



Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Psichologijos institutas

Ina Vrublevskaja

Teisės psichologijos studijų programa
Magistro darbas

**Organizacinių veiksmų ir psichologinio kapitalo reikšmė policijos darbuotojų
patiriamam priekabiavimui ir gerovei**

Darbo vadovė: doc.dr. D.Bagdžiūnienė

Vilnius, 2024

TURINYS

SANTRAUKA.....	4
SUMMARY.....	5
SVARBIAUSIOS SĄVOKOS.....	6
PRATARMĖ.....	7
1. ĮVADAS.....	9
1.1. Priekabiavimas darbe: samprata, identifikavimas ir prielaidos.....	9
1.1.1. Organizaciniai veiksniai ir priekabiavimas darbe.....	13
1.1.2. Psichologinis kapitalas ir priekabiavimas darbe.....	15
1.2. Priekabiavimo darbe padariniai.....	18
1.2.1. Priekabiavimo darbe pasekmės darbuotojams.....	18
1.2.2. Priekabiavimas darbe ir darbuotojų gerovė.....	19
1.3. Organizacinių veiksmų ir psichologinio kapitalo reikšmė darbuotojo gerovei.....	21
1.3.1. Organizaciniai veiksniai ir darbuotojų gerovė.....	21
1.3.2. Psichologinis kapitalas ir darbuotojo gerovė.....	23
1.4. Tyrimo tikslas, uždaviniai, hipotezės.....	24
2. TYRIMO METODIKA.....	26
2.1. Tyrimo dalyviai.....	26
2.2. Tyrimo instrumentai.....	27
2.3. Tyrimo eiga.....	29
2.4. Duomenų analizės metodai.....	30
3. REZULTATAI.....	31
3.1. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika.....	31
3.1.1. Organizacinių veiksmų, psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo ir gerovės raiška ir sąsajos su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis.....	31
3.2. Organizacinių veiksmų, psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo ir gerovės sąsajos.....	37
3.3. Darbe patiriamą priekabiavimą prognozuojantys veiksniai.....	38
3.4. Organizacinių veiksmų, psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo reikšmė gerovei.....	40
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	42
4.1. Organizacinių veiksmų, psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo ir gerovės raiška ir sąsajos su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis.....	42

4.2. Organizacinių veiksnių, psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo ir gerovės sąsajos.....	44
4.3. Darbe patiriamą priekabiavimą prognozuojantys veiksniai.....	46
4.4. Organizacinių veiksnių, darbuotojo psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo reikšmė prognozuojant gerovę.....	46
4.5. Tyrimo ribotumai ir gairės tolesniems tyrimams.....	48
4.6. Rekomendacijos.....	48
IŠVADOS.....	49
LITERATŪRA.....	50
PRIEDAI.....	59
1 priedas. Anketos socialiniai demografiniai klausimai.....	59
2 priedas. Tiriamosios faktorių analizės rezultatai.....	60
3 priedas. Informuoto sutikimo forma.....	63
4 priedas. Tyrimo kintamųjų pasiskirstymo normalumo rezultatai.....	64

SANTRAUKA

Vrublevskaja, I. (2024). Organizacinių veiksnų ir psichologinio kapitalo reikšmė policijos darbuotojų patiriamam priekabiavimui ir gerovei. Vilnius, Vilniaus universitetas, 64 psl.

Priekabiavimas darbe - daugialypis reiškiny, kuram turi reikšmės tiek organizaciniai, tiek individualūs veiksniai, tačiau jų reikšmė priekabiavimo suvokimui nėra vienoda. Tad šiuo tyrimu siekiama ištirti organizacinių veiksnų ir asmeninės charakteristikos - psichologinio kapitalo - reikšmę policijos darbuotojų patiriamam priekabiavimui bei atskleisti veiksnus, turinčius reikšmės policijos darbuotojų gerovei. Šių veiksnų atskleidimas leistų planuoti prevencines ir intervencines priemones, mažinančias policijos darbuotojų patiriamą priekabiavimą. Tyrime dalyvavo 147 policijos darbuotojai (82 moterys, 63 vyrai, 2 tyrimo dalyviai nenurodė lyties). Tyrimo dalyvių amžius svyravo nuo 20 iki 58 metų ($M = 39,8$, $SD = 9,7$). Naudoti instrumentai: *Organizacinių priekabiavimo rizikos veiksnų skalė* (Gamian - Wilk, 2018), *Neigiamų poelgių klausimyno trumpoji versija* (Notelaers et al., 2019), *Psichologinio kapitalo skalė* (Lorenz et al., 2016), *Pasaulio sveikatos organizacijos geros savijautos rodiklis* (PSO - 5). Tyrimas atskleidė priekabiavimo darbe ir policijos darbuotojų gerovės prognostinius veiksnus. Organizaciniai veiksniai neigiamai prognozuoja policijos darbuotojų patiriamą priekabiavimą, tuo tarpu darbuotojo psichologinis kapitalas - neprognozuoja darbe patiriamo priekabiavimo. Aukštesnis darbuotojo psichologinis kapitalas yra svarbus aukštesnei darbuotojo gerovei.

Raktiniai žodžiai: *organizaciniai veiksniai, psichologinis kapitalas, priekabiavimas darbe, gerovė, policijos darbuotojai.*

SUMMARY

Vrublevskaja, I. (2024). The significance of organizational factors and psychological capital on harassment experience and well-being of police staff. Vilnius, Vilnius university, p. 64.

Harassment at work is a complex phenomenon for which both organizational and individual characteristics are important. Organizational and individual factors (e.g. psychological capital) may play a role in harassment experience, but their importance for the perception of harassment is not the same. Therefore, this study aims to evaluate the significance of organizational factors and personal characteristics - psychological capital - on the harassment experienced by police staff and to reveal the factors that are important for the well-being of police staff. Disclosure of these factors would allow planning preventive and interventional measures that reduce the prevalence of harassment among police employees. 147 police employees participated in the study (82 women, 63 men, 2 research participants did not specify their gender). Police staff age ranged from 20 to 58 years ($M = 39.8$, $SD = 9.7$). Methods are used: *Organizational Bullying Risk Factors Scale* (Gamian – Wilk, 2018), *Short Version of the Negative Acts Questionnaire* (Notelaers et al., 2018), *Psychological Capital Scale* (Lorenz et al., 2016), *World Health Organization Well-Being Index* (WHO-5). This study revealed that organizational factors were significance predictor of workplace harassment among police staff and there was a negative correlation between organizational factors and harassment, while employee psychological capital didn't predict harassment at work. Higher employee psychological capital is important for higher employee well-being.

Keywords: *organizational factors, psychological capital, harassment, well-being, police staff.*

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Gerovė (*angl. well - being*) – asmens pasitenkinimas gyvenimu ar atskiromis jo sritimis (pvz. santykiais darbu, laisvalaikiu, sveikata ir pan.), kuri formuoja teigiamas ar neigiamas emociingas bei pažintinis vertinimas (Diener, 2008; Kusier & Folker, 2019). Šiame darbe gerovė suprantama, kaip asmens teigiamų emocijų, susijusių su savo savijauta, patyrimo vertinimas per pastarąsias 2 savaites.

Organizaciniai veiksniai (*angl. organizational factors*) – tai darbo aplinkoje esantys veiksniai, kurie reikalauja nuolatinių fizinių ir (ar) psichologinių pastangų arba įgūdžių, todėl jie yra susiję su tam tikrų asmens fizinių ir (ar) psichologinių resursų panaudojimu (Skogstad, Torsheim, Einarsen & Hauge, 2011).

Priekabiavimas darbe (*angl. workplace harassment*) – situacija, kurioje asmuo sistemingai patiria neigiamų elgesį darbe iš vieno ar kelių asmenų (bendradarbio, pavaldinio ar vadovo) ir jį patirdamas, neturi galimybės apsiginti (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2020). Šiame darbe *priekabiavimas darbe* suprantamas kaip neigiamų poelgių apraiška, kurias darbuotojas patyrė per pastaruosius 6 mėn.

Psichologinis kapitalas (*angl. psychological capital*) – pozityvi asmens psichologinė vystoma būseną, kurioje išskiriamos 4 dimensijos: saviveiksmingumas, optimizmas, viltis ir atsparumas (Luthans & Youssef - Morgan, 2017).

PRATARMĖ

Darbuotojo gerovė – didelis organizacijos turtas ir svarbus asmens išteklius, kuris darbo aplinkoje siejamas ne tik su geresne fizine ir psichologine asmens sveikata, bet ir su pasitenkinimu darbu, geresniais darbo rezultatais bei produktyvumu (Kowalski & Loretto, 2017). Australijoje atlikto tyrimo duomenimis, policijos darbuotojai turi ypač didelę riziką patirti įvairius su psichikos sveikata susijusius sutrikimus. Šis tyrimas atskleidė, kad daugiau nei trečdalis policijos darbuotojų pasižymėjo žemu gerovės lygiu (Kyrn et al., 2022). Clements, Sharples ir Kinman (2020) pastebi, kad darbas policijoje kelia pavojų tiek statutinį, tiek nestatutinį darbuotojų gerovei. Dėl įtempto ir dinamiško darbo pobūdžio bei aukštai keliamų reikalavimų, policijos darbuotojai susiduria su situacijomis, kuriose patiria vaidmenų konfliktą. Pastarasis lemia ne tik emocinį išsekimą, bet ir didesnę agresyvaus elgesio raišką (Lopez - Cabarcos, Lopez - Carballeira, & Ferro – Soto, 2023b).

Akivaizdu, kad policijos darbuotojai susiduria su įvairiais iššūkiais, kurie kelia grėsmę jų gerovei. Vienas iš jų yra priekabiavimas darbe. Žiniasklaidoje pasirodantys pranešimai apie mobingą policijoje verčia suklusti. Teigiama, kad dėl toksiškos aplinkos ir patiriamo psichologinio priekabiavimo pareigūnams tenka išeiti iš darbo, o prastas psichologinis klimatas organizacijoje įvardijamas kaip esminė to priežastis.

Priekabiavimas darbe kaip viena iš destrukttyvaus elgesio formų, įvardijama rimta ir aktuali problema, su kuria susiduria darbuotojai visame pasaulyje (Nielsen & Einarsen, 2018; Zapf & Einarsen, 2020; Matsson & Jordan, 2021). Tarptautinės darbo organizacijos duomenimis (2022), daugiau nei vienas iš penkių (22,8 %) darbuotojų per savo profesinį gyvenimą patyrė bent vieną smurto ir priekabiavimo darbe formą (ILO, 2022). Vis dėlto, tyrimai rodo, kad priekabiavimo raiška yra didesnė viešajame, nei privačiame sektoriuje (Ariza - Montes, Leal-Rodríguez, Leal-Millan, 2015; Darko, Björkqvist, & Österman, 2019; Hodgins, Lewis, Pursell, Hogan, MacCurtain, & Mannix – McNamara, 2022). Tai siejama ne tik su hierarchine organizacijos struktūra ir galių disbalansu, bet ir darbuotojų patiriama įtampa. Įtempta darbo aplinka sudaro sąlygas didesnei priekabiavimo raiškai ir suvokimui (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994; Hauge, Skogstad, & Einarsen, 2007; 2010). Tad galima daryti prielaidą, kad policijos darbuotojai, kurie yra viešojo sektoriaus subjektai, turi didesnę riziką patirti priekabiavimą darbe.

Priekabiavimas darbe dažniausiai apibrėžiamas kaip situacija, kurioje asmuo sistemingai patiria neigiamus veiksmus iš vieno ar kelių asmenų darbo vietoje ir, kai juos patirdamas, neturi galimybės apsiginti (Einarsen, Hoel, & Zapf, 2011). Tyrimai atskleidžia, kad priekabiavimo raiškai gali turėti reikšmės organizaciniai veiksniai bei darbuotojo psichologinės charakteristikos, tačiau jų reikšmė priekabiavimo suvokimui nėra vienoda. Yra žinoma, kad psichologinis kapitalas, kaip

vienas iš asmens išteklių, gali mažinti neigiamų reiškinių poveikį. Nors šis asmens resursas psichologijoje tyrinėjamas jau ne pirmą dešimtmetį, tačiau jo sąsajos su priekabiavimu darbe atrastos tik neseniai, o esamais tyrimais siekta atskleisti jo apsauginę, bet ne prognostinę reikšmę. Taigi, aktualu tyrinėti veiksnius, kurie didina priekabiavimo raišką policijos darbuotojų darbo aplinkoje, nes šių veiksnių atskleidimas leistų planuoti prevencines ir intervencines priemones. Tą įpareigoja daryti ir 2022 metais Lietuvoje įsigaliojusios Valstybinės darbo inspekcijos parengtos rekomendacijos, kuriose numatyta, kad kiekvieno darbdavio pareiga – užtikrinti darbuotojo apsaugą nuo psichologinio smurto ir priekabiavimo.

Norėčiau padėkoti darbo vadovei doc. dr. D.Bagdžiūnienei už profesionalų vadovavimą magistro baigiamajam darbui ir moksliniam tyrimui, už vertingas įžvalgas, pagalbą, geranoriškumą, palaikymą bei malonų bendradarbiavimą. Taip pat dėkoju tyrimo dalyviams už skirtą laiką atsakant į anketos klausimus.

Šio tyrimo rezultatai buvo pristatyti Jaunųjų mokslininkų psichologų konferencijoje, kuri vyko Vilniaus universitete 2024 m. gegužės 10 d. Pranešimo tema: „Organizacinių veiksnių ir psichologinio kapitalo reikšmė policijos darbuotojų priekabiavimui“

1. ĮVADAS

1.1. Priekabiavimas darbe: samprata, identifikavimas ir prielaidos

Mokslininkai dešimtmečiais siekė apibrėžti įvairias nepageidaujamo elgesio darbe formas bei nubrėžti ribą, kada elgesys laikomas socialiai priimtiniu, o kada – peržengiančiu socialiai priimtino elgesio ribas. Nepaisant to, kad priekabiavimo darbe reiškinys tyrinėjamas jau daugiau kaip 30 metų, tačiau iki šiol nėra visuotinai priimto šios sąvokos apibrėžimo.

