

# BOSSING V OŠETŘOVATELSTVÍ

## VERTICAL VIOLENCE IN THE NURSING PROFESSION

Bc. Aneta Winnová – Mgr. Milena Vaňková Ph. D.

### Abstrakt

Téma bossing v ošetřovatelství je v současné době intenzivně diskutovaným tématem zahraničních studií. Do české literatury tato problematika začíná teprve pronikat, existuje minimum studií zabývajících se problematikou šikany, ve které je iniciátorem vedoucí pracovník. Diplomová práce je rozdělena do dvou částí. Teoretická část se zabývá definicí základních pojmů, v dalších kapitolách jsou uvedeny příčiny vzniku bossingu, jeho formy a důsledky a je zde zmíněn i legislativní rámec dané problematiky. Stěžejními kapitolami jsou bossing v ošetřovatelství a syndrom včelí královny. Empirická část bude formulována jako kvalitativní výzkum a zmapuje zkušenosti všeobecných sester s bossingem. Sběr dat bude probíhat formou polostrukturovaných rozhovorů. Osloveny budou všeobecné sestry pracující v nemocnici.

**Klíčová slova:** vertikální násilí, ošetřovatelství, syndrom včelí královny, šikana, všeobecná sestra, intenzivní péče

### Abstract

The topic of vertical violence in nursing is currently intensively discussed in foreign studies. Nevertheless, in the Czech literature, we can only find the first few references, and there are a minimum of studies dealing with the issue of bullying in which the initiator is a senior employee. This diploma thesis consists of two parts. The theoretical part defines the basic terms, subsequently the causes of bossing, its forms and consequences are presented in the following chapters. We also included the legislative framework of this issue here. Bullying in nursing and queen bee syndrome represent the critical chapters of this thesis. In the empirical part, we will perform qualitative research. We aim to map the experiences of general nurses with bossing. Data will be collected using the form of semi-structured interviews addressing mainly general nurses working in the hospitals.

**Key words:** bossing, bullying, queen bee syndrome, nurse, nursing, intensive care

## 1 Základní pojmy v problematice bossingu v ošetřovatelství

### 1.1 Šikana

Základním pojmem v problematice bossingu je šikana. Šikana pochází z francouzského slova chicane. Chicane se překládá jako „šikana, šikanování, spor, hádka“ (Lingea, 2017, str. 115). Jedná se o fyzické i psychické omezování či týrání jedince v kolektivu, nejčastěji to bývá aktuálně nejslabší jedinec. Motivem šikanování bývá snaha o získání mocenské, sociální či fyzické převahy (Barancová, 2014). Podle Beňa (2015, str. 63) může docházet k šikaně ve všech sociálních i věkových skupinách.

## 1.2 Bullying

Dalším termínem, který je důležité si předem definovat je bullying. Jedná se o slovo odvozené z anglického slova bully. Bully znamená „surovec, násilník, tyran“ (Fronek, 2006, str. 226). Fronek (2006) uvádí i samotný termín bullying a doslovně ho překládá jako „zastrašování, šikanování, šikana“. V češtině je tento termín využíván pro označení nežádoucího chování. Označuje šikanování, terorizování (Leymann, 1996 in Beňo, 2015). Dan Olweus začal tento termín používat pro označení násilí ve školách (Beňo, 2015).

## 1.3 Mobbing

Mobbing odvozujeme z anglického výrazu „to mob“ (Kratz, 2005). „To mob“ znamená „*napadnout, vrhnout se*“ (Fronek, 2006, str. 963). Frank Finn, britský ornitolog, poprvé použil tento termín v roce 1919 jako označení pro útočné chování a napadání u ptáků (Beňo, 2015).

### 1.3.1 Chairing

Specifickou situací, kdy dochází k šikaně, může být soupeření dvou zaměstnanců, kdy vzájemně soutěží o povýšení nebo o stejnou pracovní pozici, vzájemně se pomlouvají a manipulují proti sobě kolektiv. Takovéto jednání se označuje jako hairing (Tomšej, 2020). Chairing je z anglického slova chair a znamená židle (Fronek, 2006, str. 276). Chairing lze označit také jako „boj o křeslo“ (Cakirpaloglu et al, 2016).

