

# PSICHOLOGINIŲ VADOVO, KOLEGOS AR ĮSTAIGOJE NEDIRBANČIŲ ASMENŲ SMURTĄ PATYRUSIŲ DARBUOTOJŲ ATSAKAS Į SMURTĄ

Ieva Vėbraitė<sup>1</sup>, Birutė Pajarskienė<sup>1</sup>, Jurgita Andruškienė<sup>2</sup>, Arnoldas Jurgutis<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Higienos instituto Profesinės sveikatos centras, <sup>2</sup>Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakultetas

## Santrauka

**Tyrimo tikslas** – nustatyti darbuotojų atsako į darbe patirtą psichologinį smurtą dažnį, kai smurtauja vadovas, kolega ar įstaigoje nedirbantys asmenys.

**Medžiaga ir metodai.** Straipsnyje pateikiami Vilniuje ir Klaipėdoje atlikto tyrimo, kuriame dalyvavo atsitiktinai atrinktas 591 darbuotojas, rezultatai. Duomenims rinkti naudota anoniminė anketa, kuri parengta pagal prievartos darbe klausimyną. Analizuoti 258 darbuotojų, kurie per 12 mėnesių laikotarpį darbe patyrė bent vieną psichologinio smurto apraišką, atsakymai į klausimus apie darbe smurtavusius asmenis ir savo reakciją į patirtą smurtą. Išskirtos 5 atsako į darbe patirtą psichologinį smurtą grupės: socialinės paramos ieškojimas, pasyvūs veiksmai, liepimas liautis, pranešimas personalo vadovui ir kiti aktyvūs veiksmai. Nustatytas darbuotojų atsako į psichologinio smurto darbe apraiškas dažnis, esant skirtingiems smurtautojams – vadovui, kolegai ar įstaigoje nedirbantiems asmenims.

**Rezultatai ir išvados.** Pranešimas personalo vadovui apie darbe patirtą smurtą – vienas iš rečiausių darbuotojų vyrų ir moterų veiksmų. Nenustatyta nė vieno vyrų, patyrusių vadovo, kolegos ar įstaigoje nedirbančių asmenų uжимą arba priekabiavimą ir pranešusių apie įvykį personalo vadovui, atvejo. Nepriklausomai nuo smurtautojo ir darbe patirtos smurto apraiškos, moterų reikšmingai dažniausias atsakas į smurtinį įvykį yra socialinės paramos ieškojimas. Jos dažniau pranešė personalo vadovui apie kolegos uжимą nei apie vadovo uжимą ir kolegos žeminimą. Reikšmingai dažniausias vyrų atsakas į vadovo grasinimą – socialinės paramos ieškojimas, o atsakas į vadovo žeminimą – socialinės paramos ieškojimas ir pasyvūs veiksmai. Jie grasinusiam vadovui liepė liautis reikšmingai rečiau nei grasinusiam kolegai. Moterys, patyrusios vadovo žeminimą, dažniau ieškojo socialinės paramos, palyginti su darbe vadovo žeminimą patyrusiais vyrais.

**Reikšminiai žodžiai:** psichologinis smurtas darbe, atsakas į smurtą, smurtautojai.

## ĮVADAS

Psichologinio smurto darbe suvokimas įvairiose kultūrose skiriasi. Nors konfliktai darbe yra neišvengiami, tačiau ne kiekvienas konfliktas darbe tampa psichologiniu smurtu. Tinkamai valdomi idejiniai ir užduočių konfliktai netgi naudingi organizacijai. Tačiau dideliu negatyvumu, frustracija ir trintimi pasižymintys emociniai konfliktai gresia negatyviu asmenybių susidūrimu – psichologiniu smurtu [1]. Psichologinis smurtas gali pasireikšti viešu darbuotojo pažemimu, jo nuomonės menkinimu, per dideliu kontroliavimu ar neracionaliu darbo krūvio paskirstymu, taip pat asmens plūdumu, užgauliojimu dėl jo asmeninių

savybių, grasinimu ir darbuotojo izoliavimu, apribojant jo galimybes, ignoruojant nuomonę, nebendruojant ar demonstruojant priešišumą. Lietuvoje, kaip ir daugelyje pasaulio šalių, pasigendama bendrų tyrėjų ir praktikų vartojamų psichologinio smurto darbe apraiškų sąvokų ir jų apibrėžimų, tačiau sutariama, kad smurto darbe atveju būtini bent du dalyviai – smurtautojas ir smurto auka [1–6].

