

VEIKSMŲ, KURIAIS SIEKIAMA MAŽINTI PSICHOLOGINĮ SMURTĄ VILNIAUS IR KLAIPĖDOS DARBO VIETOSE, DAŽNIS

Ieva Vėbraitė¹, Birutė Pajarskienė¹, Jurgita Andruškienė², Arnoldas Jurgutis²

¹Higienos instituto Profesinės sveikatos centras, ²Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakultetas

Santrauka

Tyrimo tikslas – nustatyti veiksmų, kuriais siekiama mažinti psichologinį smurtą Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose, dažnį.

Medžiaga ir metodai. 2008–2010 m. psichologinio smurto darbe tyrimas atliktas Vilniuje ir Klaipėdoje. Analizuoti 258 darbuotojų, kurie patyrė bent vieną psichologinio smurto apraišką darbe per 12 mėnesių laikotarpį, apklausos duomenys. Atsitiktinai atrinkti darbuotojai savo namuose atsakė į anketoje pateiktus klausimus apie darbovietės bandymą išsiaiškinti smurto priežastis ir aplinkybes, vadovo siūlytą pagalbą aukai ir pasekmes smurtautojui. Apskaičiuotas darboviečių veiksmų, kuriais siekiama mažinti smurtą, dažnis absoliučiais skaičiais, procentais, taip pat 95 proc. pasikliautiniai intervalai.

Rezultatai ir išvados. Nustatėme, kad, nepriklausomai nuo psichologinį smurtą darbe patyrusio darbuotojo lyties ir smurtautojo, apie pusę smurto atvejų nebandyta išsiaiškinti smurto priežasčių ir aplinkybių. Vadovas nesūlė jokios pagalbos 87 proc. smurto atvejų, kai darbe psichologiškai buvo smurtaujama prieš vyrus, ir 84,5 proc. atvejų, kai psichologinį smurtą patyrė moterys. Baudžiamosios atsakomybės nesulaukė nė vienas smurtavęs asmuo.

Kolektyvas dažniau ($p < 0,05$) ėmėsi priemonių smurtui mažinti, kai kolega smurtavo prieš vyrus, palyginti su tais atvejais, kai buvo smurtaujama prieš moteris. Vadovas dažniau ($p < 0,01$) nesūlė pagalbos smurtą patyrusiems darbuotojams vyrams, kai smurtavo vadovas, palyginti su tais smurto atvejais, kai smurtavo įstaigoje nedirbantys asmenys. Darbovietėse dažniau ($p < 0,05$) žodžiu buvo įspėjami prieš moteris smurtavę kolegos nei vadovai. Darbuotojoms patyrus vadovo ar įstaigoje nedirbančių asmenų smurtą smurtautojams reikšmingai dažniau nebuvo jokių pasekmių, nei jie buvo įspėjami žodžiu dėl psichologinio smurtavimo.

Reikšminiai žodžiai: psichologinis smurtas darbe, veiksmai smurtui mažinti, smurtautojai.

ĮVADAS

Psichologiniu smurtu vadinamas tyčinis valdžios prieš kitą asmenį ar darbuotojų grupę naudojimas, įskaitant ir grasinimą panaudoti fizinę jėgą, veiksmai, kurie gali pakenkti fizinei, protinei, dvasinei, moralei ar socialinei gerovei [1]. Skirtingose kultūrose smurtas darbe, ypač psichologinis, suvokiamas nevienodai. Lietuvoje, kaip ir tarptautiniu mastu, nėra bendrai vartojamų psichologinio smurto darbe apraiškų sąvokų apibrėžimų. Smurto darbe auka pažeidžiama per profesinę sritį (viešą pažeminimą, nuomonės menkinimą, kaltinimus dėl pastangų stygiaus, per didelį kontroliavimą ir darbo krūvį, skiriant beprasmes, kompetencijos neatitinkančias užduotis arba atimant dalį sričių, už kurias darbuotojas buvo atsakingas),

asmeninę reputaciją (užgaulias pastabas, plūdimąsi, užgauliojimą, grasinimą, menkinimą, užuominas dėl amžiaus, apkalbas) bei izoliaciją (psichosocialinį išskyrimą, galimybių apribojimą, nuomonės ignoravimą, priešiškus atsakymus į klausimus, darbui reikalingos informacijos nuslėpimą) [2–6].