### 1.3.2 Staffing

Další formou šikany v zaměstnání je staffing. Staffing je charakterizován jako šikana zaměřená na nadřízeného. Aktéři jsou podřízení. Nejběžněji se se staffingem setkáváme u nově zvolených vedoucích pracovníků, do stabilního kolektivu nastoupí někdo nový na pozici šéfa bez respektu u podřízených a s přílišnou benevolencí. Podřízení se ho snaží z místa vystrnadit či mu jeho pozici ztížit (Šimečková et al, 2015). Jedná se o neopodstatnělou snahu zničit vedoucího, který bezdůvodně upadl v nemilost podřízených (Beňo, 2015). Základem slova je anglické staff, v překladu „zaměstnanec, personál“ (Fronek, 2006, str. 1439).

Protikladem ke slovu staffing je bossing, který bude vysvětlen v následující samostatné kapitole.

## 2 Bossing jako proces

Bossing vychází z anglického slova boss, což v překladu znamená: „*šéf, vedoucí, zaměstnavatel*“ (Fronek, 2006, str. 204). Bossing je hned za mobbingem druhým nejčastěji se vyskytujícím druhem šikany (Kratz, 2005). Cakirpaloglu et al. (2016) uvádí, že bossing lze považovat za horší variantu mobbingu, neboť vedoucí pracovník má ze své pozice nad podřízenými moc, kterou může zneužít.

Bossing, stejně jako mobbing, je druh šikany spojovaný s pracovním prostředím. Za autora pojmu bossing je považován norský profesor Svein Kile (Chromý, 2014). Kile tento termín použil v roce 1990 ve své práci, která se zabývala různými styly vedení, jež mohou poškozovat zdraví, proto bossing označil také jako vedení ohrožující zdraví (Cakirpaloglu et al, 2016). V případě bossingu, se podle norského autora, jedná o systematické šikanování ze strany vedoucího. Bossing můžeme nazvat také jako mobbing shora (Beňo, 2015). Dochází zde k tomu, že vedoucí pracovník zneužívá své postavení. Ve své funkci disponuje nepřehledným množstvím prostředků, jimiž může šikanovat svou oběť (Chromý, 2014). Vedoucí může využívat nástroje moci

(zneužívání moci, nepřiměřená moc); (Huber, 1995). Analýzy studií, například Derks et al. (2011), o výskytu šikany na pracovišti ukazují, že většinou byl původcem šikany vedoucí pracovník, následují kolegové a pak podřízení (Zapf et al, 2011).

## 2.1 Charakteristické znaky bossingu

Specifikum bossingu spočívá v tom, že je zde nerovné postavení útočníka a oběti. Agresorem je management, obětí podřízený pracovník. Platí zde pravidlo dlouhodobosti (minimálně 6 měsíců) a vysoké četnosti (alespoň 2x týdně) útoků (Rayner et al., 2002). S pravidlem dlouhodobosti a vysoké četnosti souhlasí i Kmošek (2018). Ten dále uvádí, že v průběhu bossingu dochází k vyvíjení nátlaku na oběť a znepríjemňování pracovních podmínek.

Šikana ze strany nadřízeného nemusí být dlouhou dobu patrná, až později přerůstá do zjevné formy. Vedoucí si může podřízeného nejprve testovat a odhalovat jeho slabiny. Na základě pozorování začne následně vyvíjet psychický nátlak. Intenzita útoků se postupně stupňuje, začínají se objevovat čím dál tím častěji (Rayner et al., 2002).

## 2.2 Příčiny bossingu

Spouštěcím mechanismem šikany je vždy konflikt, většinou poměrně banální. Je však důležité podotknout, že ne každý konflikt vede k šikaně. Má-li se konflikt vyřešit bez negativních důsledků, je důležité zvolit taktiku, jejímž cílem bude řešení sporu způsobem, jenž je přijatelný pro všechny strany (Kratz, 2005). Dobré pracovní prostředí k nalezení vhodného řešení napomáhá (Huber, 1995). Vedoucí pracovník se k bossingu uchyluje z rozličných důvodů. Může to být například zloba, závist, frustrace, obava z konkurence, nízké sebevědomí nebo zneužívání mocenského postavení (Beňo, 2015).

Příčina bossingu může být spjata i se strukturou zdravotnické organizace. V tomto případě hovoříme o takzvaném personálním bossingu. Zaměstnavatel snižuje počet zaměstnanců z důvodu reorganizace a manažer se snaží redukce počtu zaměstnanců dosáhnout pomocí psychického teroru, čímž přiměje zaměstnance odejít na vlastní žádost, a tudíž bez nároku na odstupné (Beňo, 2015).