Smurto darbe auka šias patirtis išgyvena kaip socialiai, psichologiškai ir psichosomatiškai traumuojančius įvykius. Darbe patirtas pasikartojantis ir ilgą laiką trunkantis užgaulus elgesys, priekabiavimas darbuotojui sukelia stipresnę stresą, palyginti su visomis kitomis galimais stresą darbe sukeliančiomis priežastimis kartu sudėjus [1]. Dėl patirtos traumos smurto aukų gynyba susilpnėja ir tai lemia sustingimo atsaką. Smurtą patyrusiems asmenims sunku rišliai, nuosekliai, įtikinamai nupasakoti incidentą, dažnai jie save kaltina dėl patirto smurto. Tad smurtą

**Adresas susirašinėti:** Ieva Vėbraitė  
Higienos instituto  
Profesinės sveikatos centras  
Etmonų g. 3/6, 01129 Vilnius  
El. p. ieva.vebraite@dmc.lt

patyrusių žmonių atsakas į smurtą dažnai būna tylus ir neveiksmingas [7]. Kita vertus, yra įrodymų, kad jokios asmeninės strategijos nėra veiksmingos [1]. Dėl konflikto eskalavimo kovojimas su smurtautojais tomis pačiomis priemonėmis dažnai padėti tik pablogina [8, 9]. Atvirai diskutuojant ir keičiantis informacija su smurtautoju gali padidėti tikimybė, kad smurtautojas imsis keršto veiksmų [1]. Tada aukai lieka vienintelė strategija – vengimas, t. y. pasitraukimas iš nepalankios situacijos arba išėjimas iš darbo [1, 8, 9]. Literatūros šaltiniuose teigiama, kad smurto aukos išbando įvairias elgesio strategijas. Taikant M. A. Rahim ir N. R. Magner (1995) bei M. J. Withey ir W. H. Cooper (1989) konfliktų valdymo modelius nustatyta, kad smurto aukos iš pradžių aktyviu, konstruktyviu būdu stengiasi pakeisti situaciją bendradarbiaudamos su smurtautoju, išreikšdamos savo nuomonę, tačiau šiai strategijai nepasiteisinus galiausiai išeina iš darbo [8]. Darbdaviui psichologinio smurto toleravimas nuostolingas, nes didelė dalis smurtą patyrusių darbuotojų palieka savo darbo vietas, pereina į kitą darbo vietą toje pačioje organizacijoje ar bent jau svarsto apie išėjimą iš darbo [1, 10–13].

2008–2010 m. Vilniuje ir Klaipėdoje atlikę tyrimą „Psichologinio smurto darbo vietose paplitimas, pasireiškimo formos ir rizikos veiksniai“ nustatėme, kad daugiau nei pusė žeminimą, uжимą ir grasinimą patyrusių darbuotojų vyrų ir daugiau nei trečdalis šias smurto apraiškas patyrusių moterų nurodė, jog prieš juos psichologiškai smurtavo vadovas [14]. Šiame straipsnyje aptariamas darbuotojų atsakas į vadovų, kolegų ir įstaigoje nedirbančių asmenų taikytas psichologinio smurto apraiškas.

**Tyrimo tikslas** – nustatyti darbuotojų atsako į darbe patirtą psichologinį smurtą dažnį, kai smurtauja vadovas, kolega ar įstaigoje nedirbantys asmenys.

## TYRIMO MEDŽIAGA IR METODAI

Tyrimo dalyvavo Vilniuje ir Klaipėdoje atsitiktinai atrinktas 591 darbuotojas. Pateikiami 258 darbuotojų, kurie per 12 mėnesių laikotarpį darbe patyrė nors vieną iš tirtų psichologinio smurto apraiškų – žeminimą, uжимą, priekabiavimą ar grasinimą, – apklausos rezultatai [6].

Duomenys buvo renkami respondentams namuose pildant anoniminę anketą, parengtą pagal tarptautinių organizacijų rekomenduojamą prievartos darbe klausimyną [15]. Anketoje nurodytos Pasaulio sveikatos organizacijos ir Tarptautinės darbo organizacijos vartojamos žeminimo, uжимo, priekabiavimo ir grasinimo darbe sąvokos. Žeminimas apibrėžtas kaip žeminantis elgesys, kuris menkina žmogų arba dėl kurio darbuotojas gali

pasijusti negerbiamas ir nevertinamas. Ujimas – pasikartojantis užgaulus elgesys, siekiant kerštingai, piktybiškai pažeminti, pakenkti darbuotojui ar darbuotojų grupei. Priekabiavimas – bet koks nepageidautinas elgesys darbe, žeidžiantis žmogaus orumą dėl amžiaus, negalios, ŽIV būklės, šeiminių padėties, lyties, seksualinės orientacijos, rasės, kalbos, religijos, politikos, profesinių sąjungų, kitos nuomonės ar įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, dėl sąsajų su mažuma, turtu, kilme ar kita padėtimi. Grasinimas – žadėjimo panaudoti fizinę jėgą ar valdžią prieš darbuotoją (darbuotojų grupes) sukelta fizinės, seksualinės, psichologinės skriaudos baimė arba kitos neigiamos pasekmės [15].