Psichologinio smurto darbe tyrimų apžvalga rodo, kad dažniausiai smurtauja aukštesnes pareigas užimantys darbuotojai [3]. Po darbuotojo pranešimo apie darbe patirtą psichologinį smurtą darboviečių atstovai reaguoja skirtingai. Ferris aprašė 3 organizacijos atstovų (vadovų ir žmogiškųjų išteklių (personalo) skyriaus darbuotojų) atsako į smurtą darbe tipus. Pirmojo tipo atveju toks elgesys priimtinas, antrojo – psichologinis smurtas neteisingai laikomas šalių konfliktu, todėl abiem atvejais jis nėra tinkamai valdomas. Trečiajam tipui priskiriamas elgesys, kai aktyviai imamasi veiksmų, nes smurtas laikomas žalingu ir netinkamu elgesiu. Paskutinio tipo organizacijų atsakas į smurtą yra efektyviausias ir mažiausiai

Adresas susirašinėti: Birutė Pajarskienė
Higienos instituto Profesinės sveikatos centras
Etmonų g. 3/6, LT-01305 Vilnius
El. p. birute@dmc.lt

kenksmingas darbuotojams [7]. Europos šalių geroji praktika ir tarptautinių organizacijų siūlymai rodo, kad siekiant spręsti psichologinio smurto darbe problemą svarbu pradėti nuo jo atpažinimo ir netoleravimo. Tolesnis žingsnis turėtų būti smurto netoleravimo įstaigoje strategijos – unikalaus dokumento, apimančio tris prevencinius lygmenis, – parengimas ir taikymas praktikoje [8].

Lietuvoje trūksta mokslinių duomenų apie veiksmus, kurių imamasi darbovietėse darbuotojams patyrus darbe psichologinį smurtą, nors teisiškai darbdaviai įpareigoti sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai palankias darbo sąlygas [9, 10]. Tyrimo tikslas – nustatyti veiksmų, kuriais siekiama mažinti psichologinį smurtą Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose, dažnį.

TYRIMO MEDŽIAGA IR METODAI

Pateikiama dalis 2008–2010 m. Vilniuje ir Klaipėdoje atlikto tyrimo „Psichologinio smurto darbo vietose paplitimas, pasireiškimo formos ir rizikos veiksniai“ duomenų [11]. Išanalizavome 258 darbuotojų, kurie per 12 mėnesių laikotarpį darbe patyrė psichologinį smurtą, apklausos duomenis apie prieš juos smurtavusius asmenis, įstaigos bandymą išsiaiškinti smurto priežastis ir aplinkybes, vadovo siūlytą pagalbą aukai ir pasekmes smurtautojui.

Duomenims rinkti naudota anoniminė anketa, parengta pagal tarptautinių organizacijų rekomenduojamą prievartos darbe klausimyną [1]. Anketoje pateikti Pasaulio sveikatos organizacijos ir Tarptautinės darbo organizacijos žeminimo, ujimo, priekabiavimo ir grasinimo darbe apibrėžimai. Žeminimas – 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 darbe nepageidautinas elgesys, žeidžiantis žmogaus orumą dėl amžiaus, negalios, ŽIV būklės, šeiminės padėties, lyties, seksualinės orientacijos, rasės, kalbos, religijos, politikos, profesinių sąjungų, kitos nuomonės ar įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, 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 [1].

Darbe patyrusiems psichologinį smurtą priskirti asmenys, kurie anketoje pažymėjo, jog per 12 mėnesių laikotarpį darbe patyrė bent vieną iš tirtų

psichologinio smurto apraiškų – žeminimą, ujimą, priekabiavimą ar grasinimą. Darbe psichologinį smurtą patyrusių darbuotojų buvo prašoma atsakyti į klausimus apie prieš juos smurtavusius asmenis (vadovas, kolega, kiti įstaigoje nedirbantys asmenys) ir apie įstaigos veiksmus, kuriais buvo siekiama mažinti smurtą (bandymą išsiaiškinti smurtavimo priežastis ir aplinkybes, kas ėmėsi prieš smurtą nukreiptų priemonių, kokią pagalbą psichologinio smurto aukai siūlė vadovas, kokios buvo pasekmės smurtautojui). Anketoje respondentai taip pat nurodė savo demografinius ir darbo vietos duomenis – lytį, amžių, išsilavinimą, šeiminių padėčių, darbo trukmę ir etatinį darbo krūvį.

Duomenys analizuoti statistinėmis programomis *SPSS 13.0* ir *WinPepi 9.7*. Nustatytas smurto aukų amžiaus, darbo trukmės vidurkis ir pasiskirstymas pagal išsilavinimą, šeiminių padėčių, darbo krūvį bei žeminimo, ujimo, priekabiavimo ir grasinimo pasiskirstymas priklausomai nuo smurtautojo. Apskaičiuotas darbuotojų veiksmų, kuriais siekiama mažinti smurtą, dažnis absoliučiais skaičiais, procentais, taip pat 95 proc. pasikliautiniai intervalai. Rezultatų skirtumo patikimumui įvertinti taikytas χ^2 arba Fišerio (kai nors vienas tikėtinas stebėjimų skaičius mažesnis už penkis) testas.