Vienas pirmųjų priekabiavimo darbe sąvokos apibrėžimų pateikė amerikiečių psichiatras C. Brodsky (1976), kuris šiuo terminu vadino visus veiksmus, kuriais siekiama nuolat ir sistemingai kankinti, nualinti ar sužlugdyti žmogų, o taip pat provokuoti, gąsdinti ar įbauginti, sukeliant aukai diskomfortą (cit. iš Nielsen, Glaso, & Einarsen, 2017). Vėlesnius tyrinėjimus priekabiavimo darbe srityje tęsė Skandinavijos mokslininkai, kurie šią sąvoką apibrėžė kaip sistemingą neigiamą elgesį, kuris gali būti nukreiptas į vieną ar daugiau kolegų, pavaldinių ar vadovų (Einarsen, 2000).

Priekabiavimas darbe (angl. *workplace harassment*) – tai pasikartojantis ir ilgai trunkantis arba nuolatinis agresyvus elgesys, kuris turi būti suvokiamas aukos kaip priešiškas (Leymann, 1990; cit. iš Zapf & Einarsen, 2020; Einarsen et al., 1994; Einarsen, 2000). Lietuvos Respublikos (toliau – LR) teisiniuose dokumentuose pateikta sukonkretinta priekabiavimo sąvoka, nurodant, kad tai „nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka“ (LR lygių galimybių įstatymas, 2003, 2 str., 7 d.).

Mokslininkai, tyrinėję priekabiavimo darbe reiškinį, išskyrė kelis jį apibūdinančius požymius. Vienas iš tokių – *galių disbalansas*, kuris gali būti realus ar suvokiamas, formalus ar neformalus, ir kuriam esant auka jaučiasi bejėgė ir neturi galimybės apsiginti (Einarsen et al., 1994; Leymann, 1996; Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2020; Hodgins et al., 2020). Pabrėžiama, kad priekabiavimu negali būti vadinamas konfliktas, kuris vyksta tarp dviejų vienodų „galių“ (Darko et al., 2019; Zapf & Einarsen, 2020). Namie (2017) atlikto tyrimo metu nustatyta, kad 61 proc. darbuotojų patyrė priekabiavimą iš vadovo, 33 proc. – iš bendradarbių, o 6% – iš pavaldinių. Kito tyrimo metu taip pat paaiškėjo, kad dauguma viešojo sektoriaus darbuotojų priekabiavimą patyrė iš vadovo (Venetoklis & Kettunen, 2016). Antras priekabiavimo darbe skiriamasis požymis yra *elgesio dažnumas*, kuris nurodo į priekabiavimo intensyvumą (Matsson & Jordan, 2021). Leymann (1996) teigimu, tam, kad galima būtų įtarti priekabiavimą, neigiami veiksmai turi kartotis mažiausiai 1 k. į savaitę. Trečias priekabiavimo darbe požymis – *elgesio trukmė*. Nurodoma, jog tam, kad galima

būtų identifikuoti priekabiavimą darbe, jis turi kartotis reguliariai ir trukti mažiausiai 6 mėnesius (Leymann, 1996; Zapf & Einarsen, 2020; Namie, 2017; Bulut & Hihi, 2021). Pavieniai epizodai negali būti vadinami priekabiavimu (Hauge et al., 2007). Ketvirtas priekabiavimo darbe požymis – *tikslingumas*. Nepaisant to, kad priekabiavimas darbe gali pasireikšti daugeliu įvairių veiksmų, tačiau visi jie turi konkretų tikslą – pakenkti darbuotojui (Zapf & Einarsen, 2020).

Nors mokslinėje literatūroje panašiam nepageidaujamam elgesiui apibūdinti vartojami skirtingi terminai (mobingas, patyčios, smurtas ir pan.), tačiau skirtumai tarp jų yra minimalūs, o esminis šias sąvokas vienijantis požymis yra priešiškas, kuris yra skėtinis terminas, vienijantis įvairias nepageidaujamo elgesio formas (*žr. 1 pav.*)



1 pav. Skėtinis negatyvių elgesio formų modelis (sudaryta autorės)

Analizuojant pateiktas sąvokas, išryškėja, kad nepaisant sąvokų įvairovės, visais reiškiniais sukeliamas fizinis, psichologinis, seksualinis ar ekonominis žala (Butvilas, Janiukštis, Bubnys ir Lūžienė, 2023). Kai kurie autoriai priekabiavimą vadina psichologiniu smurtu, o bauginimą - kolektyviniu smurtu (Guobaitė – Krislienė ir Blažienė, 2020). Einarsen su kolegomis (2011) patyčias vadina priekabiavimu, o mobingu - psichologinį priekabiavimą. LR teisiniuose dokumentuose pabrėžtina, kad smurtas tai dažniausiai vienkartinis netinkamo elgesio epizodas, o priekabiavimas – tęstinis procesas (VDI rekomendacijos, 2022). Autoriai sutinka, kad priekabiavimas darbe – dažniausiai psichologinės prigimties reiškinys (Leymann, 1996; Einarsen,

2000; Einarsen et al., 2020). Anksčiau minėta Tarptautinės darbo organizacijos (2022) atlikta analizė atskleidė, kad 1 iš 5 (17,9 %) patyrė psichologinę smurto ar priekabiavimo darbe formą, 1 iš 10 (8,5 %), fizinę, ir tik 1 iš 15 (6,3%) – seksualinę (ILO, 2022). Taigi, labiausiai paplitusi psichologinė smurto ir priekabiavimo forma (ILO, 2022). Tad šiame darbe pasirinkta tyrinėti psichologinius priekabiavimo aspektus.

Priekabiavimas darbe, kaip tarpasmeninės agresijos forma, gali pasireikšti tiesiogiai ar netiesiogiai. Tiesioginei formai priskiriami - įžeidžiančios pastabos, juokeliai ar užgauliojimai, viešas pažeminimas, spontaniško pykčio proveržiai ar stumdymas. Netiesioginei – įvairūs subtilaus pobūdžio veiksmai – ignoravimas, socialinė izoliacija, informacijos nuslėpimas, paskalų ar gandų skleidimas (Matthiessen & Einarsen, 2010; Nielsen, Magerøy, Gjerstad, & Einarsen, 2014; Nielsen, Indregard, & Øverland, 2016). Kai kurie autoriai priekabiavimą darbe vadina tarpasmeninio konflikto eskalavimu, kuris dažniausia prasideda subtilaus pobūdžio veiksmais ir tik vėlesnėse stadijose pasireiškia tiesiogiai (Leymann, 1990; Bulut & Hihi, 2021). Pastebima, kad dažniausios priekabiavimo darbe formos yra: trukdymas tinkamai atlikti darbą ir socialine izoliacija (Guobaitė - Kirslienė ir Blažienė, 2020; Einarsen & Nielsen, 2015). Kitų autorių atliktų tyrimų metu duomenimis, dažniausios priekabiavimo darbe apraiškos yra - informacijos, turinčios įtakos darbuotojo darbo atlikimui, nuslėpimas (Yoo & Lee, 2018) bei spontaniško pykčio proveržiai (Nielsen, Glaso, & Einarsen, 2017). Mian ir Razzac (2020) nustatė, kad policijos darbuotojai dažniausiai susiduria su priekabiavimo apraiškos formomis, kuriomis siekiama pakenkti darbo atlikimui. Šių autorių atliktas tyrimas taip pat parodė, kad 25 proc. darbuotojų patyrė psichologinio, ir tik 2 proc. – fizinio priekabiavimo formas. Jungtinėje Karalystėje atliktos apklausos duomenimis, policijos darbuotojų imtyje dažniausios priekabiavimo apraiškos formos yra: pažeminimas (63 proc.), perdėta kritika (56 proc.) ir izoliacija (41 proc.) (UNISON, 2016).

Priekabiavimo darbe prielaidos siejamos su organizaciniais ir asmeniniais arba individualiais veiksniais. Akcentuojama, kad organizacinės kultūros ir vadovavimo stiliaus ypatumai turi įtakos viešojo sektoriaus darbuotojų priekabiavimui. Šiose įstaigose didesnė priekabiavimo raiška siejama su griežta hierarchine organizacijos struktūra bei galių disbalansu, kurie sudaro pagrindą vadovams piktnaudžiauti valdžia (Brunetto, Xerri, Shacklock, Farr - Wharton, & Farr - Wharton, 2017; Cabarcos - Lopez et al., 2023a). Jungtinėje Karalystėje atlikto tyrimo duomenimis, pagrindinės priekabiavimo darbe priežastys policijos darbuotojų imtyje yra destruktivus vadovavimas ir organizacinė kultūra (UNISON, 2016). Kaip pastebi Paurienė (2019), policijos organizacijos kultūra yra ypatinga, o vienas iš jos bruožų – vyriškumo kultas. Taigi, daryti prielaidą, kad vyriškumas – viena iš policijos kultūros dimensijų, taip pat sudarančių prielaidas netinkamam elgesiui pasireikšti. Kituose tyrimuose autentiškas vadovavimo stilius neigiamai siejosi su policijos

darbuotojų patiriamu priekabiavimu (Myan & Razacc, 2020), o autokratinis ar pasyvus – teigiamai (Cabarcos - Lopez et al., 2023b).

Iš asmeninių veiksnių plačiausiai tyrinėti asmenybės bruožai. Ankstesni tyrimai atskleidė, kad neurotiškumas yra teigiamai susijęs su priekabiavimo darbe suvokimu, o sąžiningumas - neigiamai (Amponsah - Tawiah & Annor, 2017; Wilson & Nagy, 2017). Kitų autorių atliktas tyrimas atskleidė, jog priekabiavimas darbe teigiamas susijęs ne tik su neurotiškumu, bet ir su sąžiningumu (Nielsen & Knardahl, 2015). Reknes, Notelaers, Iliescu ir Einarsen (2021) savo atliktame tyrime nustatė, kad asmens nerimastingumas yra svarbus priekabiavimo prognostinis veiksnys. Kito tyrimo metu siekta išsiaiškinti, ar tokia asmens savybė, kaip priešiškus, gali būti priekabiavimo darbe prognostiniu veiksnio (Gaman – Wilk, Bjorkelo, Mikkelsen, D'Cruz, & Madeja - Bien, 2022). Tyrimas atskleidė, kad priešiškus teigiamai prognozavo priekabiavimą darbe, tačiau kartu su organizaciniais veiksniais – jo neprognozavo. Esminė šio tyrimo išvada yra ta, jog organizaciniai veiksniai – stipresnis priekabiavimo darbe prognostinis veiksnys, nei asmeniniai. Giorgi, Ando, Arenas ir Shoss (2013) atliko panašų tyrimą, kuriuo siekė įvertinti asmeninių ir organizacinių veiksnių reikšmę darbe patiriamam priekabiavimui. Mokslininkai nustatė, kad asmens depresijos lygis kartu su demografiniais rodikliais stipriau prognozavo darbuotojų priekabiavimą, nei organizaciniai veiksniai. Šiame tyrime asmeniniai veiksniai paaiškino 23 proc. priekabiavimo darbe sklaidos, o organizaciniai papildomai numatė tik 9 proc. Tuo tarpu Amponsah - Tawiah ir Annor (2017) nustatė, kad numatant priekabiavimą darbe, organizaciniai veiksniai turi didesnio svorio, nei asmeniniai. Minėti mokslininkai pastebėjo, kad lytis taip pat gali prognozuoti priekabiavimą darbe: moterys nurodė, jog patiria priekabiavimą dažniau, nei vyrai. Lyčių skirtumai išryškėjo ir kitų autorių tyrimuose, kuriuose moterys nurodė, jog dažniau, nei vyrai, patiria priekabiavimą (Giorgi et al., 2013; Ariza - Montes et al., 2015; Venetoklis & Kettunen, 2016). Pastebėta, kad tikimybė patirti šį reiškinį didėja su amžiumi (Ariza - Montes et al., 2015). Kituose tyrimuose darbuotojo amžius ir darbo stažas buvo neigiamai susiję su priekabiavimu darbe: vyresnis amžius ir didesnis darbo stažas buvo siejami su mažesne priekabiavimo raiška (Darko et al., 2019; Arcego & Caballero, 2019). Jungtinėje Karalystėje atliktas tyrimas, kuriame dalyvavo daugiau nei 1 tūkst. policijos darbuotojų, atskleidė, kad moterys, dirbančios policijos organizacijose, dažniau patiria priekabiavimą darbe (58 proc.), nei jų kolegos vyrai (45 proc.) (UNISON, 2016).

Randama duomenų ir apie pozityvių asmens charakteristikų sąsajas su priekabiavimu. Štai tyrėjai Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ir Schaufeli (2007) nustatė, kad atsparumas ir saviveiksmingumas yra susiję su mažesniu priekabiavimo suvokimu. Autorių nuomone, tai yra ištekliai, kurie lemia adaptyvių, t.y. į problemą orientuotų, įveikos strategijų naudojimą.

Giorgi ir kiti (2013) rekomenduoja tęsti tyrinėjimus šia tematika, teigdami, kad priekabiavimo darbe prielaidos gali skirtis priklausomai nuo kultūrinio ir profesinės veiklos konteksto.

1.1.1. Organizaciniai veiksniai ir priekabiavimas darbe

Pirmieji autoriai priekabiavimo darbe ištakas siejo su darbo aplinkos aspektais. Šie autoriai organizacinių veiksmų ir priekabiavimo sąsajas nagrinėjo darbo aplinkos hipotezės (angl. *work environment hypothesis*) kontekste (Leymann, 1990; 1996; Einarsen et al., 1994). Pagrindinė šios hipotezės idėja yra ta, jog priekabiavimo raiškos tikimybę didina darbo aplinkoje esantys veiksniai, kuriuos darbuotojas suvokia kaip nepalankius ir dėl to patiria stresą. Tokią asmens ir organizacinių veiksmų sąveiką galima būtų paaiškinti viena žinomiausių teisės psichologijoje frustracijos – agresijos teorijų (Berkowitz, 1989) (cit. iš Suslavičius ir Valickas, 1999), kuri teigia, jog asmens patiriama frustracija ir pyktis sukelia agresyvų atsaką. Kalbant plačiau, asmens patiriamos neigiamos emocijos, kaip reakcija į darbo aplinkoje esančius streso šaltinius, gali paskatinti agresyvų elgesį, dėl ko didėja tarpasmeninių konfliktų rizika. Tarpasmeninių konfliktų eskalavimas gali pasireikšti įvairiomis priekabiavimo apraiškų formomis (Gamian – Wilk et al., 2022). Teigiama, kad stresas darbe gali ne tik paskatinti agresyvų policijos darbuotoją atsaką, bet ir kitų elgesį suvokti kaip priešišką. Nustatyta, kad agresyvaus elgesio raišką ypač skatina vaidmenų konfliktas. Autorių manymu, tai vienas iš streso šaltinių policijos darbuotojų darbo aplinkoje (Lawson, Wolfe, Rojek, & Alpert, 2022; Lopez – Cabarcos et al., 2023a).