Psichologinio smurto apraiškas darbe patyrę tyrimo dalyviai anketoje nurodė smurtavusius asmenis (vadovas, kolega, įstaigoje nedirbantys asmenys) ir pažymėjo reagavimo į patirtą smurtą variantus (liepė liautis, papasakojo kolegai, draugams, šeimai, ieškojo patarimo, pagalbos profesinėje sąjungoje, siekė žalos atlyginimo, pranešė personalo vadovui, nesiėmė jokių priemonių, stengėsi apsimesti, kad nieko neįvyko). Suformuotos 5 atsako į darbe patirtą psichologinį smurtą grupės:

- socialinės paramos ieškojimas (pasakojimas kolegai, draugams, šeimai ir patarimo ieškojimas);
- pasyvūs veiksmai (jokių priemonių nesiėmimas ir pastangos apsimesti, kad nieko neįvyko);
- liepimas liautis;
- pranešimas personalo vadovui;
- kiti aktyvūs veiksmai (pagalbos profesinėje sąjungoje ieškojimas ir žalos atlyginimo siekimas).

Duomenų analizei naudotos *SPSS 13.0* ir *WinPepi 9.7* statistinės programos. Apskaičiuotas darbuotojų atsako į psichologinio smurto darbe apraiškas dažnis ir 95 proc. pasikliautinieji intervalai atsižvelgiant į tai, ar darbe smurtavo vadovas, kolega ar įstaigoje nedirbantys asmenys. Skirtumų reikšmingumui įvertinti taikytas  $\chi^2$  arba Fišerio (kai nors vienas tikėtinas stebėjimų skaičius mažesnis už penkis) testas. Taikytas  $p \leq 0,05$  reikšmingumo lygmuo.

## REZULTATAI

180 moterų ir 78 vyrų, per 12 mėnesių laikotarpį darbe patyrusių nors vieną iš tirtų psichologinio smurto apraiškų, demografiniai ir darbo vietos duomenys pateikti ankstesnėje mūsų publikacijoje [14].

Palyginę atsako į smurto apraiškas dažnį priklausomai nuo smurtautojo nustatėme, kad moterys reikšmingai dažniau ( $p < 0,05$ ) pranešė personalo vadovui reaguodamos į kolegos uжимą (16,2 proc.) negu į vadovo uжимą (1,8 proc.) ir dažniau ( $p < 0,05$ ), nei reaguodamos į kolegos žeminimą (3,4 proc.).

Statistiškai reikšmingi vyrų atsako į smurto apraiškas dažnio skirtumai nustatyti tik tais atvejais, kai grasino ar žemino vadovas. Vyrai grasinusiame vadovui liepė liautis (5,7 proc.) rečiau (p = 0,05) nei grasinusiame kolegai (33,3 proc.).

**Atsakas į vadovo smurtą**

Palyginę vyrų ir moterų atsako į vadovo smurtą (1 lentelė) dažnius nustatėme, kad darbe vadovo žemintos moterys reikšmingai (p < 0,05) dažniau (57,3 proc.) ieškojo socialinės paramos, palyginti su vyrais (36,6 proc.).

Nustatėme, kad vadovo grasinimą ar žeminimą patyrę vyrai reikšmingai dažniau ieškojo socialinės paramos, nei pranešė apie įvykį personalo vadovui (p < 0,001) ar liepė smurtautojui liautis (p < 0,001 ir p < 0,05). Vadovo žeminami darbuotojai dažniau (p < 0,001) ieškojo socialinės paramos, nei taikė kitus aktyvius veiksmus, dažniau (p < 0,01) nurodė ėmėsi pasyvių veiksmų, nei pranešę personalo vadovui ar ėmėsi kitų aktyvių veiksmų (p < 0,01).

**1 lentelė.** Darbuotojų atsako į vadovo smurtą dažnis

Atsakas į psichologinio smurto apraiškas	Vyrai			Moterys			
	N	Abs. skč. (%)	95 % PI	N	Abs. skč. (%)	95 % PI	
Socialinės paramos ieškojimas	Žeminimas	41	15 (36,6)	22,1–53,1	103	59 (57,3)	47,2–67,0
	Ujimas	29	11 (37,9)	20,7–57,7	56	32 (57,1)	43,2–70,3
	Priekabavimas	8	1 (12,5)	0,3–52,7	22	11 (50,0)	28,2–71,8
	Grasinimas	35	16 (45,7)	28,8–63,4	35	20 (57,1)	39,4–73,7
Pasyvūs veiksmai	Žeminimas	41	13 (31,7)	18,1–48,1	103	22 (21,4)	13,9–30,5
	Ujimas	29	9 (31,0)	15,3–50,8	56	13 (23,2)	13,0–36,4
	Priekabavimas	8	4 (50,0)	15,7–84,3	22	3 (13,6)	2,9–34,9
	Grasinimas	35	9 (25,7)	12,5–43,3	35	8 (22,9)	10,4–40,1
Liepimas liautis	Žeminimas	41	6 (14,6)	5,6–29,2	103	5 (4,9)	1,6–11,0
	Ujimas	29	5 (17,2)	5,9–35,8	56	–	–
	Priekabavimas	8	1 (12,5)	0,3–52,7	22	3 (13,6)	2,9–34,9
	Grasinimas	35	2 (5,7)	0,7–19,2	35	2 (5,7)	0,7–19,2
Pranešimas personalo vadovui	Žeminimas	41	1 (2,4)	0,1–12,9	103	7 (6,8)	2,8–13,5
	Ujimas	29	–	–	56	1 (1,8)	0,1–9,6
	Priekabavimas	8	–	–	22	1 (4,5)	0,1–22,8
	Grasinimas	35	1 (2,9)	0,1–14,9	35	1 (2,9)	0,1–14,9
Kiti aktyvūs veiksmai	Žeminimas	41	1 (2,4)	0,1–12,9	103	1 (1,0)	0,0–5,3
	Ujimas	29	–	–	56	3 (5,4)	1,1–14,9
	Priekabavimas	8	–	–	22	4 (18,2)	5,2–40,3
	Grasinimas	35	–	–	35	1 (2,9)	0,1–14,9