REZULTATAI

Išanalizavę 180 moterų ir 78 vyrų, kurie per 12 mėnesių laikotarpį darbe patyrė psichologinį smurtą, demografinius ir darbo vietos duomenis nustatėme, kad moterys statistiškai reikšmingai ($p = 0,032$) vyresnės už vyrus. Reikšmingai daugiau moterų ($\chi^2 = 4,992$, $p = 0,025$) yra įgijusios aukštąjį išsilavinimą, palyginti su vyrais. Didžioji dauguma darbuotojų darbovietėje, kurioje patyrė psichologinį smurtą, dirba visu etatu (1 lentelė).

Rezultatai parodė, kad didelė dalis darbe žeminamų (54 proc. vyrų ir 39,1 proc. moterų), ujamų (58,1 proc. vyrų ir 38,7 proc. moterų) bei grasinimus patyrusių (58,1 proc. vyrų ir 38,9 proc. moterų) darbuotojų nurodė, jog prieš juos psichologinį smurtą taikė vadovas. Kolegų priekabiavimas prie darbuotojų vyrų sudarė 40 proc. visų nustatytų priekabiavimo prie vyrų atvejų, 56,1 proc. priekabiavimą darbe patyrusių moterų šią smurto apraišką darbe patyrė iš įstaigoje nedirbančių asmenų. Tyrimu nustatyta, kad vadovai nė vienai psichologinio smurto aukai nepasiūlė juristo pagalbos. Nenustatyta nė vieno patraukimo baudžiamojon atsakomybėn dėl smurtavimo darbe atvejo.

Iš 2 lentelėje pateiktų veiksmų, kuriais siekiama mažinti smurtą darbo vietose, paplitimo matyti, kad darbo vietose apie pusę psichologinio smurto atvejų nebuvo bandoma aiškintis smurto priežasčių ir aplinkybių. Nustatyta statistiškai reikšmingų veiksmų, kuriais siekiama mažinti smurtą darbo vietose, dažnio skirtumų priklausomai nuo smurtautojo psichologinį smurtą darbe patyrusių moterų ir vyrų grupėse.

Veiksmai, kai darbo vietose smurtauja vadovas

Vadovo smurtą patyrusios moterys ($\chi^2 = 5,267$, $p = 0,022$) ir vyrai ($\chi^2 = 5,098$, $p = 0,024$) dažniau sulaukė priemonių smurtui mažinti taikymo iš kito neįvardyto asmens nei iš darbo kolektyvo. Taip pat smurtą darbe patyrusios moterys šių priemonių dažniau sulaukė iš kito asmens nei iš vadovo ($\chi^2 = 6,453$, $p = 0,011$). Prieš moteris smurtavusiems vadovams dažniau ($\chi^2 = 20,570$, $p = 0,000$) nebuvo jokių jų elgesio pasekmių, nei jie gavo išpėjimą žodžiu, o žodžiu jie buvo išpėti rečiau ($\chi^2 = 4,978$,

1 lentelė. Smurto aukų charakteristika

Rodikliai	Abs. skč. (proc.)		
	Visi (n = 258)	Vyrai (n = 78)	Moterys (n = 180)
Amžius, vidurkis ± SN	34,99 ± 11,52	32,65 ± 10,51	36,01 ± 11,82
Išsilavinimas			
Nebaigtas vidurinis	8 (3,1)	6 (7,7)	2 (1,1)
Vidurinis	51 (19,8)	19 (24,4)	32 (17,8)
Aukštesnysis	61 (23,6)	20 (25,6)	41 (22,8)
Aukštasis	138 (53,5)	33 (42,3)	105 (58,3)
Šeiminė padėtis			
Nevedęs / netekėjusi	82 (31,8)	32 (41,0)	50 (27,8)
Vedęs / ištėkėjusi	109 (42,2)	31 (39,7)	78 (43,3)
Išsiskyręs / išsiskyrusi	23 (8,9)	2 (2,6)	21 (11,7)
Našlys / našlė	11 (4,3)	1 (1,3)	10 (5,6)
Gyvena partnerystėje	33 (12,8)	12 (15,4)	21 (11,7)
Darbo patirtis metais, vidurkis ± SN	7,21 ± 7,90	7,06 ± 7,84	7,27 ± 7,95
Etatas			
Ne visas	31 (12,0)	8 (10,3)	23 (12,8)
Visas	221 (85,7)	67 (85,9)	154 (85,6)
Nenurodė	6 (2,3)	3 (3,8)	3 (1,7)

2 lentelė. Veiksmų, kuriais siekiama mažinti psichologinį smurtą darbo vietose, dažnis priklausomai nuo smurtautojo ir smurto aukos lyties