Daugelio tyrimų nustatyta, kad organizaciniai veiksniai, didinantys priekabiavimo darbe riziką, siejami su vaidmenų stresoriais, organizacinio klimato ir vadovavimo ypatumais (Bowling & Beehr, 2006; Hauge et al., 2007; 2010; Skogstad et al., 2011; Reknes, Einarsen, Knardahl, & Lau, 2014; Gamian – Wilk et al., 2022). Akademiniuose literatūroje jie įvardijami kaip organizaciniai priekabiavimo rizikos veiksniai, o remiantis Gamian – Wilk (2018) pasiūlyta koncepcija, šiems veiksniams priskiriami:

- *Vaidmenų konfliktas (angl. role conflict)*. Tai rizikos veiksnys, kurį darbuotojas patiria tuomet, kai iš kelių vaidmenų siuntėjų gauna prieštarigus lūkesčius ir reikalavimus (Beehr, 1995; Kahn et al., 1964; cit. iš Hauge et al., 2011). Kaip jau minėta, neretai tokioje situacijoje atsiduria policijos darbuotojai, kuriems keliama vienas kitam prieštaraujantys reikalavimai. Tyrimai rodo, kad dažniausiai policijos darbuotojų patiriamą vaidmenų konfliktą sąlygoja pasyvus vadovavimas, kuriam esant gaunami prieštaringi ir nenuoseklūs nurodymai (Cabarcos – Lopez et al., 2023a; Lawson et al., 2022). Taigi, galime teigti, kad nepakankamas vadovo įsitraukimas į sprendimų priėmimo procesą, sąlygoja vaidmenų konfliktą, o dėl pastarojo didėja agresyvaus elgesio raišką policijos darbuotojų imtyje.

- *Vaidmenų dviprasmiškumas (angl. role ambiguity)*. Šis rizikos veiksnys yra susijęs su nepakankama arba neaiškia vaidmenų siuntėjo perteikiama informacija apie tai, ko tikimasi iš darbuotojo. Vaidmenų dviprasmiškumas reiškia reikalavimų ir lūkesčių, susijusių su atliekamomis

užduotimis ir atsakomybe neaiškumą. Vaidmenų dviprasmiškumas taip pat reiškia netikrumą dėl veiksmų, būtinų norint patenkinti lūkesčius, susijusius su tam tikro vaidmens darbe atlikimu (Beehr, 1995; cit. iš Hauge et al., 2010). Vaidmenų konfliktas ir vaidmenų dviprasmiškumas vadinami *vaidmenų stresoriais* (Mathiesson & Einarsen, 2010). Viena iš tyrimų vaidmenų konfliktas ir vaidmenų dviprasmiškumas kartu numatė net 21% priekabiavimo darbe sklaidos (Beehr & Bowling, 2006). Esant vaidmenų konfliktui ir dviprasmiškumui, darbuotojai linkę suvokti vaidmenų siuntėją priešišškai, o tai turi įtakos priekabiavimo suvokimui (Skogstad et al., 2011).

- *Socialinis klimatas* (angl. *social climate*). Tai organizacinio klimato dalis, kurią sudaro įvairios dimensijos – komandos darnumas, darbo atmosfera, darbuotojų tarpasmeninė sąveika (Giorgi et al., 2013). Teigiamas socialinis klimatas, kurį apibūdina bendradarbių parama, darbuotojų bendradarbiavimas, tarpasmeninių konfliktų pripažinimas ir efektyvus jų sprendimas, siejamas su mažesne priekabiavimo darbe raiška (Giorgi et al., 2013; Einarsen, Skogstad, Rørvik, Lande, & Nielsen, 2016). Neigiamas socialinis klimatas daugeliuose tyimuose atskleistas kaip vienas iš stipriausių priekabiavimo darbe prognostinių veiksnių (Einarsen et al., 1994; Hauge et al., 2010; Skogstad et al., 2011). Tokį klimatą apibūdina darbuotojų priešiškumas, konkurencingumas, dažni tarpasmeniniai konfliktai ir jų ignoravimas, o taip pat galių disbalansas ir jo toleravimas (Samnani & Singh, 2016; Zahlquist, Hetland, Notelaers, Rosander, & Einarsen, 2023).

- *Nesąžiningas vadovavimas* (angl. *unfair leadership*). Tai toks vadovavimo stilius, kai tiesioginis vadovas priimdamas svarbius sprendimus pavaldinių atžvilgiu vadovaujasi šališkumo ir nelygybės principais, pavyzdžiui, nesąžiningai paskirsto darbo užduotis. Literatūroje priešingas vadovavimo stilius vadinamas etišku. Esant etiškam vadovavimui elgiamasi atvirkščiai – vadovas siekia priimti sprendimus, kuriuos pavaldiniai suvoktų kaip teisingus (Brown, Trevino, & Harrison, 2005). Tyrimai rodo, kad darbuotojai, kurie vertino savo vadovą kaip nesąžiningą, pranešė apie dažniau patiriamą priekabiavimą, nei tie, kurie suvokė vadovą kaip sąžiningą ir teisingą (Hauge et al., 2011; Skogstad et al., 2011). Lawson su bendraautorais (2022) pabrėžia sąžiningo vadovavimo svarbą teisėsaugos pareigūnų darbe, teigdami, jog pareigūno suvokimas, kad vadovas su juo elgiasi sąžiningai, turi įtakos mažesniai streso lygiui, o per tai - mažesnei nepageidaujamo elgesio raiškai.

- *Nepalaikantis vadovavimas* (angl. *unsupportive leadership*). Tai toks vadovavimas, kuriam esant tiesioginis vadovas neišklauso pavaldinio su darbu susijusių problemų ir nesuteikia reikiamo palaikymo tuo metu, kai darbuotojui to reikia (Giorgi et al., 2013). Tyrimai rodo, jog darbuotojai, kurie vertino savo tiesioginį vadovą kaip palaikantį, pranešė apie rečiau patiriamą priekabiavimą darbe (Hauge et al., 2007; 2011; Skogstad et al., 2011). Palaikantis vadovavimas ypač svarbus policijos pareigūnų darbe bei darbuotojams, dirbantiems emociškai įtemptą darbą. Tai atskleidė

Brunetto su bendraautorais (2017) atliktas tyrimas, kuriuo metu nustatyta, jog vadovo parama yra gyvybiškai svarbi policijos pareigūnams, o jos stoka – vienas iš streso šaltinių.

Apibendrinant svarbu pastebėti, kad išvardinti organizaciniai gali būti tiriami dvejopai: iš vienos pusės – kaip teigiamos charakteristikos, kurios gali mažinti priekabiavimo darbe riziką, o iš kitos – kaip neigiami faktoriai, didinantys priekabiavimo apraiškų tikimybę. Remiantis apžvelgtais tyrimais darbuotojai dažniau pranešė apie patirtą priekabiavimą, kai minėtus veiksnius vertino nepalankiai. Šiame tyrime organizaciniai veiksniai analizuojami iš pozityviosios pusės, kaip teigiamai darbuotojų vertinami organizacinės aplinkos aspektai.

Remiantis organizacinių priekabiavimo prielaidų apžvalga, šiame tyrime keliama pirmoji hipotezė:

H1: Teigiamai vertinami organizaciniai veiksniai neigiamai prognozuoja darbe patiriamą priekabiavimą: policijos darbuotojai, kurie palankiau vertina organizacinius veiksnius, nurodo, kad rečiau patiria priekabiavimą darbe.

1.1.2. Psichologinis kapitalas ir priekabiavimas darbe

„Investicijos į psichologinį kapitalą gali duoti neįkainuojamą grąžą, nei investavimas į kitas tradicines kapitalo formas“

Luthans, Avolio, Avey, & Norman (2007, p.568).

Kaip jau minėta, priekabiavimo darbe raiškai ir suvokimui, turi įtakos ne tik organizaciniai, bet ir asmeniniai arba individualūs veiksniai. Vienas iš tokių asmens psichologinių veiksnių, kuris pastaruoju metu pradėtas vis plačiau mokslininkų tyrinėti, yra psichologinis kapitalas.

Psichologinis kapitalas (*angl. psychological capital*) yra daugiamatis pozityvus į būseną panašus asmens išteklius, kuriame išskiriamos 4 dimensijos: saviveiksmingumas, optimizmas, viltis ir atsparumas. *Saviveiksmingumu* (*angl. self-efficacy*) apibūdinamas teigiamas asmens įsitikinimas gebėjimu motyvuoti save, savo kognityvinius gebėjimus ir elgesį siekiant aukšto veiklos lygio. Aukštu saviveiksmingumu pasižymintys asmenys sąmoningai rinksis sudėtingus tikslus ir bus motyvuoti jų siekti sutelkiant pastangas net tada, jei tektų susidurti su kliūtimis (Luthans & Youssef - Morgan, 2017). *Optimizmo* (*angl. optimism*) dimensija apibrėžiamas pozityvus įvykių aiškinimo stilius, kai teigiamų įvykių priežastis asmuo priskiria sau, o neigiamų – situaciniams veiksniams. Pažymima, kad toks įvykių aiškinimo stilius asmeniui yra ypač naudingas, nes leidžia išvengti depresijos, kaltės ir beviltiškumo (Seligman, 1998; cit. iš Luthans, & Youssef - Morgan, 2017). Schneider (2001), apibrėždamas optimizmo sąvoką, akcentavo realistiškumo aspektą, nurodydamas,

kad optimizmas tai realistinis įvykių vertinimas. Anot mokslininko, realistinis optimizmas reiškia tai, jog asmuo įvertina ką gali ir ko negali pakeisti konkrečioje situacijoje. Toks realistinis įvykių vertinimas suteikia daugiau vilties ir saviveiksmingumo (cit. iš Luthans & Youssef - Morgan, 2017). *Viltis (angl. hope)* apibrėžiama kaip teigiama motyvacinė būseną, kuri yra lydiama į tikslą nukreiptos energijos ir valingų pastangų siekiant šio tikslo sąveikos. Asmenys, kurie pasižymi aukštu vilties lygiu, siekdami tikslų, netgi susidūrus su kliūtimis, sugeba numatyti alternatyvius būdus šiems tikslams pasiekti (Luthans & Youssef - Morgan, 2017). *Atsparumas (angl. resilience)* apibūdinamas kaip asmens teigiama įveikos strategija, padedanti prisitaikyti prie grėsmių ir riziką keliančios situacijos (Masten, 2001; cit. iš Luthans, et al., 2007). Darbo aplinkoje atsparumo svarba grindžiama asmens gebėjimu atsigauti, „atsitiesti“ po nesėkmių, konfliktų, įvairių nepalankių situacijų ir netgi teigiamų pokyčių ar padidėjusios atsakomybės, o taip pat prisitaikyti prie kintančių ir įtemptų gyvenimo sąlygų (Masten & Reed, 2002; cit. iš Lorenz, Beer, Pütz, & Heinitz, 2016).

Psichologinis kapitalas kaip daugiamatis konstruktas integruoja savyje keturis individualius psichologinius gebėjimus, kurių pagrindas - pozityvūs kognityviniai vertinimai, motyvaciniai poslinkiai ir elgesio atkaklumas (Luthans & Youssef – Morgan, 2017). Šie gebėjimai yra tarpusavyje susiję, o jų poveikis – sinerginis (Youssef - Morgan & Luthans, 2015). Pažymima, jog nepaisant to, kad psichologinis kapitalas integruoja savyje 4 dimensijas, tačiau jis koreliuoja, kaip vientisas konstruktas, nei atskiros jo dimensijos (Luthans et al., 2007). Vis dėlto, intervencijos psichologinio kapitalo vystymui gali būti orientuotos tiek į bendro konstrukto vystymą, tiek į atskiras jo dimensijas (Dudašova, Vaculík, & Procházka, 2021). Psichologinis kapitalas kaip pozityvi psichologinė būseną, gali būti vystoma gyvenimo eigoje pasitelkiant tam tikras intervencijas (Luthans & Youssef - Morgan, 2017). Nepaisant to, kad psichologinis kapitalas ir atskiros jo dimensijos laikui bėgant gali įgauti stabilumo, tačiau manoma, kad šio konstrukto stabilumas niekada neprilygs asmenybės bruožų pastovumui (Luthans et al., 2007). Tai, kad psichologinis kapitalas mokslininkų apibūdinamas kaip vystoma psichologinė būseną, suteikia ne tik teorinės, bet ir praktinės reikšmės tiriant jo sąsajas su priekabiavimu. Veikiausiai dėl to, kad tai kintantis asmens veiksnys, kuris gali būti vystomas gyvenimo eigoje, taikant tam tikras intervencijas, psichologinis kapitalas vis plačiau tyrinėjamas, ieškant jo sąsajų su įvairiais neigiamą poveikį asmeniui turinčiais reiškiniiais, pavyzdžiui - priekabiavimu.