Vadovo žeminimą patyrusios moterys taip pat reikšmingai dažniau ieškojo socialinės paramos, palyginti su liepimu smurtautojui liautis (p < 0,001), pranešimu personalo vadovui (p < 0,001), ėmimusi kitų aktyvių (p < 0,001) ir pasyvių (p < 0,001) veiksmų. Moterys, patyrusios vadovo ujimą ar grasinimą, dažniau ieškojo socialinės paramos, nei pranešė personalo vadovui (p < 0,001), ėmėsi kitų aktyvių (p < 0,001) ar pasyvių (p < 0,01) veiksmų. Socialinės paramos ieškojimas – taip pat reikšmingai dažnesnis atsakas į vadovo priekabiavimą, palyginti su pranešimu personalo vadovui (p < 0,01), liepimu smurtautojui liautis (p < 0,05) ir pasyvių veiksmų ėmimusi (p < 0,05).

Taip pat nustatėme, kad vadovo priekabiavimą patyrusios moterys dažniau taikė kitus aktyvius veiksmus (p < 0,01), palyginti su atvejais, kai vadovas jas žemino.

**Atsakas į kolegų smurtą**

Darbe smurtaujant kolegai bet kurią tirtą psichologinio smurto apraišką patyrusios moterys socialinės paramos ieškojo reikšmingai dažniau (2 lentelė),

**2 lentelė.** Darbuotojų atsako į kolegų smurtą dažnis

Atsakas į psichologinio smurto apraiškas	Vyrai			Moterys			
	N	Abs. skč. (%)	95 % PI	N	Abs. skč. (%)	95 % PI	
Socialinės paramos ieškojimas	Žeminimas	17	6 (35,3)	14,2–61,7	87	45 (51,7)	40,8–62,6
	Ujimas	8	1 (12,5)	0,3–52,7	37	18 (48,6)	31,9–65,6
	Priekabavimas	15	6 (40,0)	16,3–67,7	26	12 (46,2)	26,6–66,6
	Grasinimas	9	5 (55,6)	21,2–86,3	32	16 (50,0)	31,9–68,1
Pasyvūs veiksmai	Žeminimas	17	5 (29,4)	10,3–56,0	87	21 (24,1)	15,6–34,5
	Ujimas	8	4 (50,0)	15,7–84,3	37	7 (18,9)	8,0–35,2
	Priekabavimas	15	6 (40,0)	16,3–67,7	26	5 (19,2)	6,6–39,4
	Grasinimas	9	–	–	32	6 (18,8)	7,2–36,4
Liepimas liautis	Žeminimas	17	1 (5,9)	0,2–28,7	87	10 (11,5)	5,7–20,1
	Ujimas	8	2 (25,0)	3,2–65,1	37	4 (10,8)	3,0–25,4
	Priekabavimas	15	3 (20,0)	4,3–48,1	26	5 (19,2)	6,6–39,4
	Grasinimas	9	3 (33,3)	7,5–70,1	32	5 (15,6)	5,3–32,8
Pranešimas personalo vadovui	Žeminimas	17	1 (5,9)	0,2–28,7	87	3 (3,4)	0,7–9,8
	Ujimas	8	–	–	37	6 (16,2)	6,2–32,0
	Priekabavimas	15	–	–	26	1 (3,8)	0,1–19,6
	Grasinimas	9	1 (11,1)	0,3–48,2	32	3 (9,4)	2,0–25,0
Kiti aktyvūs veiksmai	Žeminimas	17	–	–	87	1 (1,1)	0,0–6,2
	Ujimas	8	–	–	37	–	–
	Priekabavimas	15	–	–	26	–	–
	Grasinimas	9	–	–	32	–	–

palyginti su pranešimu personalo vadovui apie įvykį (žeminimo atveju  $p < 0,001$ , grasinimo, ujimo ir priekabiavimo –  $p < 0,01$ ). Kolegos žemintos, grasinimą patyrusios ir uitos moterys dažniau ieškojo socialinės paramos, nei liepė kolegai liautis (žeminimo atveju  $p < 0,001$ , ujimo ir grasinimo –  $p < 0,01$ ). Žeminamos darbuotojos dažniau ieškojo socialinės paramos, palyginti su kitais aktyviais ( $p < 0,001$ ) ir pasyviais ( $p < 0,01$ ) veiksmiais. Taip pat nustatėme, kad kolegos grasinimo ir ujimo atvejais socialinės paramos buvo ieškoma reikšmingai dažniau, palyginti su pasyviais veiksmiais ( $p < 0,05$ ).