Istaigos veiksmai psichologiniam smurtui mažinti	Smurtavo vadovas				Smurtavo kolega				Smurtavo kiti			
	Smurto aukos				Smurto aukos				Smurto aukos			
	Vyrai		Moterys		Vyrai		Moterys		Vyrai		Moterys	
	N	Abs. skč. (%) 95 % PI	N	Abs. skč. (%) 95 % PI	N	Abs. skč. (%) 95 % PI	N	Abs. skč. (%) 95 % PI	N	Abs. skč. (%) 95 % PI	N	Abs. skč. (%) 95 % PI
Bandyta išsiaiškinti smurtavimo priežastis ir aplinkybes	70	28 (40,0) 28,5–52,4	116	40 (34,5) 25,9–43,9	29	10 (34,5) 17,9–54,3	88	37 (42,0) 31,6–53,1	33	10 (30,3) 15,6–48,7	120	41 (34,2) 25,8–43,4
Nebandyta išsiaiškinti smurtavimo priežasčių ir aplinkybių	70	35 (50,0) 37,8–62,2	116	62 (53,4) 44,0–62,8	29	16 (55,2) 35,7–73,6	88	44 (50,0) 39,1–60,9	33	22 (66,7) 48,2–82,0	120	58 (48,3) 39,1–57,6
Priemonių ėmėsi												
Vadovas	28	9 (32,1) 15,9–52,4	40	9 (22,5) 10,8–38,5	10	1 (10,0) 0,3–44,5	36	9 (25,0) 12,1–42,2	10	4 (40,0) 12,2–73,8	40	12 (30,0) 16,6–46,5
Kolektyvas	28	5 (17,9) 6,1–36,9	40	10 (25,0) 12,7–41,2	10	5 (50,0) 18,7–81,3	36	6 (16,7) 6,4–32,8	10	1 (10,0) 0,3–44,5	40	4 (10,0) 2,8–23,7
Kitas	28	14 (50,0) 30,6–69,4	40	21 (52,5) 36,1–68,5	10	4 (40,0) 12,2–73,8	36	21 (58,3) 40,8–74,5	10	5 (50,0) 18,7–81,3	40	24 (60,0) 43,3–75,1
Vadovas siūlė												
Juristo pagalbą	69	–	104	–	29	–	86	–	33	–	114	–
Pranešti apie įvykį	69	–	104	6 (5,8) 2,2–12,1	29	1 (3,4) 0,1–17,8	86	1 (1,2) 0,0–6,3	33	1 (3,0) 0,1–15,8	114	4 (3,5) 1,0–8,7
Kitą pagalbą	69	4 (5,8) 1,6–14,2	104	7 (6,7) 2,8–13,4	29	2 (6,9) 0,9–22,8	86	14 (16,3) 9,2–25,8	33	9 (27,3) 13,3–45,5	114	15 (13,2) 7,6–20,8
Nesiūlė	69	65 (94,2) 85,8–98,4	104	91 (87,5) 79,6–93,2	29	26 (89,7) 72,7–97,8	86	71 (82,6) 72,9–89,9	33	23 (69,7) 51,3–84,4	114	95 (83,3) 75,2–89,7
Pasekmės smurtautojui												
Išpėjimas žodžiu	28	13 (46,4) 27,5–66,1	40	3 (7,5) 1,6–20,4	10	3 (30,0) 6,7–65,3	37	11 (29,7) 15,9–47,0	10	2 (20,0) 2,5–55,6	41	9 (22,0) 10,6–37,6
Baudžiamoji atsakomybė	28	–	40	–	10	–	37	–	10	–	41	–
Nežinojo	28	4 (14,3) 4,0–32,7	40	1 (2,5) 0,1–13,2	10	3 (30,0) 6,7–65,3	37	5 (13,5) 4,5–28,8	10	1 (10,0) 0,3–44,5	41	4 (9,8) 2,7–23,1
Jokių	28	10 (35,7) 18,6–55,9	40	23 (57,5) 40,9–73,0	10	3 (30,0) 6,7–65,3	37	13 (35,1) 20,2–52,5	10	3 (30,0) 6,7–65,3	41	24 (58,5) 42,1–73,7

$p = 0,026$), palyginti su prieš moteris smurtavusiais kolegomis.

Dėl smurto prieš darbuotojas moteris dažniau nebandyta aiškintis smurto priežasčių ir aplinkybių ($\chi^2 = 7,716$, $p = 0,005$), nei buvo bandoma tai daryti. Vadovas dažniau nesiūlė jokios pagalbos, nei siūlė pranešti apie įvykį ($\chi^2 = 136,310$, $p = 0,000$) ar siūlė kokią nors kitą pagalbą ($\chi^2 = 132,923$, $p = 0,000$).