## 2.3 Strategie bossingu

V literatuře může najít několik způsobů, pomocí kterých může vedoucí šikanovat své podřízené. V roce 1994 Linda a Axel Waniorek stanovili následující strategie: veřejná potupa, nejasná zadání pro vytvoření práce, nedostatečná informovanost, zavrhování návrhů a nápadů předložených obětí, zákaz rozšiřování si kvalifikace. Formou šikany může být i nevyhovující rozpis služeb a dovolené (Waniorek, 1994).

O rok později rozvedla a publikovala strategie bossingu německá novinářka se zaměřením na psychologii, Brigitte Huber. Uvádí, že bosser může například svou oběť izolovat od ostatních, vylučovat z kolektivních jednání, může docházet k prostorové izolaci (například přidělením odlehlé kanceláře). Oběť může být pomlouvána před ostatními, může být o ní mluveno a rozhodováno za jejími zády. Další možností může být kladení malých či naopak přehnaných nároků, trvalá kontrola zaměstnance nad rámcem vnitřních předpisů, omezování kompetencí. Oběti může být přidělována zbytečná a nesmyslná práce, takovému způsobu se říká také Sisyfovská taktika. Metoda Achillovy šlachy zase znamená, že je šikanovaný zaměstnanec nucen vykonávat činnosti, které mu jsou nepříjemné, i když by tuto práci mohl vykonat jiný pracovník, který s tím nebude mít problém (Huber, 1995).

Böhme (2009) následně rozvedl strategie bossingu o neustálou kritiku pracovního výkonu a rušení při práci. Markéta Mazačová sestavila podle informací z Národního zdravotnického institutu seznam 13 jednání, která lze považovat za bossing, a to: přehnaná kontrola docházky, přesčasy, neschválení dovolené, slovní urážky, častá kritika a nedocení práce, ponižování před ostatními, přehnané pracovní nároky, arogantní chování, informační embargo, vyhrožování výpovědí bez zřejmého důvodu, dělání naschválů a jako poslední je vyčítání i nepodstatných věcí (Mazačová, 2020).

## 2.4 Důsledky bossingu

Důsledky bossingu můžeme rozdělit do dvou skupin. Důsledky pro oběť a důsledky pro celou organizaci. Nejprve se budeme věnovat následkům pro oběť, které mohou mít fatální dopad na psychickou i fyzickou stránku oběti (Anon, 2018).

Stres a tlak způsobí psychické problémy jako jsou deprese, poruchy pozornosti, pochybnosti o sobě, stavy úzkosti, myšlenky na sebevraždu. Psychické problémy mohou časem přerůst v psychosomatické obtíže, například poruchy příjmu potravy, nespavost, bolest hlavy a zad, onemocnění kůže a problémy se zažíváním. Následky se projeví i v sociální oblasti života. Zaměstnanec se straní okolí, nekomunikuje, dochází ke zhoršení vztahů nejen v práci s ostatními zaměstnanci, ale i v osobním životě. V krajních případech může být následkem bossing i posttraumatická stresová porucha (Svobodová, 2008).

Bossing může mít dopad nejenom na jednotlivce, ale i na celou organizaci. Šikana způsobuje nepříjemné pracovní prostředí pro celý pracovní kolektiv. Vzniká nepřátelské a nefungující prostředí. Oběť a ostatní pracovníci jsou pod neustálým tlakem a méně výkonní. Zhoršuje se kvalita odvedené práce. Společnost je méně výdělečná a méně konkurenceschopná (Anon, 2018). Svobodová (2008, str. 82) uvádí, že dochází k časté pracovní neschopnosti oběti a tím zbytečným výdajům za nemocenskou. Můžeme se setkat i s neochotou inovovat a dostanou-li se informace o šikaně na veřejnost, organizace získá špatnou pověst (Kratz, 2005). Podle Suttona (2019, str. 19) se všeobecné sestry, které jsou šikanovány vedením nebo lékaři v práci tolik nesnaží, projevují nižší míru empatie vůči pacientům.