### Atsakas į įstaigoje nedirbančių asmenų smurtą

Moterų, kurios patyrė įstaigoje nedirbančių asmenų žeminimą, grasinimą, ujimą ar priekabiavimą, socialinės paramos ieškojimas reikšmingai dažnesnis (3 lentelė), palyginti su pranešimu personalo vadovui apie įvykį (žeminimo ir priekabiavimo atveju  $p < 0,001$ , ujimo –  $p < 0,01$ , grasinimo –  $p < 0,05$ ) ir su liepimu smurtautojui liautis (žeminimo atveju

**3 lentelė.** Darbuotojų atsako į įstaigoje nedirbančių asmenų smurtą dažnis

Atsakas į psichologinio smurto apraiškas	Vyrų			Moterys			
	N	Abs. skč. (%)	95 % PI	N	Abs. skč. (%)	95 % PI	
Socialinės paramos ieškojimas	Žeminimas	16	4 (25,0)	7,3–52,4	82	40 (48,8)	37,6–60,1
	Ujimas	12	3 (25,0)	5,5–57,2	44	17 (38,6)	24,4–54,5
	Priekabiavimas	10	5 (50,0)	18,7–81,3	56	21 (37,5)	24,9–51,5
	Grasinimas	18	5 (27,8)	9,7–53,5	41	16 (39,0)	24,2–55,5
Pasyvūs veiksmai	Žeminimas	16	5 (31,3)	11,0–58,7	82	18 (22,0)	13,6–32,5
	Ujimas	12	6 (50,0)	21,1–78,9	44	12 (27,3)	15,0–42,8
	Priekabiavimas	10	4 (40,0)	12,2–73,8	56	19 (33,9)	21,8–47,8
	Grasinimas	18	5 (27,8)	9,7–53,5	41	6 (14,6)	5,6–29,2
Liepimas liautis	Žeminimas	16	2 (12,5)	1,6–38,3	82	6 (7,3)	2,7–15,3
	Ujimas	12	1 (8,3)	0,2–38,5	44	5 (11,4)	3,8–24,6
	Priekabiavimas	10	1 (10,0)	0,3–44,5	56	9 (16,1)	7,6–28,3
	Grasinimas	18	3 (16,7)	3,6–41,4	41	7 (17,1)	7,2–32,1
Pranešimas personalo vadovui	Žeminimas	16	1 (6,3)	0,2–30,2	82	6 (7,3)	2,7–15,3
	Ujimas	12	–	–	44	5 (11,4)	3,8–24,6
	Priekabiavimas	10	–	–	56	3 (5,4)	1,1–14,9
	Grasinimas	18	1 (5,6)	0,1–27,3	41	7 (17,1)	7,2–32,1
Kiti aktyvūs veiksmai	Žeminimas	16	–	–	82	1 (1,2)	0,0–6,6
	Ujimas	12	1 (8,3)	0,2–38,5	44	1 (2,3)	0,1–12,0
	Priekabiavimas	10	–	–	56	–	–
	Grasinimas	18	–	–	41	–	–

$p < 0,001$ , grasinimo, priekabiavimo –  $p < 0,05$ , ujimo –  $p < 0,01$ ). Nustatėme, kad jos dažniau ieškojo socialinės paramos, nei ėmėsi pasyvių veiksmų, kai darbe patyrė nedirbančių asmenų žeminimą ( $p < 0,01$ ) ir grasinimą ( $p < 0,05$ ). Dažniau ieškojo socialinės paramos, nei ėmėsi kitų aktyvių veiksmų, kai buvo žeminamos ( $p < 0,001$ ) ir ujamos ( $p < 0,001$ ).

### REZULTATŲ APTARIMAS

Šiuo tyrimu nustatėme, kad moterys, Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose patyrusios vadovo, kolegos ar įstaigoje nedirbančių asmenų psichologinį smurtą, dažniausiai ieško socialinės paramos kolegai, draugams, šeimai pasakodamos apie patirtą smurtą ir ieškodamos patarimo. Vadovo grasinimą ir žeminimą patyrę vyrai taip pat reikšmingai dažniausiai pasakoja apie smurtą ir ieško patarimo. Nors šio tyrimo rezultatų palyginimą su kitų tyrėjų rezultatais apsunkina skirtingos tyrimo metodikos, tačiau yra duomenų, kad su kolegomis, šeima, draugais ar kitais asmenimis apie darbe patirtą psichologinį smurtą kalbasi dauguma Turkijos sveikatos apsaugos ir švietimo sektoriuose dirbančių darbuotojų, Honkongo ir JAV slaugytojų [10, 16–18].

