyčajne opustené dieťa (2, 3).

Používanie pojmov šikanovanie, mobbing, bullying nie je v praxi jednotné. Podľa niektorých autorov ide o synonymá, iní autori tieto pojmy diferencujú, napr. podľa formy násilia, počtu osôb a pod. Z hľadiska klasifikácie foriem násilia je medzi šikanovaním a mobbingom rozdiel v tom, že šikanovanie viac charakterizuje fyzické ohrozovanie alebo násilie páchatela voči obeť, v prípade mobbingu ide o psychické prejavy násilia, ako je napr. dlhodobé ponižovanie alebo zastrašovanie. V odbornej literatúre a v právnych predpisoch sa termín mobbing používa na označenie psychickej agresie a násilia nadriadeného alebo členov pracovného tímu voči jednej osobe alebo skupinke osôb. Ak takéto správanie praktizuje nadriadený voči svo-

jim podriadeným, hovoríme o bossingu. Tieto prejavy sú často skryté a sofistifikované a vo svojej podstate predstavujú nepriamu, pasívnu agresiu. Z hľadiska počtu zúčastnených osôb šikanovanie prebieha zvyčajne v dyáde vzťahu agresora a obeť, pri mobbingu ide o triádu vzťahov medzi účastníkmi mobbingu: tým, ktorý šikanuje, pomocníkmi a obeť (4, 5).

Mobbing je jednou z foriem agresívneho správania a psychického násilia. Jeho cieľom je uškodiť obeť. Keďže sa môže vyskytovať v rozličných sofistifikovaných formách, býva jeho identifikácia ťažká. Ide o výraznú devalváciu v komunikácii, ktorá predstavuje používanie nevhodných prejavov vo vzájomnom sociálnom kontakte, napr. manipuláciu prostredníctvom apelovania na vlastné svedomie, názory iných, nerešpektovanie zónových vzdialeností, neprimerané alebo nevhodné haptické a posturické prejavy a pod. (6). Uvedené príklady nevhodnej komunikácie narúšajú jej priebeh, zhoršujú medziľudské vzťahy a sociálne roly. Môžu viesť k zníženiu sebavedomia obeť, k pochybnostiam o sebe, k zmene štruktúry osobnosti, k vyhubému správaniu, ale aj k úzkostným poruchám a depresiam. Vo vyhranených prípadoch, ak sa obeť nedokáže brániť, môžu viesť až k suicidálnym tendenciám. Na identifikáciu mobbingu sa používa v praxi úzus, podľa ktorého o mobbingu hovoríme, ak

Psychiatr. prax; 2015; 16(3): 111–114

sa prejavy násillia systematicky opakujú minimálne raz za týždeň po dobu aspoň pol roka (1).

Výskyt mobbingu má stúpajúcu tendenciu. Podľa záverov štúdií realizovaných spoločnosťou GfK (Growth from Knowledge) v roku 2001 v Českej republike na skupine 633 respondentov, osobnú skúsenosť s mobbingom uviedlo 16 % dotazovaných. V roku 2003 zo 693 respondentov potvrdilo prítomnosť tohto javu 28 % a v roku 2008 uviedli osobnú skúsenosť s mobbingom dve pätiny opýtaných, pričom jeho frekvencia bola viac ako jedenkrát týždenne (7, 8). Podľa záverov podobných štúdií sa šikanovanie v západných krajinách vyskytuje na pracoviskách u 8 – 10 % dotazovaných (4). Na Slovensku v podobnom prieskume v roku 2009 uviedla osobnú skúsenosť so zastrášaním, slovným útokom, prípadne inými prejavmi mobbingu tretina zamestnancov (9). Z hľadiska pracovných pozícií sa mobbing najčastejšie vyskytuje medzi pracovníkmi v rovnakom postavení (44 %), zo strany nadriadených uviedlo skúsenosť so šikanovaním 37 % a najmenší výskyt mobbingu (9 %) uviedli zamestnanci zo strany podriadených (2).