Vadovo smurtą patyrusiems vyrams vadovas dažniau ($\chi^2 = 104,348$, $p = 0,000$) nesiūlė jokios pagalbos, nei siūlė kitą neįvardytą pagalbą. Taip pat vadovas dažniau ($p = 0,002$) jiems nesiūlė jokios pagalbos, rečiau siūlė ($p = 0,004$) kitą (neįvardytą) pagalbą, palyginti su vyrais, kurie darbe patyrė įstaigoje nedirbančių asmenų smurtą.

Veiksmai, kai darbo vietose smurtauja kolega

Darbuotojams patyrus kolegos smurtą vadovas dažniau nesiūlė jokios pagalbos tiek moterims ($\chi^2 = 113,735$, $p = 0,000$), tiek vyrams ($\chi^2 = 39,914$, $p = 0,000$), nei siūlė pranešti apie įvykį, dažniau nesiūlė jokios pagalbos moterims ($\chi^2 = 72,940$, $p = 0,000$) ir vyrams ($\chi^2 = 36,526$, $p = 0,000$), nei pasiūlė kokią nors kitą pagalbą.

Dėl kolegos smurtavimo darbo kolektyvas dažniau ($p = 0,043$) ėmėsi priemonių smurtui mažinti, kai buvo smurtaujama prieš vyrus nei prieš moteris.

Moterims darbe patyrus kolegos smurtą kitas neįvardytas asmuo dažniau ėmėsi priemonių smurtui mažinti, palyginti su kolektyvu ($\chi^2 = 11,615$, $p = 0,001$) ar vadovu ($\chi^2 = 6,914$, $p = 0,009$), o vadovas dažniau ($\chi^2 = 10,517$, $p = 0,001$) siūlė kitokią pagalbą, nei pranešti apie įvykį.

Veiksmai, kai darbo vietose smurtauja įstaigoje nedirbantys asmenys

Kai prieš darbuotojus smurtavo įstaigoje nedirbantys asmenys, dažniau nebuvo bandoma aiškintis smurto priežasčių ir aplinkybių, nei bandyta tai daryti nepriklausomai nuo to, ar smurtauta prieš vyrus ($\chi^2 = 7,340$, $p = 0,007$), ar prieš moteris ($\chi^2 = 4,401$, $p = 0,036$).

Įstaigoje nedirbantys ir prieš moteris smurtaujančias asmenys dažniau ($\chi^2 = 9,939$, $p = 0,002$) nesulaukė jokių savo elgesio pasekmių, palyginti su gautais išspėjimais žodžiu. Vadovas priemonių moterų smurtui mažinti ėmėsi dažniau ($\chi^2 = 3,828$, $p = 0,050$) nei kolektyvas. Tačiau tiek kolektyvas ($\chi^2 = 19,835$, $p = 0,000$), tiek vadovas ($\chi^2 = 6,111$, $p = 0,013$) rečiau ėmėsi priemonių moterų smurtui mažinti, palyginti su kitu neįvardytu asmeniu. Taip pat nustatyta,

kad vadovas dažniau nesiūlė jokios pagalbos smurtą patyrusiems darbuotojoms, palyginti su siūlymu pranešti apie įvykį ($\chi^2 = 144,609$, $p = 0,000$) ar kitos pagalbos siūlymu ($\chi^2 = 109,626$, $p = 0,000$), bei rečiau siūlė pranešti apie įvykį ($\chi^2 = 5,742$, $p = 0,017$), nei siūlė kitokią pagalbą.