Mokslinėje literatūroje akcentuojama socialinės paramos svarba smurto darbe aukoms [18]. Mūsų tyrimu nustatytas reikšmingai dažnesnis žeminimą patyrusių moterų pasipasakojimas apie smurtą ir patarimo ieškojimas, palyginti su vyrais, neprieštarauja R. F. O'lafsson tyrimo rezultatams, rodantiems, kad smurtą patyrę darbuotojai vyrai rečiau ieško pagalbos, palyginti su moterimis [19]. Tačiau esama įrodymų, kad žodinę prievartą patyrę vyrai, kai asmuo yra dar ir menkinamas bei kenkiama jo darbui, užima aktyvią poziciją, o moterys, priešingai, – pasyvią [20]. Reikšmingų skirtumų dėl mažesnės smurtą darbe patyrusių vyrų imties nustatyti nepavyko, tačiau mūsų tyrimo rezultatai rodo, kad vadovų, kolegų ar įstaigoje nedirbančių asmenų smurto apraiškas patyrę vyrai, išskyrus atvejus, kai darbe jiems grasino kolega, dažniau už moteris užėmė pasyvią poziciją nesiimdami jokių priemonių ir stengdamiesi apsimesti, kad nieko neįvyko.

Moterų, kurios darbe patyrė kolegos ujimą, reikšmingai dažnesniam atsakui pranešant personalo vadovui apie patirtą smurtą, lyginant su kolegų žeminimo atvejais, galėjo turėti įtakos tai, kad žeminimas gali pasireikšti vienkartiniais veiksmiais, o ujimui būdingas prieš negalinčią apsiginti smurto auką nukreiptų neigiamų veiksmų pasikartojimas ilgesnį laiką [1].

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad smurtą patyrę Vilniaus ir Klaipėdos darbuotojai, palyginti su kitų šalių darbuotojais, retai pranešė personalo vadovui apie smurtinius įvykius. Nenustatyta nė vieno atvejo, kai darbe uжимą ar priekabiavimą patyrę vyrai būtų pranešę apie tai personalo vadovui. Tyrimų duomenimis, Vokietijoje 65 proc. uжимo aukų apie patirtą smurtą informavo vadovą, 64 proc. – darbuotojų atstovą [8], Turkijoje vadovams apie patirtą smurtą pranešė 54,9 proc. uжимą patyrusių slaugytojų [11]. Tai, kad vyrai grasinusiam kolegai liepė liautis reikšmingai dažniau nei grasinusiam vadovui, o moterys reikšmingai dažniau pranešė personalo vadovui apie patirtą kolegos uжимą nei apie vadovo uжимą, galima priskirti bandymui išvengti į juos nukreiptų nepalankių vadovo veiksmų. Ir kiti tyrėjai nurodo psichologinio smurto aukų baimę sulaukti smurtavusio vadovo keršto [1]. Atvejai, kai darbuotojai nepraneša apie darbe patirtą uжимą, aiškinami darbuotojų baimė sulaukti smurtautojo keršto, sumažėjusia aukų saviverte, pasitikėjimu ir smurtą pateisinančia darbovietės kultūra. Taip pat auka gali bijoti kolegų akyse tapti „skundiku“. Todėl informacijos apie smurtą organizacijoje nebuvimas nerodo, kad nėra konflikto židinių. Įgalinant darbuotojus pranešti apie smurtą būtina sąlyga – organizacijoje netoleruoti smurtinio elgesio, nustatyti smurto mažinimo procedūras, apie jas informuoti darbuotojus bei užtikrinti, kad būtų tinkamai reaguojama į pranešimus apie smurtinius įvykius [21, 22].

Kalbėjimas su smurtautoju buvo dažniausia Vokietijos darbuotojų (77 proc.) arba viena dažniausių Turkijos slaugytojų (67,3 proc.), patyrusių uжимą darbe, naudotų strategijų [8, 11]. Tik maža dalis uжимo ir priekabiavimo darbe aukų reaguoja tiesiogiai konfrontuodami su smurtautoju [1]. Mūsų tyrime liepimas kolegai liautis priekabiauti prie darbuotojų siekė apie 20 proc., vyrų liepimas kolegai liautis darbe taikyti uжимo veiksmus sudarė 25 procentus.

Nustatėme, kad pagalbos profesinėje sąjungoje ieškota ir žalos atlyginimo siekta tik pavieniais atvejais arba jų apskritai nebūta. Dalis užsienio tyrimų rodo panašią situaciją. Tik keli procentai psichologinį smurtą darbovietėje patyrusių Honkongo ir JAV slaugytojų ieškojo pagalbos profesinėje sąjungoje [10, 17]. Tačiau yra įrodymų, kad net 45 proc. respondentų kreipėsi į profesinę sąjungą dėl smurto darbe [8]. Smurto aukų atsakui į smurtą taip pat priskiriamos pravaikštos, ilgalaikis nedarbingumas, ketinimas pateikti teisinius kaltinimus smurtautojams, net svarstymas apie savižudybę [8, 11].