Ankstesni tyrimai išryškino psichologinio kapitalo, kaip pozityvaus asmens veiksnio, slopinančio neigiamą priekabiavimo darbe poveikį, vaidmenį. Pavyzdžiui, Pakistane atliktas tyrimas parodė, kad psichologinis kapitalas ne tik neigiamai koreliuoja su priekabiavimu, bet ir yra stiprus moderatorius, mažinantis darbuotojo, patyrusio priekabiavimą, nesaugumą dėl darbo (Ashraf, & Khan, 2022). Šis poveikis grindžiamas psichologinio kapitalo prigimtimi - tai yra teigiama psichologinė būseną, skatinanti teigiamus lūkesčius ir atsigavimą po nesėkmių bei skatinanti

individo augimą ir vystymąsi (Luthans & Youssef, 2004). Kito tyrimo metu atskleista psichologinio kapitalo kaip tarpinio kintamojo reikšmė priekabiavimo ir perdegimo ryšyje (Ali, Bilal, Raza & Ghan, 2019). Šiame tyrime psichologinis kapitalas buvo neigiamai susijęs tiek su priekabiavimu, tiek su perdegimu. Autoriai pastebėjo, kad priekabiavimą patyrę darbuotojai pasižymėjo žemesniu psichologinio kapitalo lygiu, o pastarasis buvo teigiamai susijęs su didesniu šių darbuotojų perdegimu. Vadinasi, patiriamas priekabiavimas gali mažinti darbuotojo psichologinį kapitalą. Panašų tyrimą atliko Arcega ir Caballero (2019), kurie siekė ištirti psichologinio kapitalo kaip tarpinio veiksnio reikšmę priekabiavimo ir perdegimo ryšiui policijos darbuotojų imtyje. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad psichologinis kapitalas buvo ne tik neigiamai susijęs su priekabiavimu, bet taip pat turėjo įtakos mažesniai darbuotojų, patyrusių priekabiavimą, perdegimui. Vadinasi, kuo aukštesnis policijos darbuotojų psichologinis kapitalas, tuo mažesnis jų priekabiavimo suvokimas. Šiame tyrime nerasta psichologinio kapitalo sąsajų su demografiniais rodikliais. Nurodoma, kad paprastai psichologinis kapitalas nekoreliuoja su demografiniais rodikliais, tačiau jei šios sąsajos randamos, jos būna nereikšmingos (Avey, 2014). Neigiamas priekabiavimo darbe ryšys su psichologiniu kapitalu buvo atrastas ir kitų autorių tyrime, kuris parodė, kad darbuotojas, patyręs priekabiavimą, turėjo mažesnius visų psichologinio kapitalo dimensijų įverčius (Cassidy, Laughlin, & Dowell, 2014).

Reikšmingas Ibrahim su kolegomis (2020) atlikto tyrimo atradimas buvo tas, kad psichologinis kapitalas gali prognozuoti priekabiavimo darbe suvokimą. Minėtų autorių tyrimu siekta ištirti darbo aplinkos aspektų ir psichologinio kapitalo reikšmę slaugytojų darbe patiriamam priekabiavimui. Nors šiame tyrime tiek darbo aplinka, tiek psichologinis kapitalas, neigiamai prognozavo darbe patiriamą priekabiavimą, tačiau psichologinis kapitalas buvo stipresnis prognostinis veiksnys, nei darbo aplinkos veiksniai.

Apibendrinant galime teigti, jog daugelyje tyrimų buvo ieškoma priekabiavimo ir psichologinio kapitalo sąsajų. Tačiau galime pastebėti, kad tyrimai, kuriais būtų siekta ištirti psichologinio kapitalo kaip prognostinio veiksnio reikšmę policijos darbuotojų patiriamam priekabiavimui, nėra gausūs. Tuo tarpu šių tyrimų indėlis aiškinant priekabiavimo prielaidas yra itin svarbus. Galime svarstyti, kad psichologinis kapitalas yra svarbus ne tik apsauginis, bet ir prognostinis veiksnys. Tai reikštų, kad stiprinant ir vystant šį išteklių, galima būtų mažinti ne tik neigiamas priekabiavimo darbe pasekmes, bet ir šio reiškinių raišką bei suvokimą. Tad svarbu tyrinėti šį veiksnį ir jo reikšmę policijos darbuotojų patiriamam priekabiavimui.

Antroji šiame darbe keliama hipotezė:

H2: Psichologinis kapitalas neigiamai prognozuoja priekabiavimo darbe vertinimą: policijos darbuotojai, kuriems būdingas aukščiau išreikštas psichologinis kapitalas, nurodo, kad rečiau patiria priekabiavimą darbe.

1.2. Priekabiavimo darbe padariniai

1.2.1. Priekabiavimo darbe pasekmės darbuotojams

Priekabiavimas darbe - vienas iš psichosocialinių streso šaltinių darbo aplinkoje, kuris sukelia daugybę neigiamų pasekmių tiek darbuotojui, tiek organizacijai (Hauge et al., 2010; Nielsen et al., 2014; Ahmad, Sohal, & Cox, 2020). Tyrimai, kuriuose priekabiavimo pasekmės buvo tyrinėtos organizaciniu lygmeniu, atskleidė, kad priekabiavimas teigiamai susijęs su ketinimu išeiti iš darbo (Beehr & Bowling, 2006; Reknes, Glambek, Einarsen, 2019; Ashraf, & Khan, 2022), asmens darbo - šeimos konfliktu (Yoo & Lee, 2018), nesaugumu dėl darbo (Ashraf, & Khan, 2022), o neigiamai – su pasitenkinimu darbu (Hauge et al., 2007; Cassidy et al., 2014; Ryan & Mazaaq, 2020).

Vis dėlto, plačiausiai mokslininkų tyrinėtos priekabiavimo darbe pasekmės - individualiu lygmeniu, nurodant neigiamą priekabiavimo poveikį darbuotojo fizinei ir psichologinei sveikatai. Pabrėžtina, kad dažniausiai šios pasekmės yra ilgalaikės (Nielsen et al., 2014). Tai patvirtino vienas iš tyrimų, kuriame nustatyta, kad priekabiavimas darbe buvo teigiamai susijęs su padidėjusiu streso lygiu net praėjus 5 metams (Einarsen & Nielsen, 2012). Pastebima, kad pradinėje priekabiavimo stadijoje darbuotojas patiria nežymius sveikatos sutrikimus, tačiau jam tęsiantis sveikatos problemos gilėja, o neretai simptomai ar liga išsivysto tik praėjus kuriam laikui po patirto priekabiavimo (Nielsen et al., 2016). Priekabiavimas darbe susijęs su prastesne psichikos sveikata. Dažniausiai nurodomi depresijos ir nerimo simptomai – priekabiavimas teigiamai susijęs su depresijos simptomais ir didesniu nerimo lygiu (Einarsen & Nielsen, 2012; Giorge et al., 2013; Einarsen & Nielsen, 2015; Venetoklis & Kettunen, 2016). Kai kurie tyrimai rodo, jog darbe patiriamas priekabiavimas gali sukelti net darbuotojo perdegimą (Ali et al., 2019; Arcega & Caballero, 2019; Hayat & Afshari, 2021).

Priekabiavimas darbe yra susijęs ne tik su prastesne darbuotojo psichikos sveikata, bet ir su bendros sveikatos pablogėjimu (Beehr & Bowling, 2006; Cassidy et al., 2014; Nielsen, Christensen, Finne, & Knardahl, 2020). Nustatyta, kad darbuotojai, patyrę priekabiavimą, dažniau praneša apie įvairius nusiskundimus fizine sveikata. Iš somatinių simptomų dažniausiai nurodomi skrandžio bei galvos skausmai (Nielsen et al., 2014). Daugelio autorių teigimu, įvairūs nusiskundimai, kurie susiję su fizine ir psichikos sveikata, yra dažniausia darbuotojo, patyrusio priekabiavimą, nedarbingumo (toliau – neatvykimo į darbą dėl ligos) priežastis. Nielsen su kolegomis (2016), atlikę sisteminę literatūros analizę, kurioje apžvelgė 17 straipsnių, priėjo išvados, kad priekabiavimas stipriau prognozuoja neatvykimą į darbą dėl ligos, nei su darbo aplinka susiję veiksniai (pvz., didelis darbo krūvis ar suvoktas organizacinis neteisingumas). Šių autorių teigimu, neatvykimas į darbą dėl ligos dar gali būti naudojamas ir kaip tam tikra strategija, padedanti išvengti dar vieno

priekabiavimo atveju. Tad neatvykimas į darbą gali būti susijęs tiek tiesiogiai su patiriamomis sveikatos problemomis, tiek netiesiogiai – kaip siekis išvengti trauminės patirties.

Gilinantį į priekabiavimo darbe sukeltas pasekmes asmeniui, itin svarbus tampa individualus asmens suvokimas. Remiantis Lazarus ir Folkman (1984) kognityvinio įvertinimo teorija (angl. *cognitive appraisal theory*), priekabiavimo pasekmės aukai priklauso nuo situacijos pirminio įvertinimo ir reakcijos į patiriamą priekabiavimą (cit. iš Hewett, Liefoghe, Visockaite, & Roongrerngsuke, 2018). Tai reikštų, kad du asmenys, susidūrę su tuo pačiu streso šaltiniu (pvz. perdėta darbo kritika), gali suvokti ir interpretuoti jį skirtingai - kaip grėsmingą ar keliantį iššūkį. Pirmuoju atveju, darbuotojas, kuris bus nuolat kritikuojamas, patirs neigiamas pasekmes, o antrasis – teigiamas. Mokslinį šios teorijos pagrindimą randame viename iš neseniai atliktų tyrimų, kuriame nustatyta, jog priekabiavimas buvo teigiamai susijęs su darbuotojo kūrybiškumu ir geresniu darbo atlikimu tuo atveju, kai asmuo priekabiavimą suvokė kaip iššūkį, o ne kaip kliūtį (Majeed & Nasser, 2019). Hewett su kolegomis (2018) atliko panašų tyrimą, kuriuo metu paaiškėjo, kad darbo rezultatai buvo prastesni tų darbuotojų, kurie identifikavo save priekabiavimo aukomis.

Apibendrinant galime teigti, jog priekabiavimas kaip nepageidaujama elgesio forma, daro didelę žalą darbuotojo sveikatai. Remiantis kai kurių mokslininkų teoriniais samprotavimais, priekabiavimo pasekmės siejamos su subjektyviu asmens suvokimu ir situacijos interpretavimu. Teoriškai atrodytų, kad priekabiavimo daroma žala asmeniui gali būti nesunkiai kontroliuojama keičiant požiūrį, tačiau iki šiol atliktų mokslinių tyrimų gausa rodo, jog vis dėlto, neigiamos šio reiškinių pasekmės asmeniui ir jo gerovei yra neišvengiamos.

1.2.2. Priekabiavimas darbe ir darbuotojų gerovė

„Priekabiavimas ilgalaikėje perspektyvoje lemia darbuotojo resursų mažėjimą, o tai gali sukelti įtampą ir sąlygoti žemesnę gyvenimo kokybę“

Annor & Amponsah – Tawiah (2020, p. 126).

Ankstesni tyrimai atskleidė, kad priekabiavimas darbe turi neigiamos įtakos darbuotojo fizinei ir psichologinei sveikatai, o per juos – gerovei. Priekabiavimo darbe ir gerovės sąsajos psichologinėje literatūroje plačiausiai tyrinėjamos Hobfoll (2002) pasiūlytoje išteklių išsaugojimo teorijos (angl. *Conservation of Resources Theory*) rėmuose. Ši teorija teigia, kad asmuo siekia įgyti, kaupti ir saugoti turimus išteklius, o jų realus ar suvokiamas netekimas sukelia asmeniui grėsmę ir stresą. Dėl patiriamo priekabiavimo asmuo netenka energijos ir emocinių resursų, o tai lemia žemesnę gyvenimo kokybę (Annor & Amponsah – Tawiah, 2017). Priekabiavimas taip pat lemia

asmens kognityvinių išteklių praradimą, o tai turi neigiamos įtakos darbuotojo gerovei. Gerovė yra vienas iš universalių ir labiausiai vertinamų asmens išteklių visose kultūrose (Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018).

Nepaisant to, kad moksliniai tyrinėjimai gerovės srityje tęsiasi jau daugiau nei 90 metų, tačiau iki šiol nesutariama dėl vieningo sąvokos apibrėžimo. Vienas pirmųjų gerovės sąvokos apibrėžimą 1959 metais pateikė amerikiečių gydytojas H. Dunn, kuris akcentavo sveikatos aspektą (Kaliatkaitė ir Bulotaitė, 2014). Minėtas mokslininkas rėmėsi holistiniu požiūriu į gerovę, apibūdindamas ją kaip neatsiejamą fizinės ir psichikos sveikatos dalį. Vėlesnių autorių darbuose gerovė buvo nagrinėjama šiek tiek plačiau - siejant ją ne tik su sveikata, bet ir su gyvenimo kokybe bei pasitenkinimu gyvenimu ir jo sritimis.

Gerovė (angl. well-being) yra labai plati koncepcija, kuri yra tyrinėjama įvairiais požiūriais. Akademiniėje literatūroje dažniausiai sutinkami hedoninis ir eudemoninis požiūriai, pabrėžiantys skirtingus gerovės aspektus. Pirmuoju požiūriu, gerovė suprantama kaip konstruktas, kuriame išskiriami 3 komponentai: 1) teigiamas emocingumas, 2) neigiamas emocingumas ir 3) pasitenkinimas gyvenimu (Diener, 2000; Deci & Ryan, 2008). Šiuo požiūriu gerovė suprantama kaip dimensija, kuri atspindi žmonių emocines reakcijas į gyvenimo įvykius ir jų visuotinius sprendimus apie savo gyvenimą. Gerovė tai asmens pasitenkinimas gyvenimu ar atskiromis jo sritimis (pvz. santykiais, darbu, sveikata ir pan.), kuri formuoja teigiamas ar neigiamas emocingumas bei pažintinis vertinimas (Maddux, 2018; Kusier & Folker, 2019). Teigiamas emocingumas nurodo, kaip dažnai asmuo patiria malonias emocijas, neigiamas – nemalonias. Pažintinis vertinimas nurodo į tai, kiek asmuo yra patenkintas savo gyvenimu. Aukštesnė gerovė siejama su didesniu malonių emocijų patyrimu ir aukštai vertinamu pasitenkinimu gyvenimu ar jo sritimis. Toks asmens pasitenkinimo savo gyvenimu ar jo sritimis vertinimas, kurį sudaro emocinis ir pažintinis vertinimai, vadinamas subjektyviąja gerove (Diener, 2000). Kaliatkaitė ir Bulotaitė (2014), teigia, kad subjektyvi gerovė, kai vertinama sveikata, yra itin svarbi, kadangi leidžia numatyti ligų riziką bei užkirsti kelią pirmųjų ligų simptomų pasireiškimui.

Eudemoniniu požiūriu gerovė suprantama šiek tiek plačiau. Šiuo požiūriu gerovė tai asmens potencialo atskleidimas, prasmingo gyvenimo siekimas ir klestėjimas (Deci & Ryan, 2008; Maddux, 2018). Eudemonine gerovės koncepcija apibrėžiamas asmens funkcionavimas savęs priėmimo, asmeninio augimo, tarpasmeninių santykių, savarankiškumo (autonomijos), aplinkos valdymo ir gyvenimo tikslo srityse. Savo pasiekimų vertinimą tam tikroje gyvenimo srityje, Ryff (1989) vadino psichologinės gerovės terminu (cit. iš. Diener, 2000). Kuo labiau asmuo realizuoja save minėtose gyvenimo srityse, tuo aukštesnė jo psichologinė gerovė (Deci & Ryan, 2008).