## 2.5 Obrana proti bossingu

Beňo (2003, str. 81) ve své práci stanovil pět základních pravidel aktivní obrany proti šikaně na pracovišti. První možností je ujasnění si, zda člověk v zaměstnání setrvává, či odejde. Pokud člověk setrvává, bude to znamenat podřídit se a zařadit se, neupozorňovat na sebe. Při zvolení varianty odchodu, oběť se může rozhodnout, zda odejde v klidu, anebo se ještě před odchodem pokusí šikaně veřejně postavit. Dalším pravidlem je veřejně se šikaně postavit, ovšem v případě bossingu je to obtížnější než například při mobbingu. Třetím pravidlem je nalezení spojence, ideálně více spojenců. Předposlední možností je naplánování strategie a pak se již držet plánu. Důsledkem této strategie může být i právní spor, proto je důležité ujasnit si, zda z toho pro oběť bude plynout více pozitivního než negativního. I prohra může být někdy začátkem vítězství, tak zní páté, tedy poslední pravidlo. Z těchto pěti pravidel lze říct, že je nejdůležitější vymezit se, spojit se, informovat se a nedat se (Beňo, 2003).

Sutton (2019, str. 159) radí, aby si oběti promluvili s kolegy, zda nedochází i k jejich šikaně. Pokud se ukáže, že vedoucí pracovník šikanuje více zaměstnanců, může to mít na oběť pozitivní vliv. Oběť přestane hledat chyby v sobě a přestane se vinit za negativní atmosféru na pracovišti. Při obraně proti bossingu by se oběť měla co nejdříve chopit iniciativy a vyvodit z nastalé situace důsledky. Univerzální návod na

obranu neexistuje, každá situace je jedinečná. Vedení organizace by mělo být ochotno a schopno poradit si s negativním chováním jedince, který šikanuje ostatní. V rámci sekundární prevence by měli vyhledat mediátora nebo externího poradce, kteří jsou speciálně vyškoleni na zvládání šikany (Crocker, 2020).

Nejlepší obranou proti bossingu je prevence. Prevence bossingu, potažmo mobbingu se vyskytuje na třech úrovních. Primární prevence zahrnuje informování vedoucích pracovníků a ostatních členů kolektivu o dodržování statutárních norem a etických kodexů. Mezi hlavní metody primární prevence se řadí informovanost zaměstnanců o šikaně a jejích negativních dopadech na člověka, sepsaný etický kodex s jasným vymezením netolerance k takovému chování a sepsaná pracovní smlouva s nulovou tolerancí k neetickému chování. Ve smlouvě jsou uvedeny sankce za porušení pracovní kázně (Cakirpaloglu et al., 2016).

Sekundární prevence se věnuje již vzniklé šikaně. Sekundární prevence znamená, že organizace selhala v primární prevenci, v současné situaci jsou možnosti zásahu omezené. Hlavní úkolem je zde ozřejmění příčin šikany, zajištění mediátora, který bude v konfliktu nestranný a umožní oběma stranám konfliktu najít řešení nepříjemné situace (Cakirpaloglu et al., 2016).

Nalezením vhodných opatření k odstranění následků šikany se zabývá terciální prevence. Pomůže oběti obnovit zdraví a důstojnost. Do terciální prevence lze zahrnout rozpoznání zdravotních obtíží, jenž se rozvíjí na podkladě negativních dopadů šikany a jejichž vyřešení tyto dopady může snížit. Dalším způsobem může být nalezení emoční podpory u lidí, kteří si šikanou taktéž prošli (Cakirpaloglu et al., 2016).

### 3 Queen Bee fenomén

Queen Bee Syndrom neboli Syndrom včelí královny je pojem popisující chování žen ve vedoucích pozicích. Jako včelí královna je označována žena, která uspěla v oblasti, ve které tradičně dominují muži a žena přebírá mužské rysy chování a distancuje se od ostatních žen (Ellemers et al., 2004). K podobnému závěru, že žena, aby přežila v prostředí s dominancí mužů, musí přijmout mužské rysy souhlasí ve své studii např. i Lückerath-Rovers et al. (2013), Faniko et al. (2020) a Derks et al. (2011). Na toto téma byla provedena studie již v roce 1976 (Hans, 1985) a tato autorka dospěla ke shodným závěrům jako studie prováděné o desítky let později. Včelí královny se mohou začlenit do mužských organizačních kultur, přijmout negativní stereotypní vnímání žen jako emotivnějších a méně ambiciózních (Derks et al., 2017).

Ženy se ke svým podřízeným, ženám, chovají hůře nebo přísněji než k podřízeným mužům (Gabriel et al., 2017). Včelí královnu lze popsat také jako úspěšnou ženu, která odmítá pomoci ostatním ženám v kariérním růstu (Homfray, 2019). Dobson a Iredale (2006) publikovali studii, ve které popsali, že vedoucí ženy měly větší tendenci vnímat podřízené ženy jako méně kvalifikované než mužské vedoucí a také jsou pesimističtější ohledně budoucího výkonu podřízených žen (Baykal et al., 2020). V roce 1977 Halsey zmínila ve svém článku, že strach z označení včelí královna snižuje soutěživost mezi všeobecnými sestrami (Sengül et al., 2019).