Faktory podmieňujúce vznik mobbingu

Mobbing sa môže vyskytovať aj v bežných pracovných kolektívoch, kde je pracovná atmosféra priaznivá. Agresori sa výraznejšie neodlišujú od ostatných, často bývajú v skupine obľúbení. Ich cieľom je znepriemniť pracovnú situáciu vybranému zamestnancovi. Spúšťacím mechanizmom mobbingu býva zvyčajne konflikt, ktorý môže byť banálny a môže mať charakter náhody. Podľa viacerých autorov k príčinám psychického prenasledovania môžeme zaradiť nasledujúce aspekty (2, 10, 11).

Stres z preťaženia alebo zlej organizácie práce. Vedúci pracovného kolektívu v snahe zapáčiť sa nadriadeným, prideliuje prácu bez overenia, či ju pracovníci dokážu zvládnuť. Priradovanie úloh je často náhodné, chaotické, čím vznikajú aj časové straty. Ďalším dôvodom môže byť tlak na vedúceho kolektívu nadriadenými zhora, ale aj túžba po moci, osobné dôvody, strach zo straty kontroly nad kolektívom, z prevahy podriadených.

Málo práce, nedostatok práce alebo monotónna práca. Vytvárajú priestor na zábavu na úkor iných, na intrigy a ohováranie.

Štýl a kvalita riadenia kolektívu. Bezprostredne sa dotýka pracovnej atmosféry. Negatívny vplyv má predovšetkým autoritatívny štýl riadenia, nedostatočná kvalifikácia nadriadeného na vedenie ľudí, rozdiely v prístupe k pracovníkom, nedostatok tolerancie pre chyby, deštruktívne

zaobchádzanie s chybami či omylmi podriadených, nízka firemná kultúra, permanentný tlak na zvyšovanie výkonov pracovníkov a súčasné znižovanie nákladov. Ako rizikový štýl môžeme považovať aj liberálne riadenie kolektívu, keď príčinou mobbingu býva nedostatočná kontrola plnenia úloh a neprimeraná voľnosť v pracovných vzťahoch. V prípade *nezamestnanosti, nedostatku pracovných príležitostí* je vyššia pravdepodobnosť využívania pracovníkov pod hrozbou prepustenia. Konkurenčný tlak a strach z nezamestnanosti môže viesť k nezdravej pracovnej atmosfére, ktorú charakterizuje frustrácia, závisť, hnev a strach, ktoré môžu prerásť do rôznych foriem agresie. V danom prípade je konkurenčný boj iba domnelým podnetom na zvyšovanie výkonnosti. V obave o stratu práce sa môžu zamestnanci dopúšťať aj nečestných praktík, napr. ohovárania a donášania na kolegov, zatajovania dôležitých informácií kolegom, nadriadenému.

Negatívne faktory *pracovného prostredia* napr. hluk, nedostatočná klimatizácia, koncentrácia viacerých pracovníkov v malom priestore, kde zamestnanci vybavujú telefonáty, pracovné stretnutia s klientmi paralelne, pôsobia stresujúco.

K ďalším faktorom, ktoré môžu viesť k vzniku mobbingu, patria tlak kolektívu, pokus o odplatu, snaha získať lepšie postavenie, dominanciu v skupine, upútanie pozornosti, potešenie z manipulácie, z utrpenia druhých, žiarlivosť, hrubosť, pocit menejcennosti, absencia empatie a iné.

Príklady prejavov mobbingu

Z hľadiska konkrétnych foriem útoku na obeť môžeme prejavy mobbingu začleniť do niekoľkých skupín (12, 13).