Priekabiavimo darbe poveikis asmens gerovei iki šiol tyrinėtas per įvairius jos aspektus – pasitenkinimą darbu, fizine ir psichologine sveikata ar subjektyvų sveikatos vertinimą. Pavyzdžiui,

Bowling ir Beehr (2006), tyrinėję priekabiavimo poveikį darbuotojo gerovei, nustatė, kad priekabiavimas darbe lemia aukštesnį asmens nerimo ir streso lygį, depresijos simptomus, perdegimą, o taip pat įvairius fizinius negalavimus. Hayat ir Afshari (2021) nustatė, kad priekabiavimas darbe buvo teigiamai susijęs su darbuotojo perdegimu, o pastarasis neigiamai siejosi su darbuotojo gerove. Afrikoje atliktas tyrimas atskleidė, kad priekabiavimas darbe buvo susijęs su žemesniu subjektyvios gerovės, o tiksliau – savo savijautos aspektų vertinimu (Annor & Amponsah – Tawiah, 2020). Tačiau įdomus ir netikėtas šio tyrimo atradimas buvo tas, jog atsparumas, kaip asmens psichologinis išteklius, nesumažino neigiamo priekabiavimo poveikio gerovei. Tai rodo, kad priekabiavimas yra gana stiprus streso šaltinis, kuris daro neigiamą žalą asmens gerovei. Tačiau minėto tyrimo autoriai kelia prielaidą, kad galimas ir atvirkštinis ryšys - žema darbuotojo gerovė gali būti viena iš priekabiavimo darbe prielaidų. Kitame tyrime nustatyta, kad priekabiavimas darbe yra susijęs su žemesniu pasitenkinimu darbu bei žemesniu subjektyviu sveikatos vertinimu (Cassidy et al., 2014). Tyrimas, kuriame buvo apklausti 307 Korėjos darbuotojai, atskleidė, kad priekabiavimas susijęs su mažesniu darbuotojo pasitenkinimu įvairiomis gyvenimo sritimis bei žemesniu subjektyviu savijautos darbo aplinkoje vertinimu (Yoo, & Lee, 2018). Australijoje atliktas tyrimas, kuriame dalyvavo virš 14 tūkst. įvairių pagalbos tarnybų darbuotojų, atskleidė, kad daugiau nei trečdalis policijos darbuotojų pasižymėjo žemu gerovės lygiu (Kyron et al., 2022).

Lietuvoje policijos darbuotojų gerovės ir patiriamo priekabiavimo tyrimų nėra daug. Galima paminėti Diržytės, Patapo ir Fedkovič (2014) tyrimą, kuriame nustatyta, kad beveik pusė iš 120 apklaustų policijos pareigūnų, kriminalinės policijos darbuotojų, operatyvinių darbuotojų pasižymėjo vidutiniu subjektyvios gerovės lygiu, o aukštesnė gerovė buvo siejama su adaptyviomis streso įveikų strategijomis.

Apibendrinant galime teigti, jog, nepaisant to, kad daugelio tyrimų atskleistas neigiamas priekabiavimo darbe poveikis darbuotojų gerovei, tačiau pasigendama tyrimų apie šių reiškinių sąsajas Lietuvos policijos darbuotojų imtyje. Atliktos apžvalgos pagrindu šiame tyrime keliami trečioji hipotezė:

H3: Darbe patiriamas priekabiavimas neigiamai prognozuoja darbuotojų gerovę: policijos darbuotojai, kurie nurodo, jog dažniau patiria priekabiavimą, žemiau vertina savo gerovę.

1.3. Organizacinių veiksnių ir psichologinio kapitalo reikšmė darbuotojo gerovei

1.3.1. Organizaciniai veiksniai ir darbuotojų gerovė

Neabejojama, kad darbo aplinka taip pat veikia darbuotojo gerovę. Gerovė darbo aplinkoje suprantama kaip teigiama darbuotojo fizinė, emocinė ir psichologinė būseną, kuri lemia pasitenkinimą darbu ir atsiranda dėl palankios darbo aplinkos ir joje esančių veiksnių (Butvilas et

al., 2023). Mokslininkai, tyrinėję organizacinių veiksnių ir darbuotojo gerovės sąsajas, siekė atsakyti į klausimą: „Kokie veiksniai ir kaip siejasi su geresne darbuotojo savijauta?“ Šių veiksnių žinojimas padėtų siekti organizacinių pokyčių, kurie prisidėtų prie aukštesnės darbuotojo gerovės.

Vienas iš tokių veiksnių yra vadovavimas. Tyrimų rezultatai rodo, kad vadovavimo stilius ypač svarbus policijos darbuotojų gerovei. Maurya ir Agarwal (2015) atlikę tyrimą, nustatė, kad palaikantis vadovavimas teigiamai siejasi su aukštesne policijos darbuotojų gerove. Minėti autoriai, remdamiesi House ir Dessler (1974), pažymi, kad palaikančiam vadovavimui būdingas draugiškas ir į pavaldinių poreikius orientuotas elgesys. Toks vadovavimas ypač svarbus patiriant įtampą darbo aplinkoje - kai darbo reikalavimai aukšti, užduotys sudėtingos, o resursų – nepakanka. Minėto tyrimo autoriai taip pat pastebėjo, kad vadovo palaikymas yra reikšmingai siejamas su aukštesne gerove ir didesniu pasitenkinimu darbu moterų grupėje, nei vyrų. Palaikančio vadovavimo svarba darbuotojo gerovei dar galėtų būti aiškinama jau minėta išteklių išsaugojimo teorija (Hobfoll, 2002). Remiantis šia teorija, vadovai gali daryti teigiamą įtaką pavaldinių gerovei, aprūpindami juos svarbiais ištekliais (pvz., pripažinimas, autonomija, palaikymas) (Inceoglu, Thomas, Chu, Plans, & Gerbasi, 2018). Tai reiškia, kad vadovas, suteikdamas darbuotojui išteklių, patenkina jo poreikius, dėl ko gerėja darbuotojo emocinė būseną. Ir atvirkščiai, nepakankamas aprūpinimas ištekliais (pvz. vadovo paramos stoka ir pan.), lemia poreikių nepatenkinimą ir atitinkamai - žemesnį gerovės lygį. Etiškas vadovavimas teigiamai siejosi su darbuotojų gerove kitų autorių tyrime (Ahmad et al., 2020). Pažymima, jog etiškas vadovas demonstruoja sąžiningą, patikimą ir rūpestingą elgesį, skatina darbuotojų pasitikėjimą vadovu. Toks vadovas elgiasi su darbuotojais teisingai, atsižvelgdamas į jų poreikius bei aprūpindamas jiems svarbiais ištekliais, o tai teigiamai veikia darbuotojo emocinę gerovę.

Neigiamai su darbuotojo gerove siejasi vaidmenų konfliktas. Aiškėja, kad užsitęsęs vaidmenų konfliktas gali sukelti policijos darbuotojų emocinį išsekimą (Cabarcos - Lopez et al., 2023). Galiausiai, darbuotojo gerovei turi reikšmės socialinis klimatas. Tai atskleidė Viitala, Tanskanen ir Sääntti (2015) atliktas tyrimas, kuriame teigiami socialinio klimato aspektai koreliavo su aukštesne darbuotojo gerove. Autoriai pastebėjo, kad darbuotojai, kurie klimatą vertino kaip mažiau įtemptą, draugišką ir palaikantį, pasižymėjo mažiau išreikštais perdegimo ir streso simptomais. Tuo tarpu darbuotojai, kurie apibūdino klimatą kaip įtemptą, konfliktišką ir konkuruojantį, pasižymėjo labiau išreikštais perdegimo ir streso simptomais.

Tyrime keliama ketvirtoji hipotezė:

H4: Organizaciniai veiksniai teigiamai prognozuoja darbuotojų gerovę: policijos darbuotojai, kurie palankiau vertina organizacinius veiksnius, pasižymi aukštesne gerove.

1.3.2. Psichologinis kapitalas ir darbuotojų gerovė

Psichologinis kapitalas darbo aplinkoje siejamas su įvairiomis teigiamomis pasekmėmis tiek organizacijai, tiek darbuotojui. Nors mokslininkų susidomėjimas psichologinio kapitalo poveikiu asmens gerovei stebimas tik pastarąjį dešimtmetį, tačiau esami tyrimai byloja apie teigiamą šio pozityvaus psichologinio konstrukto poveikį asmens fizinei ir psichologinei sveikatai.

Štai, viename iš tyrimų, kuriame buvo apklausti 554 Izraelio skirtingų profesijų darbuotojai, nustatyta, kad psichologinis kapitalas teigiamai susijęs su darbuotojo gerove dėl pozityvių įveikos strategijų - situacijos priėmimo ar bandymo ją pakeisti naudojimo (Rabenu, Yaniv, & Elizur, 2016). Autorių teigimu, asmenys, pasižymintys aukštesniu psichologiniu kapitalu, linkę naudoti teigiamas įveikos strategijas, dėl ko patiria daugiau teigiamų emocijų, o pastarosios ir yra geros savijautos dalis. Pažymima, kad tokioms strategijoms priskiriamos į problemą orientuotos įveikos strategijos, kurias paprastai renkasi asmenys, pasižymintys aukštu optimizmo ir saviveiksmingumo lygiu. Tiek optimizmas, tiek saviveiksmingumas, yra asmens įveikos ištekliai, kurie leidžia įvertinti galimybę kontroliuoti situaciją bei lemia adaptyvių strategijų pasirinkimą (Van de Brande, Witte, Baillien, Elst, & Godderis, 2016). Psichologinio kapitalo reikšmę gerovei atskleidė kitų autorių tyrimas. Juo siekta ištirti psichologinio kapitalo reikšmę karinio personalo gerovei, kuri šiame tyrime buvo suprantama kaip pasitenkinimas gyvenimu ir subjektyvus sveikatos vertinimas. Paaiškėjo, kad psichologinis kapitalas buvo vienas iš stipriausių šios profesijų grupės darbuotojų gerovės prognostinių veiksnių (Hernández - Varas, Encinas, & Suárez, 2019). Netiesioginis psichologinio kapitalo poveikis darbuotojo gerovei atskleistas Cassidy su bendraautoriais (2014) atliktame tyrime. Šių autorių atliktame tyrime psichologinis kapitalas buvo teigiamai susijęs su darbuotojo gerove, atlikdamas tarpinio kintamojo, keičiančio priekabiavimo ir gerovės ryšį, vaidmenį. Kitaip sakant, psichologinis kapitalas šiame tyrime mažino neigiamą priekabiavimo poveikį darbuotojo gerovei. Vadinas, stiprinant psichologinį kapitalą, galima gerinti gerovę. Ho ir Chan (2022) atliktas tyrimas atskleidė, kad darbuotojai, pasižymėję aukštesniu psichologinio kapitalu, patyrė daugiau teigiamų ir mažiau neigiamų emocijų, o taip pat pateikė mažiau nusiskundimų fizine ir psichologine sveikata.

Aiškindami psichologinį kapitalą ir darbuotojo gerovę siejančius mechanizmus, vieni autoriai akcentuoja emocinį komponentą, teigdami, kad gerovė neatsiejama nuo asmens patiriamų emocijų. Kiti - pabrėžia kognityvinio komponento arba pažintinio vertinimo svarbą, argumentuodami, jog gerovę formuoja ne tik asmens emocinis, bet ir kognityvinis įvykių vertinimas. Pastebima, kad asmenys, pasižymintys aukštesniu psichologiniu kapitalu, yra labiau linkę įžvelgti šviesiąją situacijos pusę, palankiau vertinti įvairias gyvenimo situacijas (Luthans et al., 2007; Majeed & Nasser, 2019). Tokie asmenys taip pat aukštai vertina savo būsimos sėkmės tikimybę, o suvokiama kontrolė padeda išlaikyti bendrą teigiamą požiūrį (Youssef - Morgan & Luthans, 2015).

Kaip matome, mokslinėje literatūroje psichologinio kapitalo ir gerovės sąajos aiškinamos įvairiai, tačiau sutinkama, kad bendra pozityvi būseną, sąlygota psichologinių kapitalo dimensijų, teigiamai veikia emocinius ir pažintinius procesus, kurie ir formuoja gerovę. Taigi, aktualu atskleisti, kaip psichologinis kapitalas siejasi su policijos darbuotojų gerove? Į šį klausimą siekiame atsakyti, tikrinant penktąją tyrimo hipotezę:

H5: Psichologinis kapitalas teigiamai prognozuoja darbuotojų gerovę: policijos darbuotojai, kuriems būdingas aukščiau išreikštas psichologinis kapitalas, pasižymi aukštesne gerove.

1.4. Tyrimo tikslas, uždaviniai, hipotezės

Tyrimo tikslas – nustatyti organizacinių veiksnių ir psichologinio kapitalo reikšmę policijos darbuotojų patiriamam priekabiavimui ir gerovei.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išnagrinėti organizacinių veiksnių, policijos darbuotojų psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo bei gerovės raišką ir sąajas su demografinėmis charakteristikomis;
2. Nustatyti organizacinių veiksnių, policijos darbuotojų psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo bei gerovės tarpusavio sąajas;
3. Nustatyti organizacinių veiksnių ir policijos darbuotojų psichologinio kapitalo reikšmę prognozuojant darbe patiriamą priekabiavimą;
4. Nustatyti organizacinių veiksnių, policijos darbuotojų psichologinio kapitalo ir darbe patiriamo priekabiavimo reikšmę prognozuojant darbuotojų gerovę.

Tyrimo hipotezės:

H1: Organizaciniai veiksniai neigiamai prognozuoja darbe patiriamą priekabiavimą: policijos darbuotojai, kurie palankiau vertina organizacinius veiksnius, nurodo, kad rečiau patiria priekabiavimą darbe.