REZULTATŲ APTARIMAS

Šiuo tyrimu nustatėme, kad Vilniaus ir Klaipėdos organizacijose, įmonėse ir įstaigose psichologinio smurto problemai darbe spręsti skiriama nepakankamai dėmesio. Remiantis psichologinį smurtą – žeminimą, uжимą, priekabiavimus ir grasinimus – per 12 mėnesių darbo laikotarpį patyrusių darbuotojų nuomone galima teigti, kad darbo vietose dažnai nebandoma išsiaiškinti smurto priežasčių ir aplinkybių, vadovas ir darbo kolektyvas retai imasi veiksmų psichologiniam smurtui mažinti, vadovas nepasiūlo pagalbos psichologinio smurto darbe aukai. Itin dažnai smurtauja vadovai ir tai iš dalies paaiškina, kodėl vadovas dažniausiai nepasiūlo jokios pagalbos smurtą patyrusiems darbuotojams. Džiugina tai, kad dalis smurtautojų sulaukė bent išspėjimo žodžiu, jog smurtas darbe nėra visiškai ignoruojamas. Beveik pusė vadovo smurtą patyrusių darbuotojų vyrų nurodė, kad smurtavę vadovai sulaukė išspėjimo žodžiu. Tačiau vadovo smurtą patyrusių moterų atsakymai liudija apie darbo vietose vyraujančią neteisybę – tik kas tryliktas prieš moteris smurtavęs vadovas dėl savo elgesio buvo išspėtas žodžiu, kai smurtavę kolegos buvo išspėti reikšmingai dažniau nei prieš moteris smurtavę vadovai. Užsienio šalyse atlikti tyrimai rodo, kad vadovo atsakas į psichologinį smurtą darbe dažnai yra taip pat netinkamas. JAV apklausus darbuotojus nustatyta, kad smurto aukoms pranešus vadovui apie prievartą darbe 53 proc. atvejų vadovai nesiėmė jokių veiksmų, jog prievarta būtų sustabdyta, 71 proc. darbuotojų, informavusių vadovą apie smurtą darbe, teigė sulaukę vadovo keršto. Tais atvejais, kai vadovybė ėmėsi veiksmų prieš smurtą, 40 proc. respondentų nurodė, jog vadovo veiksmai buvo nepakankami ar neteisingi, ir tik 2 proc. respondentų nurodė, jog šie veiksmai buvo teisingi ir saugūs aukai. 24 proc. apklaustų asmenų teigė, kad darbo vietos netekimą lėmė pranešimas apie darbe patirtą smurtą. Respondentai nurodė, kad smurtautojai sulaukė neigiamų pasekmių tik 8 proc. atvejų [12]. Kitu tyrimu nustatyta, kad žmogiškųjų išteklių (personalo) skyriaus darbuotojai sustabdė uжимą darbe ir teisingumas buvo pasiektas tik 1,9 proc. visų smurto atvejų. 30,9 proc. smurto atvejų nebuvo imtasi

jokių veiksmų, 37,3 proc. ujimo atvejų smurtą patyrę darbuotojai sulaukė keršto, o 18,2 proc. darbuotojų pritaikius prieš smurtą nukreiptus veiksmus darbe buvo atleisti iš darbo [13]. JAV įvertinus atsitiktinai atrinktus 45 teisme nagrinėtus fizinio ir psichologinio smurto darbe atvejus nustatyta, kad keturiais iš dešimties smurto atvejų darbdavys išliko visai pasyvus ir tik šiek tiek daugiau nei vienu iš dešimties atvejų kaltinamajam buvo skirtas papeikimas arba atleidimas iš darbo [14].

Suomijoje atlikta organizacijų personalo vadovų apklausa parodė kitokius rezultatus. Nustatyta, kad darbuotojams pranešus apie smurtą darbe 12,2 proc. smurto atvejų organizacijos nesiėmė jokių veiksmų. Dažniausias organizacijų atsakas į darbuotojų patirtą psichologinį smurtą buvo sutaikomosios priemonės – diskusijos dalyvaujant smurtautojui ir smurto aukai (78,5 proc.), sveikatos priežiūros tarnybų konsultacijos (72,7 proc.). Baudžiamosios priemonės naudotos dažniausiai didelėse organizacijose. 4,4 proc. smurtautojų nebuvo pratęsta darbo sutartis, 2 proc. jų nesulaukė paaukštinimo darbe ir 2,9 proc. – atleisti iš darbo. Perkėlimas į kitą darbo vietą toje pačioje organizacijoje – dažnai naudota prieš smurtą nukreipta strateginė priemonė. 24,4 proc. smurtautojų ir 22 proc. aukų buvo perkelti į kitą darbo vietą toje pačioje organizacijoje. Personalas vadovės dažniau rinkosi sutaikomąsias ir perkėlimo į kitą darbo vietą toje pačioje įstaigoje priemones, palyginti su tas pačias pareigas užimančiais vyrais, o šie dažniau nesiėmė jokių atsakomųjų veiksmų, palyginti su vadovėmis moterimis. Nustatyta, kad personalo vadovo amžius ir išsilavinimas neturėjo įtakos organizacijos atsakui į smurtą. Regresinė analizė parodė, kad sutaikomoji strategija buvo patikimai susijusi su sudėtinga žmogiškųjų išteklių valdymo praktika, priemonėmis, skirtomis darbuotojų žinioms apie psichologinį smurtą gausinti, ir moteriška personalo vadovo lytimi. Šiuo tyrimu nustatyta, kad perkėlimo į kitą darbo vietą strateginė priemonė reikšmingai susijusi su dideliu darbuotojų skaičiumi ir sudėtinga žmogiškųjų išteklių valdymo praktika, o vengimas imtis bet kokių priemonių – su vyriška personalo vadovo lytimi ir dideliu darbuotojų skaičiumi [15].