Časté sú *útoky na možnosť obeť prejaviť sa*. Ide o devalvačný prístup agresora voči obeť, ktorý jej znemožňuje vyjadriť sa a riešiť problém pred kolektívom. Obeť sa bráni vysloviť svoj názor, zaujať stanovisko k riešeniu problémov, častá je intrúzia. Obeť býva prenasledovaná nepríjemnými telefonátmi, emailmi, ústnym alebo písomným vyhrázaním, kritizuje sa jej práca i osobný život. Citlivo vníma aj nevhodné neverbálne prejavy napr. znevažujúce gestá a pohľady, narušovanie osobného priestoru, naliehanie, ignorovanie, prehliadanie, odmietanie spolupráce, vylúčenie z rokovania.

Útoky na sociálne vzťahy obeť. Zámerom je dosiahnuť izoláciu obeť od ostatných členov kolektívu jej vedomým odmietaním, vyhýbaním sa sociálnym kontaktom, vrátane jej priestorovej izolácie. Kolegovia sa často obávajú s obeťou hovoriť zo strachu pred postihom od agresora.

Spochybňovanie povesti, úcty a vážnosti obeť znižujú jej sebahodnotenie a sebaúctu, zároveň ovplyvňujú názory a postoje okolia k nej. Typickým prejavom je šírenie klamstiev a klebiet o obeť formou tajuplných narážok, znevažujúcich výrokov v jej prítomnosti, ale aj priamym osočovaním, očierňovaním. Kolegovia na adresu obeť otvorene vyslovujú narážky napr. na jej národnosť, vierovyznanie, politické presvedčenie alebo súkromie. K veľmi nepríjemným prejavom patrí znevažovanie pracovnej pozície obeť, spochybňovanie jej rozhodnutí, duševného zdravia a opakované odporúčania navštíviť odborníka.

Útoky na kvalitu osobného a pracovného života obeť smerujú k spochybneniu jej schopností a profesionálnej istoty. Obeť sa napr. neprideliujú žiadne pracovné úlohy alebo sa jej upiera možnosť vykonávať adekvátnu prácu. Na druhej strane sa môžu obeť prideliovať nezmyselné pracovné úlohy a činnosti, ktoré sú pod úroveň jej schopností, alebo nad rámec jej časových možností, pričom sa nadriadený zbavuje zodpovednosti a prenáša ju na obeť. K spochybneniu obeť môže viesť aj zadávanie úloh, ktoré prevyšujú jej kvalifikáciu, strácanie pracovných podkladov, falšovanie jej výstupov, šírenie nepresných informácií, blokovanie spolupráce, krádež nápadov a návrhov.

Útoky na zdravie obeť predstavujú nútenie do rizikovej práce, hrozbu fyzického násillia, telesné zneužívanie, spôsobenie fyzických škôd, ale aj sexuálne obťažovanie prostredníctvom vulgárnych poznámok a fyzického obťažovania.

Fázy mobbingu

Mobbing prebieha v určitých fázach, ktoré na seba nadväzujú: konflikty, nástup psychického teroru, prijatie mobbingu, vylúčenie obeť z kolektívu (8, 15). Na začiatku sa vyskytujú prvé nezhody, útoky, schválnosti, prejavy drzosti, ktoré agresor iniciuje neplánovane. Ak sa spor, i neškodný, neurovná alebo nerieši, negatívne ovplyvní pracovnú atmosféru. V druhej fáze nastupuje systematické psychické prenasledovanie. Proti obeť sa cielene plánujú a vykonávajú postupy so zámerom ju poškodiť. Môžu sa u nej objaviť prvé telesné a psychické zmeny, symptómy ochorení. V nasledujúcej fáze konkrétne napádanie, ubližovanie obeť alebo útoky zo strany vedenia a spolupracovníkov nadobúda legálnu a oficiálnu formu, pretože vedenie organizácie nevhodný prístup toleruje, dokonca schvaľuje. V štvrtej fáze dochádza k odmietaniu obeť až k prejavom ostrakizmu, keď je obeť vylúčená z kolektívu.