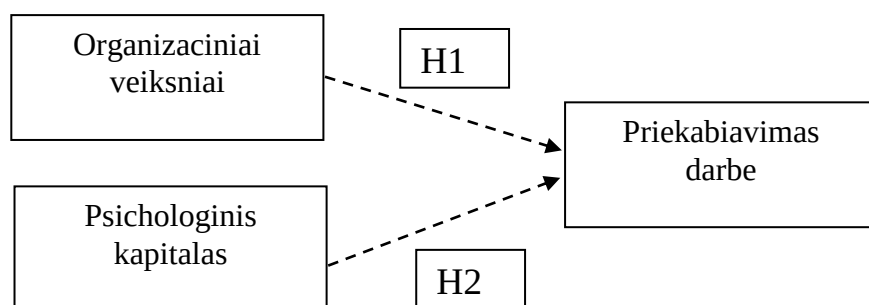
H2: Psichologinis kapitalas neigiamai prognozuoja priekabiavimo darbe vertinimą: policijos darbuotojai, kuriems būdingas aukščiau išreikštas psichologinis kapitalas, nurodo, kad rečiau patiria priekabiavimą darbe.

H3: Organizaciniai veiksniai teigiamai prognozuoja policijos darbuotojų gerovę: darbuotojai, kurie palankiau vertina organizacinius veiksnius, pasižymi aukštesne gerove;

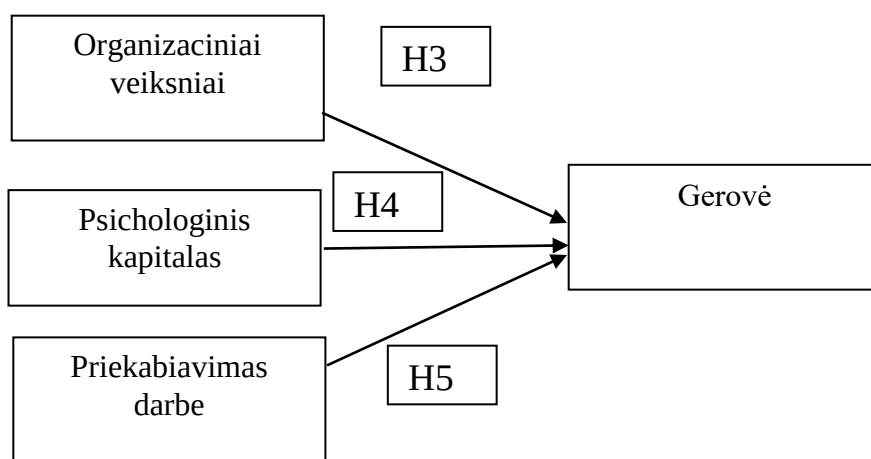
H4: Psichologinis kapitalas teigiamai prognozuoja policijos darbuotojų gerovę: darbuotojai, kuriems būdingas aukščiau išreikštas psichologinis kapitalas, pasižymi aukštesne gerove;

H5: Darbe patiriamas priekabiavimas neigiamai prognozuoja policijos darbuotojų gerovę: darbuotojai, kurie nurodo, jog dažniau patiria priekabiavimą, pasižymi žemesne gerove.

1 ir 2 tyrimo schemas pateikiama 1 ir 2 pav.



1 pav. Tyrimo schema pagal 3 uždavinį



2 pav. Tyrimo schema pagal 4 uždavinį

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrime dalyvavo 147 policijos darbuotojai iš įvairių Lietuvos apskričių policijos įstaigų ir padalinių: policijos komisariatų, Policijos departamento, policijos profesinio mokymo įstaigos. Tyrime dalyvavo tiek statutiniai, tiek nestatutiniai įstaigos darbuotojai. Lietuvos policija tai asmens, visuomenės saugumą ir viešąją tvarką užtikrinanti policijos įstaigų ir policijos pareigūnų sistema. Pagrindinis įstaigos veiklos prioritetas – užtikrinti viešąją tvarką, asmens ir visuomenės saugumą (LR Policijos įstatymas, 2000). Tyrimo dalyviai buvo pasirinkti tikslinės patogiosios atrankos būdu. Tyrime dalyvavo 82 (55,8 %) moterys, 63 (42,9 %) vyrai, 2 dalyviai lyties nenurodė. Dalyvių amžius svyravo nuo 20 metų iki 58 metų ($M = 39,8$, $SD = 9,7$). Dauguma tyrimo dalyvių buvo darbuotojai, neužimantys vadovaujančių pareigų ($n = 121$; 82,3 %), maža dalis buvo vadovai ($n = 26$; 17,7%). Demografinės tyrimo dalyvių charakteristikos yra pateiktos 1 lentelėje.

1 lentelė. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal apskritį, išsilavinimą ir darbo stažą

Kintamieji		n	%
Apskritis	<i>Vilniaus</i>	73	49,7
	<i>Utenos</i>	23	15,6
	<i>Šiaulių</i>	21	14,3
	<i>Marijampolės</i>	10	6,8
	<i>Kauno</i>	7	4,8
	<i>Panevėžio</i>	7	4,8
	<i>Telšių</i>	6	4,1
Išsilavinimas	<i>Vidurinis</i>	2	1,4
	<i>Profesinis</i>	9	6,1
	<i>Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis</i>	23	15,6
	<i>Aukštasis universitetinis</i>	113	76,9
Darbo stažas (metais)	<i>0-5</i>	36	24,5
	<i>6-10</i>	17	11,6
	<i>11-15</i>	16	10,9
	<i>16-20</i>	20	13,6
	<i>> 20</i>	58	39,5

Pastabos: n – tyrimo dalyvių skaičius, % - tyrimo dalyvių procentinė išraiška. $N=147$

Iš pirmos lentelės matome, kad dauguma tyrimo dalyvių dirba Vilniuje (49,7 %), didesnė tyrimo dalyvių dalis nurodė, jog organizacijoje dirba daugiau nei 20 metų (39,5 %), didžiausia tyrimo dalyvių dalis nurodė, kad įgijo aukštąjį universitetinį išsilavinimą (76,9 %).

2.2. Tyrimo instrumentai

Socialiniai demografiniai duomenys. Buvo fiksuojami tyrimo dalyvių amžius, lytis, išsilavinimas, dirbamas darbo laikas organizacijoje, apskritis, kurioje dirbama bei užimamos pareigos (vadovaujančios ar nevadovaujančios) (žr. 1 priedą).

Organizaciniai priekabiavimo darbe rizikos veiksniai buvo vertinti Gamian - Wilk (2018) sukurta skale (angl. *Organizational Bullying Risk Factors inventory (OBRF)*), kurią sudaro 26 teiginiai. Skalė matuoja tokius organizacinius veiksnius kaip socialinis klimatas (pvz., *Mano darbo vietoje tyro rami atmosfera*“), vaidmenų konfliktas (pvz., *„Aš tiksliai žinau, ko iš manęs tikimasi darbo vietoje“*), vaidmenų dviprasmiškumas (pvz., *Mano darbovietėje užduotys ir tikslai yra aiškūs*“), nesąžiningas vadovavimas (pvz., *Mano tiesioginis vadovas elgiasi su savo darbuotojais teisingai ir vienodai*“), nepalaikantis vadovavimas (pvz., *„Jei reikia, tiesioginis vadovas noriai išklauso su darbu susijusias problemas“*). Nors skalė suformuota, kad galima būtų atspindėti įvairius veiksnius, tačiau visi teiginiai, kaip nurodo skalės autorė, suformuoja vieną organizacinių rizikos veiksnių faktorių (Gamian - Wilk, 2018). Analizuojant galima atsižvelgti ir į atskirus teiginius, kurie atitinka įvairius rizikos veiksnius. Buvo gautas leidimas iš klausimyno autorės naudoti skalę šiame tyrime. Vertimą į lietuvių kalbą atliko profesionalus vertėjas ir darbo autorė kartu su darbo vadove.

Rezultatų vertinimas. Atsakymai vertinami 7 balų Likerto tipo skale nuo 1 („niekada“) iki 7 („visada“). Šios skalės teiginiai suformuluoti teigiamai, todėl didesni skalės įverčiai rodo pozityvesnį darbo aplinkos aspektų vertinimą ir mažesnę priekabiavimo darbe riziką, o žemesni - mažiau palankų darbo aplinkos aspektų vertinimą ir didesnę priekabiavimo darbe riziką. Skalės įvertis skaičiuojamas kaip atsakymų į visus 26 skalės teiginius balų vidurkis.

Patikimumas ir validumas. Originalios skalės Cronbacho alpha koeficientas yra 0,960 (Gamian - Wilk, 2018). Šiame tyrime Cronbacho alpha yra 0,970. Tai rodo aukštą skalės vidinį suderinamumą bei skalės tinkamumą naudoti šiame tyrime. Patikrintas skalės konstrukto validumas taikant principinių komponentių faktorių analizės metodą su varimax sukimu. Išskirtas vienas faktorius, kuris paaiškina 58,0 % duomenų sklaidos ($KMO = 0,946$, Bartleto sferiškumo testo $p < 0,001$). Teiginių svoriai faktoriuje svyruoja nuo 0,557 iki 0,865 (žr. 2-ą priedą).

Priekabiavimas darbe vertintas naudojant trumpąją Neigiamų poelgių klausimyno skalės versiją (angl. Short Negative Acts Questionnaire (SNAQ), Notelaers et., al. (2018), kurią sudaro 9 teiginiai (pvz., „Kas nors nuslėpė informaciją, turinčią įtakos jūsų darbo veiklai“). Šios skalės teiginiai leidžia įvertinti įvairias neigiamų poelgių apraiškas ir jų patyrimo dažnumą per pastaruosius 6 mėnesius. Skalė matuoja tiesioginę (pvz. šaukimas ar spontaniško pykčio proveržiai) ir netiesioginę (pvz. paskalų ir gandų skleidimas) priekabiavimo darbe apraiškos formas. Trumpąją skalės versiją sudaro vienas faktorius. Originaliąją Neigiamų poelgių klausimyno (angl. *Negative Acts Questionnaire - Revised (NAQ-R)*) (Einarsen, et al., 2009) skalės versiją sudaro 22 teiginiai. Buvo gautas autorių leidimas išversti ir naudoti skalę tyrime su sąlyga, kad vėliau bus pasidalinta gautais tyrimo rezultatais su klausimyno autoriais.

Rezultatų vertinimas. Atsakymai vertinami 5 balų Likerto tipo skale nuo 1 („niekada“) iki 5 („kasdien“). Aukštesni skalės įverčiai rodo dažniau patiriamą priekabiavimą. Skalės balas svyruoja nuo 9 (rodo, kad dalyvis „niekada“ nepatyrė nei vienos neigiamų poelgių apraiškos) iki 45 (rodo, kad dalyvis „kasdien“ patiria visas neigiamų poelgių apraiškas).

Patikimumas ir validumas. Klausimyno autoriai Cronbacho alpha nepateikia, o šiame tyrime Cronbacho alpha koeficientas yra 0,894. Tai rodo aukštą skalės patikimumą. Buvo tikrintas skalės validumas taikant principinių komponentų faktorių analizės metodą su varimax sukimu. Išskirtas vienas faktorius, kuris paaiškina 55,9 % duomenų sklaidos ($KMO = 0,910$; Bartleto sferiškumo testo $p < 0,001$). Teiginių svoriai faktoriuje svyruoja nuo 0,617 iki 0,834 (žr. 2-ą priedą).

Priekabiavimas darbe taip pat buvo vertinamas vieno teiginiu klausimu - pateikiant priekabiavimo sąvokos apibrėžimą ir klausiant tyrimo dalyvių: „Ar per pastaruosius 6 mėn. patyrėte priekabiavimą?“ Autoriai nurodo, kad šiuo būdu vertinamas subjektyvus asmens patyrimas (Einarsen et al., 2011), pažymint, kad dviejų metodų naudojimas turi daugiau privalumų, suteikia daugiau informacijos, tačiau priekabiavimo paplitimo rodikliai aukštesni vertinant pirmuoju būdu.

Rezultatų vertinimas. Buvo pateikti keli atsakymų variantai: 1) Ne; 2) Taip, bet labai retai; 3) Taip, retkarčiais 4) Taip, kelis kartus per savaitę; 5) Taip, beveik kasdien. Jei tyrimo dalyvis nurodė, kad patyrė priekabiavimą, tada turėjo nurodyti priekabiavimo darbe šaltinį, t.y. iš ko patiria? Galimi atsakymų variantai: 1) Iš bendradarbių; 2) Tiesioginio vadovo; 3) Kitų vadovų; 4) Kita (įrašykite). Galima buvo pasirinkti kelis atsakymų variantus.

Psichologinis kapitalas vertintas Lorenz, Beer, Pütz ir Heinitz (2016) sukurta 12 teiginių skale (angl. *Psychological Capital Questionnaire, CPC-12*). Skalės teiginio pavyzdys: „Galiu išspręsti daugumą problemų jei įdėsiu pakankamai pastangų“. Originalios skalės Cronbacho alpha – 0,820. Buvo gautas leidimas iš autorių versti ir naudoti šį klausimyną moksliniame darbe. Vertimą į lietuvių kalbą atliko profesionalus vertėjas ir darbo autorė kartu su darbo vadovu.

Rezultatų vertinimas. Autoriai nurodo, kad atsakyti reikia 6 balų skalėje, tačiau šiame tyrime atsakymai buvo vienodinti su kitomis skalėmis ir vertinami 5 balų Likerto skalė nuo 1 („visiškai nesutinku“) iki 5 („visiškai sutinku“). Aukštesni skalės įverčiai rodo labiau išreikštą psichologinį kapitalą. Skalės įvertis skaičiuojamas kaip atsakymų į visus 12 skalės teiginius balų vidurkis.

Patikimumas ir validumas. Šiame tyrime Cronbacho alpha koeficientas yra 0,875. Tyrimo pradžioje buvo patikrintas skalės konstrukto validumas taikant principinių komponentų faktorių analizės metodą su varimax sukimu. Išskirtas vienas faktorius, kuris paaiškina 44,5 % duomenų sklaidos ($KMO = 0,877$, Bartleto sferiškumo testo $p < 0,001$). Teiginių svoriai faktoriuje svyruoja nuo 0,362 iki 0,793 (žr. 2-ą priedą).