P. Ferris teigia, kad organizacijos, kurios veiksmingai sprendžia smurto darbe problemą, supranta, jog smurtas yra žalingas ir netinkamas elgesys. Tokiose organizacijose laikomasi smurto netoleravimo įstaigoje politikos, vyksta darbuotojų ir vadovų mokymai smurto tema, naudojamos sutaikomosios arba baudžiamosios priemonės, o pagarba darbuotojams

priskirta šių organizacijų vertybėms [7]. Sutaikomosios priemonės veiksmingos ankstyvoje smurto stadijoje ir tuo atveju, kai nedidelis aukos ir smurtautojo galios skirtumas. Baudžiamosios priemonės taip pat gali būti naudingos, kadangi kitus darbuotojus sulaiko nuo smurtavimo veiksmų. Teigiama, kad smurtautojo ir aukos atskyrimas perkeltiant kurį nors į kitą darbo vietą toje pačioje darbovietėje yra veiksmingas smurto darbe valdymo metodas [15] arba tai pats efektyviausias darbovietės atsakas į smurtą darbe [16, 17]. Teisingusia būtų perkelti smurtautoją, tačiau praktikoje dažnai būna priešingai – perkeliama smurto auka, ypač tais atvejais, kai smurtauja vadovas [15].

Mokslininkai bando paaiškinti priežastis, kurios lemia netinkamą psichologinio smurto valdymą darbo vietose. Moksliniai tyrimai ir praktika rodo, jog žmogiškųjų išteklių (personalas) skyriaus funkcija pasikeitė iš darbuotojų apsaugos į vadovų apsaugą, todėl personalas jaučiasi bejėgis kovoti su prievarta darbe [18]. Žmogiškųjų išteklių (personalas) skyriaus darbuotojams sunku suvokti ir apibrėžti ujimą darbe [19]. Smurto darbe klausimus geriausiai galėtų spręsti profesinės sveikatos tarnybos, kuriose dirbtų nepriklausomi profesinės sveikatos specialistai. Nepriklausomas asmuo, į kurį darbuotojas galėtų kreiptis smurto atveju, yra puikus problemos sprendimas [18]. G. Namie ir R. Namie teigia, kad tam, jog smurto netoleravimo programos būtų sėkmingos, jos turi būti inicijuojamos ir remiamos ne vien personalo skyriaus darbuotojų, bet ir aukščiausio lygio vadovų. Priešingu atveju jos nebus įgyvendintos arba bus trumpalaikės [20].

Lietuvos teisės aktai įpareigoja darbdavius apsaugoti darbuotojus nuo psichologinio smurto darbe [9, 10], tačiau mūsų tyrimas parodė, kad psichologinio smurto valdymas nepakankamas. Vadovo, kolegos ar įstaigoje nedirbančių asmenų psichologinį smurtą darbe patyrę darbuotojai nurodė, kad dažniausiai priemonių psichologiniam smurtui mažinti ėmėsi ne vadovas ar darbo kolektyvas, o kitas neįvardytas asmuo. Kad Lietuvos įmonių vadovai psichologinio smurto darbe nelaiko susirūpinimą keliančia problema, patvirtina ir ES šalyse atlikto ESENER tyrimo duomenys. Esame tarp trijų šalių, kurių įmonių vadovams mažiausiai tai rūpi. Dar mažiau dėmesio šiai problemai skiria tik Vengrija ir Slovėnija [21]. Akivaizdu, kad darbdavių, vadovų iniciatyva spręsti smurto darbe problemą būtų naudinga ne tik darbuotojams, bet ir pačioms įmonėms, organizacijoms ir įstaigoms, kurios siekia geresnės darbo kokybės,

pravaikštų, ilgalaikio nedarbingumo dėl ligos, darbuotojų kaitos mažėjimo bei geresnės organizacijos reputacijos. Juk smurto darbe problemą nagrinėjantys specialistai tokias smurto formas, kaip pasikartojantis užgaulus elgesys arba ujimas (angl. *bullying*) ir priekabiavimas (angl. *harassment*), įvardija kaip patį stipriausią stresą darbe keliantį stresorių [3].

IŠVADOS

1. Nepriklausomai nuo to, ar prieš moteris darbe smurtavo vadovas, kolega, ar įstaigoje nedirbantys asmenys, vadovas ir darbo kolektyvas reikšmingai rečiau ėmėsi prieš psichologinį smurtą nukreiptų priemonių, palyginti su kitu, respondentų neįvardytu, asmeniu. Darbo kolektyvas reikšmingai dažniau ėmėsi priemonių psichologiniam

smurtui mažinti, kai kolega darbe smurtavo prieš vyrus nei prieš moteris.

2. Prieš moteris psichologiškai smurtavę kolegos reikšmingai dažniau buvo įspėjami žodžiu nei smurtavę vadovai. Psichologiškai prieš moteris smurtavusiems vadovams ar įstaigoje nedirbantiems asmenims reikšmingai dažniau nebuvo jokių jų elgesio pasekmių, nei jie buvo įspėti žodžiu dėl smurtavimo.
3. Vadovas reikšmingai dažniau nesiūlė jokios pagalbos vadovo psichologinį smurtą darbe patyrusiems vyrams, palyginti su vyrais, kurie darbe patyrė įstaigoje nedirbančių asmenų psichologinį smurtą.