Dôsledky mobbingu

V začiatkoch je niekedy ťažké rozlíšiť, či ide o nevinný žart alebo už prejav mobbingu. Dlhodobý psychický teror sa u obeti môže prejavovať telesným a duševným vyčerpaním, zdravotnými problémami v psychickej a psychosomatickej oblasti (1, 13). K psychickým následkom patria najčastejšie zmeny nálad, pochybnosti o sebe, poruchy koncentrácie pozornosti, depresívne poruchy, úzkostné poruchy, agresívne a auto-agresívne správanie, či myšlienky na samovraždu. *Psychosomatické následky* sa môžu prejavovať ako poruchy krvného obehu, dýchania, ochorenie žalúdka a čriev, poruchy močenia, vyprázdňovania, generalizované bolesti kostí a svalov, hlavne chrčtice, bolesti hlavy, kožné choroby, poruchy spánku a iné. Obete mobbingu podávajú nižšie pracovné výkony a bývajú dlhodobo práceneschopné. Výskyt prvých symptómov mobbingu závisí od charakteru psychického teroru, osobnostných charakteristík obete a jej finančnej situácie. Ak je obeť v zlej finančnej situácii, často dlhodobo znáša agresívne správanie sa okolia a snaží sa udržať si prácu. Z osobnostných charakteristík sú významné nasledujúce protektívne faktory: sebadôvera, sebakoncepcia, psychosociálna autonómia jednotlivca, frustračná tolerancia. Dôležitú úlohu zohráva aj jej aktuálny telesný a psychický stav, charakter prístupu okolia k obeti, napr. jej akceptácia, vyjadrenie prejavov úcty, sociálnej a emočnej podpory. Dlhodobé psychické prenasledovania má negatívny vplyv aj na spoločnosť, predovšetkým v ekonomickej oblasti. Dôsledky pre konkrétnu firmu či zariadenie spočívajú v zhoršení psychosociálneho prostredia, vo zvýšenej fluktuácii zamestnancov, v nedostatočnej motivácii a zvyšovaní finančných nákladov na udržanie pracovnej výkonnosti.

Typológia obete mobbingu

Obetou mobbingu môžu byť muži aj ženy, bežní zamestnanci. V tomto ohľade zrejme neexistuje špecifické povolanie alebo funkcia s vyššou frekvenciou výskytu tejto formy psychického násillia. Typická obeť mobbingu neexistuje (12). Ohrozenejší môžu byť zamestnanci, ktorí sa od ostatných niečím odlišujú: sú buď osamotení, niečím nápadní, odlišní od iných, úspešnejší, alebo noví. Rovnako aj tí zamestnanci, ktorí sa mimoriadne angažujú v chode firmy, organizácie, podniku, alebo pracujú pre firmu tak, akoby pracovali pre seba. Do skupiny ohrozených zamestnancov môžeme zaradiť aj takých, ktorí obhajujú ľudské práva, rešpektovanie dôstojnosti a spravodlivého prístupu ku

všetkým, odmietajú sa zapájať do skupinovej dynamiky a rôznych foriem zábavy na úkor práce a iných (14).

Typológia páchatelov mobbingu

Z hľadiska účasti a funkcie môžeme páchatelov mobbingu rozdeliť do troch skupín (2, 10). *Páchatelia-strojcovia* sú tí, ktorí iniciujú psychické prenasledovanie a podnecujú okolie k účasti na prenasledovaní obete. *Náhodní páchatelia* sa podieľajú na psychickom prenasledovaní v situácii, keď z bezvýznamného konfliktu vzniká trvalý spor, ktorý sa zmysluplne nerieši. *Spoluúčastníci* predstavujú dôležitú súčasť psychického prenasledovania a vďaka nim je mobbing "účinnjší". Aktívne podporujú strojcu a pasívne sa podieľajú na šikanovaní. Z pohľadu motivácie môžeme rozlíšiť niekoľko typov agresorov, napr. závistlivec, tyran a manipulátor, diktátor, stredobod vesmíru, nespokojný, stresovaný, znudený mobér a ďalšie.