Gerovė vertinta Pasaulio sveikatos organizacijos geros savijautos rodikliu (PSO-5) (angl. Well - Being Index WHO-5). PSO (5) geros savijautos rodiklis sukurtas Pasaulinės sveikatos organizacijai bendradarbiaujant su danų psichiatru P. Bechu 1998 m. Ši skalė vertina psichologinės savijautos aspektus per pastarąsias 2 savaites. Skalę sudaro 5 teiginiai, kurie apima teigiamus emocijų aspektus. Teiginių pavyzdžiai: „*Jaučiuosi linksmas (-a) ir pakilios nuotaikos*“, „*Jaučiuosi aktyvus (-i) ir energingas (-a)*“, „*Mano kasdieniame gyvenime buvo daug mane dominančių dalykų*“ ir pan. Skalė yra laisvai prieinama internete.

Rezultatų vertinimas. Atsakymai vertinami 5 balų Likerto tipo skale nuo 0 („niekada“) iki 5 („visą laiką“). Aukštesni skalės įverčiai rodo aukštesnę gerovę. Bendras PSO-5 įvertis apskaičiuojamas visų teiginių sumą padauginamas iš 4. Galutinis balų skaičius svyruoja nuo 0 iki 100, kurioje 0 yra žema gerovė, o 100 - labai aukšta.

Patikimumas ir validumas. Ši skalė buvo naudota Mažulytės - Rašytinės disertacijos tyrime (2017). Autorė nurodo gerą skalės patikimumo koeficientą (Chronbach $\alpha = 0,850$). Šiame tyrime Cronbacho alpha koeficientas yra 0,926. Tyrimo pradžioje buvo patikrintas skalės konstrukto validumas taikant principinių komponentų faktorių analizės metodą su varimax sukimu. Išskirtas vienas faktorius, kuris paaiškina 77,5 % duomenų sklaidos ($KMO = 0,876$; Bartleto sferiškumo testo $p < 0,001$). Teiginių svoriai faktoriuje svyruoja nuo 0,784 iki 0,940 (žr. 2-ą priedą).

2.3. Tyrimo eiga

Prieš pradėdant tyrimą Lietuvos policijoje buvo gautas raštiškas leidimas „Dėl psichologinių tyrimų atlikimo“ iš Vilniaus universiteto. Taip pat buvo gauti klausimynų autorių leidimai naudoti skales šiame tyrime. Duomenų rinkimui buvo naudojama internetinė apklausų platforma www.apklausa.lt. Informacija apie tyrimą ir kvietimas jame dalyvauti (pridedant nuorodą į anketą bei iš universiteto gautą raštišką leidimą) buvo siunčiami elektroniniu paštu į Lietuvos policijos įstaigas (komisariatus, Policijos departamentą ir pan.) įstaigų vadovų, komunikacijos specialistų kontaktais, nurodytais šių organizacijų interneto svetainėse su prašymu pasidalinti vykdomos

apklausos nuoroda su tos įstaigos darbuotojais. Tyrimas vykdytas 2024 m. sausio – vasario mėnesiais. Tyrimo dalyviai buvo kviečiami užpildyti anketą savanoriškai, informuojant apie tyrimo tikslą bei pateikiamų duomenų konfidencialumą, anonimiškumą bei galimas rizikas. Tyrimo dalyviai, atsakydami į anketos klausimus, turėjo patvirtinti, kad yra Lietuvos policijos darbuotojai, pažymėdami organizaciją, kurioje dirba. Tyrimo dalyvių dalyvavimas buvo savanoriškas, jie buvo informuoti apie teisę ir galimybę bet kada pasitraukti iš tyrimo. Taip pat tyrimo anketoje buvo nurodyti tyrėjo kontaktiniai duomenys, kuriais tyrimo dalyviai galėjo kreiptis iškilus klausimams (žr. 3 priedą).

2.4. Duomenų analizės metodai

Statistinė duomenų analizė buvo atlikta naudojant IBM SPSS 20.0 programą. Buvo taikyta aprašomoji statistika reikšmių dažniams ir jų procentinei išraiškai apskaičiuoti. Buvo skaičiuojami kintamųjų vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai. Skalių patikimumas buvo vertinamas apskaičiuojant skalių teiginių vidinio suderinamumo koeficientą - Cronbacho α . Skalių validumas buvo tikrintas taikant principinių komponentų tiriamąją faktorių analizę su varimax sukimu. Atliekant pirminę duomenų analizę buvo įvertinamas tyrimo kintamųjų skirstinio atitikimas normaliajam. Taikytas Kolmogorovo-Smirnovo testas bei vertinami asimetriškumo ir lėkštumo (eksceso) koeficientai. Atsižvelgiant į asimetriškumo ir lėkštumo koeficientus, daugelio kintamųjų duomenų pasiskirstymas artimas normaliajam (žr. 4 priedą), todėl duomenų analizėje pasirinkta taikyti parametrinės statistikos kriterijus. Praktikoje dažniausiai pakanka, kad tyrimo kintamųjų reikšmių atitikimas normaliam skirstiniui būtų įvykdytas bent iš dalies (Vaitkevičius ir Saudargienė, 2006). Dviejų skirtingų grupių nepriklausomų imčių palyginimui (lyginant kintamųjų vidurkių skirtumus pagal lytį, išsilavinimą ir užimamas pareigas) buvo taikytas Stjudento t kriterijus. Kelių nepriklausomų imčių palyginimui (lyginant kintamųjų vidurkių skirtumus pagal darbo stažą) buvo naudotas ANOVA kriterijus. Kintamųjų ryšiai buvo skaičiuojami taikant Pearsono koreliacijos koeficientą. Prognostiniai ryšiai vertinti taikant hierarchinę regresinę analizę. Pasirinktas statistinio reikšmingumo lygmuo $\alpha = 0,05$.

3. REZULTATAI

3.1. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika

3.1.1. Organizacinių veiksmų, psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo ir gerovės raiška ir sąsajos su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis

Šiame skyriuje nagrinėjami organizacinių veiksmų, psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo, gerovės raiška bendroje imtyje, pagal socialines demografines charakteristikas ir pastarųjų sąsajas.

Pirmuoju uždaviniu siekta ištirti kintamųjų sąsajas su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis. 2 lentelėje pateikiami tyrimo dalyvių organizacinių veiksmų, psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo, gerovės raiškos vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai. Organizaciniai veiksniai yra išreikšti aukščiau vidutinės reikšmės ($M = 5,11$, $SD = 0,96$), psichologinis kapitalas ir gerovė šiek tiek viršija vidutinę reikšmę - atitinkamai ($M = 3,87$, $SD = 0,49$ ir $M = 60,6$, $SD = 20,9$), priekabiavimas darbe yra išreikštas žemiau, nei vidutinė reikšmė ($M = 1,53$, $SD = 0,53$).

2 lentelė. *Organizacinių veiksmų, psichologinio kapitalo, priekabiavimo darbe ir gerovės skalių pagrindinės charakteristikos bendroje imtyje*

<i>Kintamieji</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Organizaciniai veiksniai	147	5,11	0,96	1,85	7,00
Psichologinis kapitalas	147	3,87	0,49	2,42	5,00
Priekabiavimas darbe	147	1,53	0,53	1,00	4,00
Gerovė	147	60,6	20,9	4	100

Pastaba: N – tyrimo dalyvių skaičius; M – vidurkis; SD – standartinis nuokrypis.

Toliau buvo lyginami kintamųjų raiškos skirtumai dviejose skirtingose grupėse - pagal lytį ir užimamas pareigas taikant Stjudento t kriterijų nepriklausomoms imtims. Palyginus kintamųjų raišką pagal lytį, nenustatyta statistiškai reikšmingų skirtumų (žr. 3 lentelę), tačiau nustatyti statistiškai reikšmingi vidurkių skirtumai lyginant kintamuosius skirtingas pareigas užimančių tyrimo dalyvių grupėse (žr. 4 lentelę).

3 lentelė. Tyrimo kintamųjų vidurkiai grupėse pagal lytį

<i>Kintamieji</i>	Moterys (n =82)		Vyrų (n =63)		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
Organizaciniai veiksniai	5,16	0,95	5,03	0,99	0,816	143	0,416
Psichologinis kapitalas	3,90	0,49	3,81	0,49	1,149	143	0,252
Priekabiavimas darbe	1,48	0,53	1,59	0,54	-1,291	143	0,199
Gerovė	60,8	22,2	59,8	19,3	- 0,276	143	0,783

Pastaba: *n* – tyrimo dalyvių skaičius; *M* – vidurkis; *SD* – standartinis nuokrypis. *N* =147.

Iš 3 lentelėje pateiktų duomenų matome, jog nenustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai lyginant kintamuosius vyrų ir moterų grupėse ($p \geq 0,05$).

Kaip matome iš 4 lentelėje pateiktų duomenų, lyginant kintamųjų raišką vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių asmenų grupėse, statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti tik gerovės vertinime: vadovaujančias pareigas užimantys asmenys aukščiau įvertino gerovę ($M = 69,5$; $SD = 15,8$), nei nevadovaujančias pareigas užimantieji ($M = 58,6$; $SD = 21,4$) ($t = 2,972$; $df = 145$, $p = 0,005$). Šie skirtumai galėtų būti susiję su nevienodu tyrimo dalyvių skaičiumi.

4 lentelė. Tyrimo kintamųjų vidurkiai grupėse pagal pareigas

<i>Kintamieji</i>	Vadovaujančios pareigos (n = 26)		Nevadovaujančios pareigos (n = 121)		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
Organizaciniai veiksniai	5,20	0,70	5,09	1,01	0,532	145	0,595
Psichologinis kapitalas	3,96	0,51	3,85	0,49	1,071	145	0,286
Priekabiavimas darbe	1,53	0,34	1,52	0,57	0,040	145	0,968
Gerovė	69,5	15,8	58,6	21,4	2,972	145	0,005

Pastabos: *n* – tyrimo dalyvių skaičius; *M* – vidurkis; *SD* – Standartinis nuokrypis; Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu. *N* =147.

Palyginus tyrimo kintamųjų vidurkius pagal išsilavinimą, statistiškai reikšmingi skirtumai nenustatyti (žr. 5 lentelę). Atsižvelgiant į tai, kad tyrimo dalyvių, turinčių vidurinę ir profesinę išsilavinimą, imtis buvo itin maža, šios grupės į duomenų analizę nebuvo įtrauktos.

5 lentelė. Tyrimo kintamųjų vidurkiai grupėse pagal išsilavinimą

	Aukštasis universitetinis (n = 113)	Aukštasis neuniversiteti nis (n = 23)			
<i>Kintamieji</i>	<i>M(SD)</i>	<i>M(SD)</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Organizaciniai veiksniai	5,07(0,94)	5,27(1,01)	-0,907	134	0,366
Psichologinis kapitalas	3,84(0,49)	3,87(0,43)	-0,271	134	0,787
Priekabiavimas darbe	1,53(0,51)	1,38(0,42)	1,280	134	0,203
Gerovė	59,72(21,08)	64,17(19,87)	-0,933	134	0,352

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius; M – vidurkis; SD – Standartinis nuokrypis; Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu, N =147.

Lyginant tyrimo kintamuosius pagal tyrimo dalyvių darbo stažą buvo taikyta vienfaktorinė dispersinė analizė ANOVA. Rezultatai rodo, kad nustatyti statistiškai reikšmingi vidurkių skirtumai vertinant psichologinį kapitalą – tyrimo dalyviai, dirbantys organizacijoje 6-10 m. (M = 4,09, SD = 0,45), aukščiau vertina psichologinį kapitalą, nei dirbantys organizacijoje 16-20 m. (M = 3,70, SD = 0,61), (F = 2,770, p = 0,030) (žr. 6 lentelę).

6 lentelė. Tyrimo kintamųjų vidurkiai grupėse pagal darbo stažą

	0-5 m. n = 36	6-10 m. n =17	11-15 m. n =16	16-20 m. n = 20	>20 m. n = 58			
<i>Kintamieji</i>	<i>M(SD)</i>	<i>M(SD)</i>	<i>M(SD)</i>	<i>M(SD)</i>	<i>M(SD)</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Organizaci- niai veiksniai	5,48(0,94)	5,18(1,08)	4,94(1,07)	5,09(0,73)	4,92(0,94)	2,058	146	0,089
Psichologinis kapitalas	4,00(0,41)	4,09(0,45)	3,87(0,61)	3,70(0,61)	3,78(0,44)	2,770	146	0,030
Priekabiavim as darbe	1,36(0,60)	1,69(0,65)	1,60(0,45)	1,64(0,69)	1,52(0,39)	1,524	146	0,198
Gerovė	58,77(21, 42)	64,71(20,7 5)	59,00(24,4 6)	66,00(19, 18)	59,03(20, 37)	0,666	146	0,617

Pastabos: n – tyrimo dalyvių skaičius; M – vidurkis; SD – Standartinis nuokrypis; Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu, N =147.

Toliau buvo analizuojamos tyrimo kintamųjų sąsajos su tyrimo dalyvių amžiumi (žr. 7 lentelę).

7 lentelė. Tyrimo kintamųjų sąsajos su amžiumi

Kintamieji	Amžius	
Organizaciniai veiksniai	r	- 0,125
	p	0,133
Psichologinis kapitalas	r	- 0,184*
	p	0,026
Priekabiavimas darbe	r	0,032
	p	0,704
Gerovė	r	0,042
	p	0,612

Pastaba: N = 147. *p < 0,05; **p < 0,01; Statistiškai reikšmingos koreliacijos paryškintos.

Iš 7 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad iš visų tyrimo kintamųjų tik psichologinis kapitalas statistiškai reikšmingai koreliuoja su amžiumi ir šis ryšys yra neigiamas ($r = - 0,184$, $p < 0,05$). Nors šis ryšys yra labai silpnas, tačiau galime teigti, kad kuo vyresnis darbuotojas, tuo žemiau vertinamas psichologinis kapitalas, ir atvirkščiai – kuo jaunesnis darbuotojas, tuo aukščiau vertinamas psichologinis kapitalas.

Šiuo tyrimu taip pat siekta išsiaiškinti, kokias neigiamų poelgių apraiškas policijos darbuotojai patiria dažniausiai, o kokias - rečiausiai. Gauti duomenys pateikti 8 lentelėje.