Fenomén včelí královny byl poprvé zdokumentovaný v roce 1973. Za autory pojmu včelí královna v kontextu bossingu jsou považováni C. Tavis, G. L. Staines a T. E. Jayaratne (Blau et al. 2006). Carol Tavisová, jenž byla spoluautorkou původní studie z roku 1974, která tento termín vytvořila, řekla listu The Atlantic, že lituje, že dala tak složitému vzorci chování tak „chytlavý název“. Vysvětlila, že termín včelí královna je často mylně vykládán a může mít negativní dopad na iniciativy na pomoc

ženám v zaměstnání. Proto se vědci v současné době snaží místo syndrom včelí královny zavést pojem self-group distancing (Elsesser, 2021).

Knight (1989) uvádí, že znalost syndromu včelí královny přispívá k pochopení postojů a chování, které mohou narušovat kolegiální vztahy mezi všeobecnými sestrami. S tímto pochopením se mohou sestry rozvíjet a podporovat se v kariérním postupu (Knight, 1989 in Sengül, 2019).

### **3.1 Důvody vzniku syndromu včelí královny**

Příčinou vzniku syndromu včelí královny může být fakt, že žena musí zpravidla vyvinout větší úsilí, aby postoupila ve své profesní kariéře, jsou na ní kladeny vyšší nároky a je pod větším tlakem než muži. To může vést k tomu, že žena, ať už vědomě či nevědomě, postrádá následně ochotu usnadnit jiným ženám kariérní postup (Homfray, 2019). Tento fakt uvádí ve svých studiích i Elsesser (2021), která se inspirovala výzkumy Naomi Ellemers et al. (2004) a Andrews (2020). Dalším důvodem může být snaha vyčlenit se ze stereotypní představy o ženách (Baykal et al., 2020). Obdobně za špatným chováním ženy k ženě může stát i obava, aby nebyla hodnocena jako slabý šéf. Pokud ženě někdy šéfovala včelí královna, může i ona v případě kariérního postupu převzít tento vzorec chování (Homfray, 2019). V poslední řadě může být motivem i fakt, že některé ženy jsou agresivní a zlé osoby (Homfray, 2019).

Derks, Ellemers a Laar (2011) uvádějí ve své studii provedené v Nizozemsku, že chování podle syndromu včelí královny naplňuje nejčastěji žena, která někdy v minulosti ve své kariéře zažila diskriminaci kvůli pohlaví. To podporuje tvrzení, že fenomén včelí královny je důsledek diskriminace žen, které se chtějí dostat na vyšší pracovní pozice (Elsesser, 2021).

### **3.2 Důsledky syndromu včelí královny**

Nejen mobbing a bossing vrhají negativní světlo na celý kolektiv, ale i výskyt syndromu včelí královny může mít takto všeobecný dopad a může negativně ovlivnit image celé firmy (Homfray, 2019).

Ženy vykazující chování dle syndromu včelí královny jsou ve srovnání s mužskými vedoucími méně vstřícné a ochotné být nápomocné a podporovat mladší kolegyně v kariérním růstu (Derks et al., 2016).

Výzkumníci naznačují, že místo, abychom se snažili korigovat ženy vykazující chování dle syndromu včelí královny, je potřeba se zaměřit na celý systém a odstranit genderovou předpojatost ve společnosti (Faniko, 2020). Vzhledem k tomu, že do pracovního a akademického světa během posledních let vstupuje více žen, vědci doufali, že fenomén včelí královny zmizí. British Journal of Social Psychology replikoval výzkum z roku 2004 (výzkum Ellemers et al., 2004) a zjistili, že fenomén včelí královny stále existují (Elsesser, 2021).

### **3.3 Rozpor existence fenoménu včelí královny**

Arvate et al. (2018) zpochybňuje existenci syndromu včelí královny. Někteří autoři ho považují za udržování zastaralých genderových stereotypů (Groskop, 2015). Rovněž se uvádí, že to podkopává profesní autoritu žen a poškozují jejich pověst (Jones, 2016).