Pomoc obetiam mobbingu

Psychický teror zastihne obeť často nepripravenú. Napriek tomu je vhodné neodkladať riešenie situácie. Obeť spravidla nedokáže sama zastaviť psychické prenasledovanie, väčšinou sa jej to podarí iba s pomocou druhých. Ženy pri hľadaní východiska z nepríjemnej situácie využívajú túto formu pomoci viac. Muži majú často sklon prítomnosť mobbingu bagatelizovať a popierať, pretože ho pociťujú ako osobnú porážku.

V prípade, že je možné ešte situáciu zvrátiť, je potrebné začať s riešením konfliktu čo najskôr. Nie je správne sa domnievať, že sa situácia zlepší. Dôležité je neuzatvárať a neizolovať sa, ale požiadať o pomoc nezainteresovanú osobu, ktorej obeť dôveruje. Na základe rozboru situácie je nutné pomenovať konflikt, zistiť jeho príčinu, spracovať ho a pokúsiť sa o jeho urovanie. Ak je príčinou mobbingu kolega, ktorý rafinovaným spôsobom šíri klebety, ohovára a intriguje, existuje možnosť priamej konfrontácie, alebo si klebety nevšimáť a zaujať k nim odmietavý postoj. V prípade, že príčinou konfliktu je samotná obeť, je vhodné pokúsiť sa o zmierenie, byť sebakritický, urobiť prvý krok, ale vedieť sa aj ohradiť. Pri marení pracovného výkonu sa dožadovať pomoci u manažmentu firmy. Ak nie je do mobbingu zapojený nadriadený, je vhodné situáciu rozobrať priamo s ním. Keď verejne vyjadří obeti podporu, môže mobbing zastaviť. Je správne, ak je na pracovisku spísaná antimobbingová dohoda (2, 16), ktorá obsahuje sankcie, s ktorými musí mobér počítať. Do riešenia situácie je potrebné zapojiť aj rodinu a priateľov a byť pripravený

prijíť ponúkanú pomoc. Dôležité je vyhýbať sa sklonom k abúzom a riešeniu problémov v strese. Skúsenosť s psychickým prenasledovaním a jeho primerané zvládnutie môže prispieť k psychickej odolnosti jedinca.

Ak je aktérom nadriadený, odporúča sa zísť za ním a pokúsiť sa situáciu konštruktívne riešiť. Riešeniu môže pomôcť jednoznačné zedefinovanie kompetencií, rešpektovanie pracovných pozícií, vyzdvihnutie úsillia, nápadov a prínosu nadriadeného. Súčasťou vhodného riešenia je dodržiavanie psychohygieny, absolvovanie tréningov asertívneho správania, vyhľadanie odbornej pomoci u klinického psychológa, psychoterapeuta alebo psychiatra.

V prípade, že žiadny pokus o riešenie situácie nie je účinný, je namieste, aby si obeť položila otázku: Stojí mi zato táto práca? Do akej miery som ochotný/á obetovať svoje zdravie, rodinu, duševnú pohodu? Ak sa obeť definitívne rozhodne pre odchod z pracoviska v záujme zachovania zdravia, odporúča sa počkať, pokiaľ odchod narvhne nadriadený a požiadať o právnu pomoc. Snažiť sa o korektný priebeh výpovede a získať z nej maximum vo svoj prospech, uplatniť si nárok na odstupné. V prípade precízneho plnenia pracovných povinností má na to obeť právo. Skúsenosti z praxe naznačujú, že na pracovisku oveľa častejšie zostáva agresor a šikanovaný zamestnanec dobrovoľne odchádza.