Remiantis tyrimo duomenimis galima teigti, kad darbe psichologinį smurtą patyrę darbuotojai, ypač

moterys, jaučia poreikį apie šią patirtį papasakoti kolegai, draugams, šeimai ir gauti patarimą, kaip elgtis tokioje situacijoje. Ankstesnėje savo publikacijoje pateikėme veiksmų, kuriais siekiama mažinti psichologinį smurtą darbo vietose, tyrimo rezultatus, kad respondentų neįvardytas asmuo reikšmingai dažniau ėmėsi prieš psichologinį smurtą nukreiptų priemonių, palyginti su vadovu ir darbo kolektyvu, nepriklausomai nuo prieš moteris darbe smurtavusio asmens [14]. Todėl tikėtina, kad smurtą darbe patyrę asmenys ne tik tikėjosi sulaukti socialinės paramos, bet ją ir gavo. Literatūros šaltiniuose teigiama, kad dažnai kolegos, žinodami apie smurto atvejus, nepalaiko smurto aukos, nes bijo smurtautojo. Netgi gali palaikyti smurtautoją siekdami savo saugumo [7]. Turima įrodymų, kad organizacijos, vadovų ir kolegų parama aukoms reikšmingai susijusi su mažesne jų jaučiama įtampa darbe, geresne savijauta, didesniu atsidavimu organizacijai ir geriau atliekamu darbu [23]. Kai uжимą patyrę asmenys ir jų kolegos veikia išvien, pasiekiamas geresnis rezultatas. P. Lutgen-Sandvik duomenimis, darbuotojų grupei panaudojus įvairias pasipriešinimo uжимui darbe taktikas, 58 proc. atvejų vadovybė skyrė sankcijas smurtautojui ir nė vienos uжимo aukos neatleido iš darbo. Tais atvejais, kai uжимo aukos priešinosi pavieniui, 27 proc. smurtautojų sulaukė sankcijų ir 20 proc. uжимą patyrusių darbuotojų buvo atleisti iš darbo [12].

Smurto problema neturėtų būti paliekama spręsti pačioms aukoms. Šią atsakomybę turi prisiimti vadovai [23]. Pirmas smurto aukos žingsnis turėtų būti pranešimas apie patirtą smurtą darbdaviui, kuris yra atsakingas už darbuotojo saugą ir sveikatą ir privalo imtis prevencinių veiksmų [24–26].

## IŠVADOS

1. Nepriklausomai nuo smurtautojo ir darbe patirtos smurto apraiškos, moterų reikšmingai dažniausias atsakas į smurtinį įvykį yra socialinės paramos ieškojimas. Jos dažniau pranešė personalo vadovui apie kolegos uжимą nei apie vadovo uжимą ir kolegos žeminimą.
2. Reikšmingai dažniausias vyrų atsakas į vadovo grasinimą – socialinės paramos ieškojimas, o atsakas į vadovo žeminimą – socialinės paramos ieškojimas ir pasyvūs veiksmai. Jie grasinusiam vadovui liepė liautis reikšmingai rečiau nei grasinusiam kolegai.
3. Vadovo žemintos darbuotojos dažniau ieškojo socialinės paramos, palyginti su vadovo žemintais darbuotojais.