## 4 Bossing ve zdravotnictví

Šikana můžeme najít ve všech oborech. Obor zdravotnictví a sociálních věd má však výskyt šikany sedminásobně vyšší než ostatní obory. Lze to vysvětlit tím, že se zde pracuje ve větších kolektivech, je zde důležitá spolupráce a komunikace (Kratz, 2005). Waschgler et al. (2013) uvádí, že se zdravotnický personál řadí mezi profesní skupiny nejvíce vystavené pracovnímu stresu, hostilitě ze strany spolupracovníků a nadřízených. Dalšími studiemi podporujícími tento názor jsou studie autorů Estry-Behar et al. (2008), Anderson et al. (2003), Quine (2001), Leymann (1996 in Waschgler et al., 2013). Hoel (2011) označil obecně časový tlak a obtížně předvídatelné prostředí za zdroj mezilidských konfliktů. Šikana souvisí s problematickou organizací práce, kde jsou jednotlivé role a kompetence nejasně definované, jako je to u sester v nemocnici. Ošetřovatelský personál často balancuje mezi požadavky lékařů na jedné straně a požadavky staniční/vrchní sestry na straně druhé. Důsledkem tohoto dilematu je zvýšený výskyt konfliktních situací (Leymann, 1996 in Beňo, 2015).

Výzkum odhalil, že vedoucí pracovníci ve zdravotnictví, vrcholový management nemocnic a vládní úředníci vyvíjejí téměř nulové úsilí na řešení šikany ve zdravotnictví (Croker, 2020).

V roce 2004 v rámci projektu Násilí na pracovišti ve zdravotnictví a sociálních službách v ČR bylo uskutečněno dotazníkové šetření, kterého se zúčastnilo 1286 respondentů a z toho 11 % lidí přiznalo šikanu na pracovišti a za aktéra označili vedoucího pracovníka. S mobbingem se setkalo 30 % (Cakirpaloglu et al. 2016). V roce 2015 agentura STEN/MARK uskutečnila další výzkum na téma mobbing. Zúčastnilo se ho 589 lidí, zkušenost s mobbingem uvedlo 23 % oslovených a ve 3/5 případech byl pachatelem vedoucí pracovník (Cakirpaloglu et al., 2016).

Pokud všeobecné sestry nejsou podporovány a nemají dostatečné prostředky ke zlepšení pracovního prostředí, úspěch (osobní a profesní) se stává nedosažitelným a je ohrožena i péče o pacienta (Croker, 2020).

## 5 Empirická část

Hlavním cílem kvalitativního výzkumného šetření bude zjistit, jaká je zkušenost všeobecných sester s bossingem. Sběr dat bude probíhat formou polostrukturovaných rozhovorů. O rozhovor budou požádány všeobecné sestry pracující na jednotkách intenzivní péče.

**Hlavní výzkumná otázka:** Jaká je zkušenost všeobecných sester zaměstnaných na jednotkách intenzivní péče s bossingem a syndromem včelí královny ve spojitosti s osobami z vaší instituce?

**Pro účely práce jsem naformulovala čtyři dílčí výzkumné cíle:**

Dílčí výzkumný cíl č. 1: Popsat, jak probíhá proces bossingu na pracovišti jednotek intenzivní péče.

Dílčí výzkumný cíl č. 2.: Popsat, s jakými problémy se oslovené informantky nejčastěji potýkají při výskytu a řešení bossingu na pracovišti jednotek intenzivní péče.

Dílčí výzkumný cíl č. 3: Zmapovat, jaká je souvislost organizační struktury jednotek intenzivní péče s výskytem bossingu na pracovišti, dle subjektivního názoru informantek.

Dílčí výzkumný cíl č. 4: Popsat konkrétní podpůrné metody využívané na ochranu zaměstnance před bossingem či na zmírnění účinku bossingu.

**Předpokládaný výstup do praxe:** Výstupem do praxe bude příprava semináře s cílem informování zdravotnických pracovníků o bossingu v ošetrovatelství.