Záver

Psychické prenasledovanie na pracoviskách negatívne vplýva na psychiku a zdravotný stav obete. Jeho dlhodobé pôsobenie môže spôsobovať výskyt rôznych psychických a psychosomatických problémov, čím sa znižuje pracovný výkon obete. Zároveň narúša celkovú pracovnú atmosféru a spokojnosť pracovných tímov. Závažnosť tohto javu spočíva aj v tom, že okolie často prehliada prejavy šikanovania a dokazovanie zdravotných ťažkostí prameňiacich z mobbingu je náročné. Problematika mobbingu, snaha o identifikáciu a odstránenie tohto problému vyžadujú zapojenie rozličných odborníkov a multidisciplinárny prístup, ktorý zahŕňa jeho presné zedefinovanie v medicínskej rovine, prijatie právnych úprav, ale aj vypracovanie preventívnych opatrení. V tomto smere je dôležité vytvárať na pracoviskách preventívne programy, v spolupráci so psychológmi realizovať pre pracovníkov spoločné výcviky a tréningy zamerané na rozvíjanie sociálnej a emocionálnej inteligencie, tolerancie a efektívneho riešenia konfliktov na pracovisku, či motivovanie pracovníkov k pozitívnej zmene vzťahov. Účinné

sú aj kurzy asertívneho správania. Iba zdravé pracovné ovzdušie vytvára vhodné podmienky na tímovú prácu a spokojnosť zamestnancov. Investícia v tomto smere je prínosom nielen pre jednotlivca, ale aj pre organizáciu.

Literatúra

1. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*. 1990;5(2):119–126.
2. Olšovská A. *Mobbing a bossing na pracovisku*. Správa z VÚ č. 2162. Bratislava, Slovakia: Inštitút pre výskum práce a rodiny; 2013.
3. Lorenz K. *Takzvané zlo*. Praha, Czech Republic: Academia; 2003.
4. Olšovská A, Švec M. Šikanovanie v zdravotníctve – nový fenomén. *Právo a manažment v zdravotníctve*. 2014;5(3):5–10.
5. Ritomská M. Násilie na pracovisku, právny stav na Slovensku. In: Ritomská M, Urban O. *Ľudsko-právny rozmer ochrany práv zamestnancov*. Bratislava, Slovakia: Národná rada Slovenskej republiky; 2013;7–13.
6. Morovicsová E, et al. *Komunikácia v medicíne*. Bratislava, Slovakia: Univerzita Komenského, 2014.
7. Drgáčová J. Psychická zátěž, její příčiny a projevy v pracovním prostředí. Dostupné na: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/psychozatez_vsb_06.lit.html
8. Harsa P, Macák M, Kertészová D, et al. Mobbing – vážne potíže v pracovním soužití. *Psychiatr. prax*. 2014;15(3):110–113.
9. Ondříová I, Dučaiová J. Mobbing ve zdravotnickém prostředí a možnosti jeho prevence. *Šestra*. 2010;10(5):26–28
10. Balogová B. Mobbing a medicínska etika. In: *Metodologické a metodické otázky bioetiky súčasnosti*. Prešov, Slovakia: FF PU, 2009.
11. Svobodová L. *Nenechte se šikanovat kolegou*. Praha, Czech Republic: Grada; 2008.
12. Vargová M. Psychický teror na pracovisku – mobbing. *Psychológia práce*. 2003;(2):9–14.
13. Leymann H. The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996;5(2):165–184.
14. Gajdošová E. Mobbing na pracovisku. *Sociálna prevencia – prevencia vybraných sociálnopatologických a nežiaducich sociálnych javov*. 2014;9(1):16–17.
15. Porubcová J. Vplyv mobbingu na osobnosť. *Revue medicíny v praxi*. 2014;12(6):37–38 a 46–47.
16. Sihelská D. Mobbing – psychický teror na pracovisku. *Urgentní medicína*. 2007; 10(3):29–33.



Doc. PhDr. Eva Morovicsová, PhD., MPH
Psychiatrická klinika LF UK Bratislava
Mickiewiczova 13, 813 69 Bratislava
eva.morovicsova@fmed.uniba.sk