Straipsnis gautas 2013-04-05, priimtas 2013-07-26

Literatūra

1. Workplace violence in the health sector. Country case studies research instruments. Survey questionnaire. Geneva, 2003.
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. 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.
4. Leymann H. The mobbing Encyclopaedia. Prieiga per internetą: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>.
5. Rayner C, Hoel H. A summary review of literature relating to workplace bullying. Journal of community & applied social psychology. 1997;7:181-191.
6. Beswick J, Gore J, Palerman D. Bullying at work: a review of the literature WPS/06/04. Health and safety laboratory. 2006;14.
7. Ferris P. A personal view. A preliminary typology of organisational response to allegations of workplace bullying: see no evil, hear no evil, speak no evil. British Journal of Guidance & Counselling. 2004;32(3):389-395.
8. Pajarskienė B, Vėbraitė I, Jasiukevičiūtė T. Rekomendacijos, kaip valdyti psichologinį smurtą darbo vietose. Visuomenės sveikata. 2011;1(52):128-134.
9. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios. 2003;70-3170.
10. Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai. Valstybės žinios. 2012;126-6350.
11. 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.
12. Namie G. How Employers & Cow-Workers Respond to Workplace Bullying. Labor Day 2008 Survey. Research from the Workplace Bullying Institute. Prieiga per internetą: <<http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/N-N-2008A.pdf>>.
13. Namie G. The WBI Website 2012 Instant Poll C-Aftermath of Requesting Help from Human Resources. Research from Workplace Bullying Institute. Prieiga per internetą: <<http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbistudies/>>.
14. Martin W, LaVan H. Workplace Bullying: A Review of Litigated Cases. Employee Responsibilities and Rights Journal. 2010; 22:175-194.
15. Salin D. Organisational responses to workplace harassment: An exploratory study. Personnel Review. 2008;38(1):26-44.
16. 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.
17. Aquino K, Thau S. Workplace Victimization: Aggression from the Target's Perspective. Annu Rev Psychol. 2009;60:717-41.
18. Duffy M, Sperry L. Mobbing: Causes, Consequences, and Solutions. New York: Oxford University Press, 2012.
19. Cowan RL. It's Complicated: Defining Workplace Bullying From the Human Resource Professional's Perspective. Management Communication Quarterly. 2012;26(3):377-403.
20. Namie G, Namie R. U.S. workplace bullying: Some basic considerations and consultation Interventions. Consulting Psychology Journal. 2009;61(3):202-219.
21. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. Managing safety and health at work. European Risk Observatory Report. European Agency for Safety and Health at Work. 2010. Prieiga per internetą: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management>.

The frequency of actions against psychological violence at Vilnius, Klaipėda workplaces

Ieva Vėbraitė¹, Birutė Pajarskienė¹, Jurgita Andruškienė², Arnoldas Jurgutis²

¹Institute of Hygiene, ²Faculty of Health Sciences, Klaipėda University

Summary

Aim of study – to determine the frequency of actions against psychological violence at Vilnius, Klaipėda workplaces.

Study methods. The violence at work survey was conducted during 2008-2010 period in Vilnius and Klaipėda. Data of 258 employees who participated in survey and who experienced at least one form of psychological violence in the last 12 months were analyzed. Randomly selected employees answered the questions of questionnaire about workplace efforts to find out the causes and circumstances of violence, the help manager suggested for victim and consequences to perpetrator at home. The prevalence of anti-violence actions in absolute numbers, percentages and confidence intervals of 95 percent were calculated.

Results and conclusions. We found out that, independently of victim's gender and the perpetrator, in about half of psychological violence cases there were no efforts made to find out the causes and circumstances of violence. The manager failed to offer any help in 87 percent of violence cases when psychological violence was against males and in 84.5 percent of cases when violence was experienced by females. No aggressor was prosecuted.

Co-workers undertook anti-violence actions more often ($p < 0.05$) when colleague was violent against males

compared to those cases when violence was against females. The manager didn't offer any help for male employees who were victims of violence more often ($p < 0.01$) when the manager was violent as compared to those cases when people from outside the workplace were violent. Colleagues who were violent against females were warned verbally more often ($p < 0.05$) than violent managers. No consequences for perpetrators were applied statistically significantly more often when females experienced violence from the manager or from people outside the workplace compared to cases when perpetrators were verbally warned.

Keywords: psychological violence at work, actions against violence, perpetrators.

Correspondence to Birutė Pajarskienė
Institute of Hygiene,
Occupational Health Centre
Etmonų 3/6, LT-01305 Vilnius, Lithuania
E-mail: birute@dmc.lt

Received 05 April 2013,
accepted 26 July 2013