### Použitá literatura

1. ANDERSON, Cheryl a Melinda PARISH. Report of workplace violence by Hispanic nurses. *J Transcult Nurs* [online]. 2003, 14(3):237-43 [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: doi: 10.1177/1043659603014003010.
2. ANDREWS, Shawn. Council Post: Why Women Don't Always Support Other Women [online]. *Forbes*. 2020. [cit. 2022-10-30]. *Forbes*. 2020. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2020/01/21/why-women-dont-always-support-other-women/?sh=72873e913b05>
3. ANON. 2018. Bezpečnost práce, info [online]. [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/stres-na-pracovisti/sikana-na-pracovisti/>
4. ARVATE, Paulo Roberto, Galilea Gisele WALCZAK a Isabela TODESCAT. The queen bee: A myth? The effect of top-level female leadership on subordinate females. *The Leadership Quarterly* [online]. 2018., 29 (5): 533–548. [cit. 2022-10-30]. ISSN 1048-9843. Dostupné z: doi: 10.1016/j.leaqua.2018.03.002.
5. BARANCOVÁ, Helena. Šikana a mobing na pracovišti: právné problémy. Praha: Leges, 2014. ISBN: 978-80-7502-036-9
6. BAYKAL, Elif, Erkan SOYALP a RAHIME YESIL. Queen Bee Syndrome: A Modern Dilemma of Working Women and Its Effects on Turnover Intentions [online]. 2020, 165-178. [cit. 2022-11-06]. ISBN: 978-30-305-013-03. Dostupné z: DOI:10.1007/978-3-030-50131-0\_9
7. BEŇO, Pavel. Můj šéf, můj nepřítel?. Šlapanice: ERA group, 2003. ISBN 9788086517346.
8. BEŇO, Pavel. Šarmanční násilníci: antimobbingová příručka. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0938-6
9. BLAU, Francine a Jed DeVaro. New Evidence on Gender Difference in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires. *National Bureau of Economic Research*. Cambridge, MA [online]. 2006 [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: doi:10.3386/w12321
10. BÖHME, Margit. Mobbing. So wehren Sie sich gegen Anfeindungen im Job. Mnichov: BeckKompact, 2009. ISBN: 978-34-065-9291-1
11. CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3
12. CROKER, Carin. Bullying: Female Executives in Health Care [online]. 2020 [cit. 2022-11-06]. Dostupné z: doi: 10.29011/2688-9501.101199
13. DERKS, Belle, Naomi ELLEMERS, Colette van LAAR a Kim de GROOT. Do sexist organizational cultures create the Queen Bee?. *British Journal of Social Psychology*. [online]. 2011, 50 (3): 519–535 [cit. 2022-10-30]. ISSN 2044-8309. doi:10.1348/014466610X525280. ISSN 2044-8309
14. DERKS, Belle, Colette Van LAAR a Naomi Ellemers. The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly* [online]. 2016, 27(3), 456–469 [cit. 2022-11-06]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.007>.
15. DERKS, Belle, Naomi Ellemers, Colette Van Laar a Kim de Groot. (2011). Do sexist organizational cultures create the Queen Bee? *British Journal of Social Psychology*

- [online]. 2011, 50(3), 519–535 [cit. 2022-11-06]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1348/014466610X525280>
16. ELLEMERS, Naomi, Henriette Van den HEUVEL, Dick den GILDER, Anne MAASS a Alessandra BONVINI. The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome?. *British Journal of Social Psychology* [online]. 2004, 43 (3): 315–338. [cit. 2022-10-30]. ISSN 2044-8309 Dostupné z: [doi:10.1348/0144666042037999](https://doi.org/10.1348/0144666042037999).
  17. ELSESSER, Kim. Queen Bees Still Exist, But It's Not The Women We Need To Fix. *Forbes*. [online]. 2020. [cit. 2020-10-30]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2020/08/31/queen-bees-still-exist-but-its-not-the-women-we-need-to-fix/?sh=64de7ef76ffd>
  18. ESTRYN-BEHAR, Madeleine, Beatrice Van der HEIJDEN, Donatella CAMERINO, Clementine FRY, Olivier Le NEZET, Paul CONWAY, Hans Martin HASSELHORN. (2008). Violence risk in nursing—Results from the European NEXT Study. *Occupational Medicine* [online]. 2008, 58, 107-114 [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: [doi: 10.1093/occmed/kqm142](https://doi.org/10.1093/occmed/kqm142)
  19. FANIKO, Klea, Naomi ELLEMERS, Belle DERKS. The Queen Bee phenomenon in Academia 15 years after: Does it still exist, and if so, why?. *British Journal of Social Psychology* [online]. 2020, 60 (2): 383–399 [cit. 2022-10-30]. ISSN 2044-8309. Dostupné z: [doi:10.1111/bjso.12408](https://doi.org/10.1111/bjso.12408).
  20. Francouzsko-český, česko-francouzský praktický slovník. 2. vydání. V Brně: Lingea, 2017. ...pro každého. ISBN 978-80-7508-274-9.
  21. FRONEK, Josef. Velký anglicko-český slovník: Comprehensive English-Czech dictionary. Praha: Leda, 2006. ISBN 80-7335-022-x.
  22. GABRIEL, A. S., BUTTS, M. M., YUAN, Z., ROSEN, R. L., & SLITER, M. T. Further understanding incivility in the workplace: The effects of gender, agency, and communion. *Journal of Applied Psychology* [online]. 2017, 103, 362–382 [cit. 2022-11-06]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1037/apl0000289>.
  23. GROSKOP, Viv. Queen Bee syndrome': the myth that keeps working women in their little box. *The Guardian* [online]. 2015 [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/womens-blog/2015/jun/08/queen-bee-syndrome-myth-working-women>
  24. HOMFRAY, Šárka. Ženy, které nenávidí ženy. Syndrom včelí královny [online]. *Heroine.cz*, 2019-5-7 [cit. 2022-11-01]. Dostupné z: [https://www.heroine.cz/zena-a-svet/796-zeny-ktere-nenavidi-zeny-syndrom-vceli-kralovny#anketa\\_52\\_42](https://www.heroine.cz/zena-a-svet/796-zeny-ktere-nenavidi-zeny-syndrom-vceli-kralovny#anketa_52_42)
  25. HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: mobbing. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4
  26. CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN isbn:978-80-7478-552-8.
  27. JONES, Karen. A plea to queen bees in the academy: it's time to support other women! [online]. *Belmas*. 2016. [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www.belmas.org.uk/belmas-blog/its-time-to-support-other-women>
  28. KMOŠEK, Petr. Bossing [online]. 2018. [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: [Bossing — kmošek.com](http://kmošek.com)
  29. LÜCKERATH-ROVERS, M., de BOS, A., & de VRIES, R. Nationaal Commissarissen Onderzoek 2013: Rollen en Drijfveren van de Commissaris (National investigation on members of boards of directors 2013) [online]. 2013 [cit. 2022-11-06]. Dostupné z:

- <https://research.vu.nl/en/publications/nationaal-commissarissen-onderzoek-2013-rollen-en-drijfveren-van->
30. MAZAČOVÁ, Markéta. Šikana od šéfa? Jak rozpoznat bossing a jak jej řešit. Welcome to the Jungle: Work for more [online]. 6. listopadu 2020 [cit. 2022-04-25]. Dostupné z: <https://www.welcometothejungle.com/cs/articles/sikana-sef-prace-bossing>
  31. QUINE, L. Workplace bullying in nurses. J Health Psychol [online]. 2001, 6(1):73-84 [cit. 2022-11-06]. Dostupné z: doi: 10.1177/135910530100600106.
  32. RAYNER, Charlotte. COOPER, C. HOEL, H. Workplace bullying; what we know, who is to blame and what can we do? London: Taylor & Francis, 2002. ISBN: 978-04-152-4062-8
  33. SENGUL, Halil, CFadime CINAR, Arzu BULUT. The perception of queen bee phenomenon in nurses; qualitative study in health sector. Niger J Clin Pract [online]. 2019. 22, 906-12 [cit. 2022-11-06]. Dostupné z: doi: 10.4103/njcp.njcp\_308\_18
  34. SUTTON, Robert I. Jak přežít kretény. Brno: BizBooks, 2019. ISBN 978-80-265-0855-7
  35. SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing-skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4
  36. ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie. Vydání první. Praha: Leges, 2015. ISBN 8075020707
  37. TOMŠEJ, Jakub. Diskriminace na pracovišti. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8.
  38. WANIOREK Linda a Axel WANIOREK. Mobbing: wenn der Arbeitsplatz zur Hölle wird. Mvg-Verlag, 1994. ISBN: 978 34 788 1150 7
  39. WASCHGLER, Kathrin, Jose Antonio RUIZ-HERNANDEZ. Vertical and Lateral Workplace Bullying in Nursing: Development of the Hospital Aggressive Behaviour Scale [online]. 2013, 28(12) 2389–2412 [cit. 2022-11-06]. Dostupné z: doi: 10.1177/0886260513479027
  40. ZAPF, Dieter, Jorge ESCARTIN, Stale EINARSEN. Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace [online]. 2011, pp. 75-105 [cit. 2022-11-06]. Dostupné z: doi: 10.1201/EBK1439804896-6

## Kontaktní údaje

Bc. Aneta Winnová  
 Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta zdravotnických studií  
 Husova 664/11, 301 00 Plzeň  
 Tel: 723 281 838  
 e-mail: winnoane@fzs.zcu.cz