*Straipsnis gautas 2013-11-06, priimtas 2013-12-12*

**Literatūra**

1. Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL. *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*. 2th ed. Boca Raton (USA): CRC Press, 2011.
2. Vartia-Vaananen M. *Workplace bullying – a study on the work environment, well-being and health*. Academic dissertation. University of Helsinki, Department of Psychology, 2002;8.
3. Leymann H. *The mobbing Encyclopaedia*. Prieiga per internetą: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>.
4. Rayner Ch, Hoel H. A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of community & applied social psychology*. 1997;7:181-191.
5. Beswick J, Gore J, Palerman D. *Bullying at work: a review of the literature WPS/06/04*. Health and safety laboratory. 2006;14.
6. Pajarskienė B, Vėbraitė I, Andruškienė J, Jurgutis A. *Ujimo / priekabiavimo dažnis Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose pagal ekonomines veiklas ir profesijas*. *Visuomenės sveikata*. 2012;2(57):57-69.
7. Lutgen-Sandvik P, Tracy SJ. *Answering Five Key Questions About Workplace Bullying: How Communication Scholarship Provides Thought Leadership for Transforming Abuse at Work*. *Management Communication Quarterly*. 2012;26(1):3-47.
8. Zapf D, Gross C. *Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2001;10(4):497-522.
9. Aquino K, Thau S. *Workplace Victimization: Aggression from the Target's Perspective*. *Annu Rev Psychol*. 2009;60:717-41.
10. Gaffney DA, DeMarco RF, Hofmeyer A, Vessey JA, Budin WC. *Making Things Right: Nurses' Experiences with Workplace Bullying – A Grounded Theory*. *Nursing Research and Practice*. 2012; Article ID 243210.
11. Yildirim A, Yildirim D. *Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses*. *J Clin Nurs*. 2007;16(8):1444-53.
12. Lutgen-Sandvik P. *Take this job and: Quitting and other forms of resistance to workplace bullying*. *Communication Monographs*. 2006;73(4):406-433.
13. Berthelsen M, Skogstad A, Lau B, Einarsen S. *Do they stay or do they go? A longitudinal study of intentions to leave and exclusion from working life among targets of workplace bullying*. *International Journal of Manpower*. 2011;32(2):178-193.
14. Vėbraitė I, Pajarskienė B, Andruškienė J, Jurgutis A. *Veiksmų, kuriais siekiama mažinti psichologinį smurtą Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose, dažnis*. *Visuomenės sveikata*. 2013;priedas(1):91-97.
15. *Workplace violence in the health sector. Country case studies research instruments*. Survey questionnaire. Geneva, 2003.
16. Bilgel N, Aytac S, Bayram N. *Bullying in Turkish white-collar workers*. *Occupational Medicine*. 2006;56:226-231.
17. Kwok RPW, Law YK, Li KE, Ng YC, Cheung MH, Fung VKP, Kwok KTT, Tong JMK, Yen PF, Leung WC. *Prevalence of workplace violence against nurses in Hong Kong*. *Hong Kong Med J*. 2006;12:6-9.
18. Lim J, Bogossian F, Ahern K. *Stress and coping in Australian nurses: a systematic review*. *International Nursing Review*. 2010;57:22-31.
19. O'lafsson RF. *Coping with bullying in the workplace: the effect of gender, age and type of bullying*. *British Journal of Guidance & Counselling*. 2004;32(3):319-333.
20. Brotheridge CM, Lee RT. *Restless and confused: Emotional responses to workplace bullying in men and women*. *Career Development International*. 2010;15(7):687-707.
21. *Preventing workplace bullying. A practical guide for employers*. Government of South Australia. 2012. Prieiga per internetą: <[http://www.stopbullyingsa.com.au/documents/bullying\\_employers.pdf](http://www.stopbullyingsa.com.au/documents/bullying_employers.pdf)>.
22. Vveinhardt J, Žukauskas P. *Mobingo specifiškumas: lietuviškojo mentaliteto bruožai*. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*. 2010;20(1):173-181.
23. O'Driscoll MP, Cooper-Thomas HD, Bentley T, Catley BE, Gardner DH, Trenberth L. *Workplace bullying in New Zealand: A survey of employee perceptions and attitudes*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2011;49(4):390-408.
24. *Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas*. *Valstybės žinios*. 2003;70-3170.
25. *Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai*. *Valstybės žinios*. 2012;126-6350.
26. Pajarskienė B, Vėbraitė I, Jasiukevičiūtė T. *Rekomendacijos, kaip valdyti psichologinį smurtą darbo vietose*. *Visuomenės sveikata*. 2011;1(52):128-134.

# Employees' response to workplace psychological violence caused by the manager, colleague or people from outside the workplace

Ieva Vėbraitė<sup>1</sup>, Birutė Pajarskienė<sup>1</sup>, Jurgita Andruškienė<sup>2</sup>, Arnoldas Jurgutis<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Institute of Hygiene, <sup>2</sup>Faculty of Health Sciences, Klaipėda University

## Summary

**Aim of study** was to estimate the frequency of response by employees to workplace psychological violence caused by the manager, colleague or people from outside the workplace.

**Methods.** The findings of research carried out in Vilnius and Klaipėda with 591 randomly selected employees are presented in this article. The anonymous questionnaire prepared according to workplace violence questionnaire was used to select data. Answers of 258 employees who experienced at least one form of psychological violence at work during 12 months period were analysed. Questions were about the perpetrators and their reaction to violence experience. 5 groups of response to workplace psychological violence - seeking for social support, passive actions, telling the perpetrator to stop, reporting violence to the manager and other active actions - were formed. The frequency of response to the forms of workplace psychological violence when perpetrators were the manager, colleague or people from outside the workplace was calculated.

**Results and conclusions.** Reporting violence to the manager was one of the most uncommon actions of male and female employees. There was no case of males reporting the incident to the manager when experienced bullying or harassment by the manager, colleague or people from outside the workplace. Seeking for social support

was significantly the most frequent response to violent incident of females, independently of the perpetrator and the form of psychological violence. They reported bullying by the colleague to the manager more often than bullying by the manager and abuse by the colleague. Seeking for social support is significantly the most frequent response of males to threat by the manager. Seeking for social support and passive actions are most frequent responses of males to abuse by the manager. They told the manager to stop threatening them significantly less often than the colleague. Females were seeking for social support more often than males when they were abused by the manager.

**Keywords:** psychological violence at work, response to violence, perpetrators.

## Correspondence to Ieva Vėbraitė

Institute of Hygiene,  
Occupational Health Centre  
Etmonų 3/6, LT-01129 Vilnius, Lithuania  
E-mail: ieva.vebraite@dmc.lt

*Received 6 November 2013,  
accepted 12 December 2013*