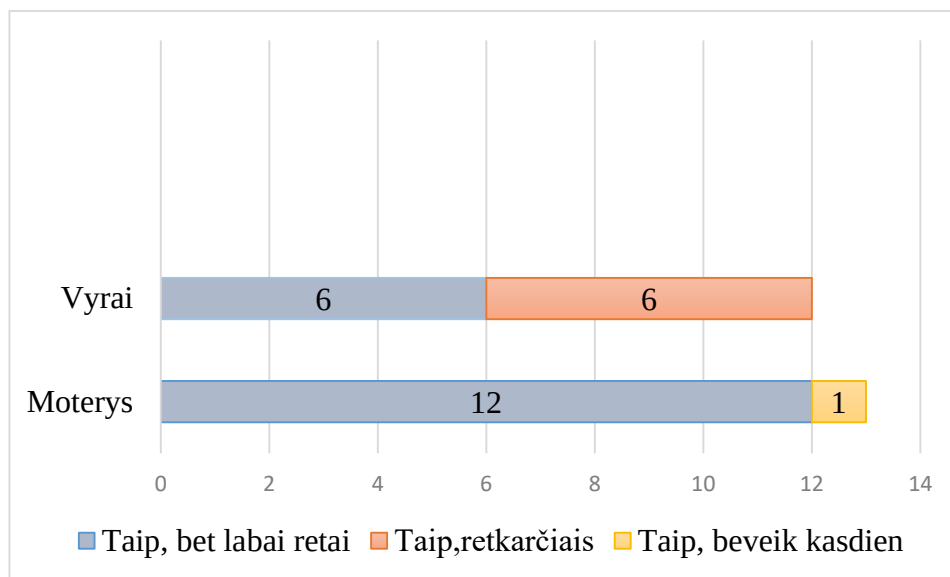
8 lentelė. Neigiamų poelgių apraiškų dažnumo vertinimas

Neigiamų poelgių apraiškų formos	Procentai (N = 147)				
	Niekada	Retkarčiais	Kas mėnesį	Kas savaitę	Kasdien
Informacijos, turinčios įtakos darbo veiklai, nuslėpimas	42,9	42,9	8,8	2,7	0,7
Paskalų ir gandų skleidimas	35,4	44,2	12,2	5,4	2,7
Socialinė atskirtis, vengimas bendrauti	67,3	26,5	4,1	2,0	-
Užgaulios pastabos dėl asmeninių savybių (pvz., įpročių arba kilmės), požiūrio arba asmeninio gyvenimo	60,5	29,9	5,4	4,1	-
Šaukimas, spontaniško pykčio (arba įniršio) proveržiai	60,5	32,0	4,8	2,7	-
Pakartotinas padarytų klaidų ir apsirikimų priminimas	55,1	40,1	3,4	1,4	-
Ignoravimas ar priešiško rodymas bandant užmegzti kontaktą	65,3	29,3	2,7	2,7	-
Atkakli darbo arba pastangų kritika	65,3	32,0	1,4	1,4	-
Išleidžiančių išdaigų ir pokštų krėtimas iš bendradarbių, su kuriais nesutariama	79,6	15,6	2,0	2,7	

Remiantis 8 lentelėje pateiktais duomenimis, matyti, kad daugelį neigiamų poelgių apraiškų tyrimo dalyviai *niekada* nepatyrė arba patyrė *retkarčiais*. Dažniausios poelgių formos, kurias tyrimo dalyviai nurodė, jog patiria retkarčiais yra - „*paskalų ir gandų skleidimas*“ (44,2 %) bei „*informacijos, turinčios įtakos darbo veiklai, nuslėpimas*“ (42,9 %). Galime pastebėti, kad „*paskalų ir gandų skleidimas*“ taip pat yra viena iš dažniausių neigiamų elgesio apraiškų, kurią tyrimo dalyviai nurodė, jog patyrė „*kas mėnesį*“ ir „*kas savaitę*“.

Siekiant išsiaiškinti, koks yra priekabiavimo darbe paplitimo mastas, taip pat buvo vertinama subjektyvi tyrimo dalyvių patirtis, pateikiant priekabiavimo darbe sąvokos apibrėžimą ir užduodant klausimą: „*Remdamiesi anksčiau minėtu apibrėžimu atsakykite, ar per paskutinius šešis mėnesius*

darbe patyrėte priekabiavimą?“. Gauti tyrimo rezultatai rodo, kad vertinant subjektyvų priekabiavimo patyrimą per pastaruosius 6 mėn., 25 tyrimo dalyviai atsakė teigiamai (žr. 3 pav.).



3 pav. Tyrimo dalyvių subjektyvus priekabiavimo darbe vertinimas ($n = 25$)

Kaip matome, dauguma policijos darbuotojų moterų nurodė, jog patyrė priekabiavimą *labai retai*, o vyrai – *labai retai* ar *retkarčiais*.

Tyrimo metu taip pat siekta išsiaiškinti, kas ir iš ko patiria priekabiavimą darbe. Tyrimo rezultatai parodė, jog iš viso nurodė, kad priekabiavimą darbe patyrė 3 – vadovaujančias pareigas užimančios asmenys, ir 22 – nevadovaujančias pareigas užimančios. Tyrimo duomenys taip pat rodo, jog vadovai nurodė, kad patyrė priekabiavimą iš kito vadovo ar pavaldinių, o dauguma darbuotojų – iš kolegų, t.y. bendradarbių. Kai kurie nurodė, jog patyrė priekabiavimą iš kelių šaltinių - klientų ir bendradarbių ar bendradarbių ir tiesioginio vadovo (žr. 9 lentelę).

9 lentelė. *Priekabiavimo darbe šaltinis*

Asmens, patyrusio priekabiavimą, pareigos		
<i>Priekabiavimo darbe šaltinis</i>	<i>Darbuotojas</i>	<i>Vadovas</i>
Bendradarbis (-iai)	16	-
Tiesioginis vadovas	5	-
Kitas vadovas	1	2
Pavaldinys (-iai)	-	1
Kita (gyventojų, klientų)	2	-

3.2. Organizacinių veiksmų, psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo ir gerovės sąsajos

Antruoju uždaviniu siekta ištirti tyrimo kintamųjų tarpusavio sąsajas. Analizuojant tyrimo kintamųjų tarpusavio sąsajas taikytas Pearsono koreliacijos koeficientas. Koreliacijos koeficientai ir jų reikšmingumo lygmenys pateikti 10 lentelėje.

10 lentelė. Tyrimo kintamųjų tarpusavio sąsajos

	Organizaciniai veiksniai	Psichologinis kapitalas	Priekabiavimas darbe	Gerovė
Organizaciniai veiksniai	1	0,433**	- 0,417**	0,506**
Psichologinis kapitalas		1	-0,227**	0,585**
Priekabiavimas darbe			1	- 0,390**

Pastaba: N = 147. *p < 0,05; **p < 0,01. Statistiškai reikšmingos koreliacijos paryškintos.

Nustatytos statistiškai reikšmingos sąsajos tarp visų tyrimo kintamųjų. Priekabiavimas darbe neigiamai koreliuoja su organizaciniais veiksniais ($r = -0,417$, $p = 0,000$), psichologiniu kapitalu ($r = -0,227$, $p = 0,006$) ir gerove ($r = -0,390$, $p = 0,000$). Tačiau galime pastebėti, kad stipriausias ryšys nustatytas taip priekabiavimo darbe ir organizacinių veiksmų. Gauti rezultatai taip pat rodo, jog tiek organizaciniai veiksniai, tiek psichologinis kapitalas teigiamai susiję su darbuotojų gerove, atitinkamai ($r = 0,506$, $p < 0,01$ bei $r = 0,585$, $p < 0,01$). Šių ryšių stiprumas vertinamas kaip vidutinis (Čekanavičius ir Murauskas, 2014).

Tyrimo metu taip pat buvo svarbu pažinti, kokie organizaciniai veiksniai labiausiai siejami su darbe patiriamu priekabiavimu. Tam tikslui buvo atlikta atskirų Organizacinių veiksmų skalės teiginių ir priekabiavimo vertinimo (neigimų poelgių skalės rodiklis) koreliacinė analizė. Nors atlikus analizę paaiškėjo, kad beveik visi veiksniai koreliuoja su priekabiavimu, tačiau stipriausiai koreliuojantys teiginiai pateikiami 11 lentelėje. Iš tyrimo duomenų matyti, kad gautos vidutinio stiprumo neigiamos priekabiavimo vertinimo koreliacijos su organizacinių veiksmų skalės teiginiais, atspindinčiais socialinio klimato dimensiją.

11 lentelė. Priekabiavimo darbe ir organizacinių veiksnių (pagal teiginius) sąsajos

Organizaciniai veiksniai pagal teiginius	Priekabiavimas darbe	p
Teigiama darbovietės atmosfera	r - 0,395	0,000
Darbuotojų emocijų raiška atvira ir sąžininga	r - 0,400	0,000
Darnus darbuotojų tarpusavio bendravimas	r - 0,420	0,000
Rami darbovietės atmosfera	r - 0,482	0,000
Atviras darbuotojų nuomonės išsakymas	r - 0,374	0,000
Palanki darbovietės atmosfera	r - 0,439	0,000
Profesionalus iškylančių konfliktų sprendimas	r - 0,376	0,000
Geras bendradarbiavimas skyriuje	r - 0,427	0,000
Darbuotojų tarpusavio supratingumas ir abipusis pasitikėjimas	r - 0,393	0,000

Pastaba: N = 147.

Kaip matome iš gautų tyrimo rezultatų, priekabiavimas darbe stipriausiai neigiamai siejosi su šiais teiginiais: „Mano darbovietėje tvyro rami atmosfera“ (r = - 0,482, p = 0,000), „Darbe atmosfera palanki“ (r = - 0,439, p = 0,000), „Manau, kad bendradarbiavimas mano skyriuje vyksta gerai“ (0,427, p = 0,000), „Darbuotojai darniai bendrauja“ (r = - 0,420, p = 0,000) ir kt. Darbuotojai, kurie aukščiau vertino minėtus organizacinės aplinkos veiksnius, nurodė, kad patiria mažiau priekabiavimo apraiškų.

3.3. Darbe patiriamą priekabiavimą prognozuojantys veiksniai

Trečiuoju tyrimo uždaviniu siekta nustatyti organizacinių veiksnių ir darbuotojų psichologinio kapitalo reikšmę prognozuojant darbe patiriamą priekabiavimą.

Siekiant nustatyti organizacinių veiksnių galimybes prognozuoti priekabiavimą darbe, buvo taikoma hierarchinė (trijų pakopų) tiesinė regresinė analizė (žr. 12 lentelę). Pirmoje pakopoje buvo įvesti socialiniai demografiniai duomenys (amžius, pareigos), antroje – organizaciniai veiksniai, trečioje – psichologinis kapitalas. Kaip matome iš 12 lentelėje pateiktų duomenų, demografiniai kintamieji neprognozuoja priekabiavimo darbe. Antroje hierarchinės regresijos analizės pakopoje pridėjus organizacinius veiksnius, modelis paaiškina papildomus 17,5 proc. priekabiavimo darbe sklaidos. Šioje pakopoje organizaciniai veiksniai priekabiavimą darbe statistiškai reikšmingai prognozuoja neigiamai (β = - 0,422, p = 0,000). Trečioje pakopoje pridėjus psichologinį kapitalą,

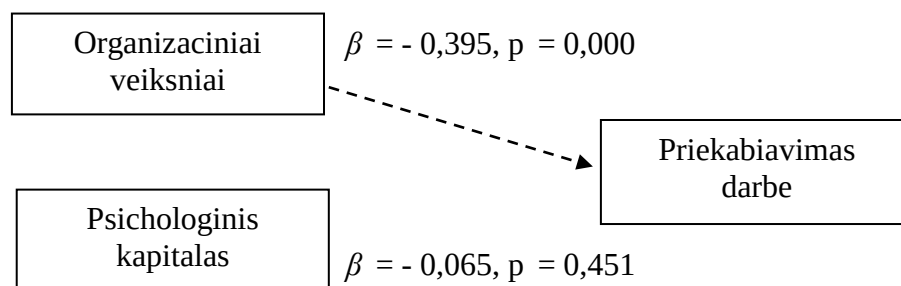
modelis paaiškina papildomus tik 0,3 proc. Šioje pakopoje psichologinis kapitalas priekabiavimo darbe neprognozuoja ($\beta = -0,065$ $p = 0,451$), tuo tarpu organizaciniai veiksniai išlieka reikšmingu prognostiniu veiksniu ($\beta = -0,395$ $p = 0,000$). Šis modelis yra artimas statistiškai reikšmingam, paaiškina 17,9 proc. priekabiavimo darbe variacijos ($R^2 = 0,179$).

12 lentelė. *Priekabiavimo darbe prognostiniai veiksniai*

Nepriklausomi kintamieji	Priekabiavimas darbe					
	1 pakopa		2 pakopa		3 pakopa	
	β	p	β	p	β	p
Amžius	0,032	0,705	-0,025	0,748	-0,035	0,662
Pareigos	0,002	0,978	-0,025	0,747	-0,031	0,690
Organizaciniai veiksniai			-0,422	0,000	-0,395	0,000
Psichologinis kapitalas					-0,065	0,451
R^2	0,001		0,176		0,179	
ΔR^2			0,175***		0,003	
F	0,072		10,088***		7,686	0,000***

Pastaba: $N = 147$. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Apbendrintant galime teigti, kad organizaciniai veiksniai priekabiavimą darbe prognozuoja neigiamai ($\beta = -0,395$, $p = 0,000$), tuo tarpu psichologinis kapitalas – neprognozuoja priekabiavimo darbe ($\beta = -0,065$ $p = 0,451$) (žr. 4 pav.).



4 pav. Priekabiavimo darbe prognostinių veiksnių rezultatai

Taigi, *pirmoji hipotezė* pasitvirtino, *antroji* hipotezė – nepasitvirtino.

3.4. Organizacinių veiksnių, psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo reikšmė gerovei

Ketvirtuoju tyrimo uždaviniu siekta nustatyti organizacinių veiksnių, psichologinio kapitalo ir darbe patiriamo priekabiavimo galimybes prognozuojant darbuotojų gerovę. Siekiant įvertinti, kokie veiksniai gali nuspėti darbuotojo gerovę, buvo taikyta hierarchinė tiesinė regresija. Į pirmą pakopą įtraukti demografiniai kintamieji, pagal kuriuos gauti reikšmingi gerovės raiškos skirtumai – amžius ir pareigos. Į antrą modelį papildomai įtrauktas organizacinių veiksnių rodiklis, į trečią – psichologinis kapitalas ir į ketvirtą – priekabiavimo vertinimas (žr. 13 lentelę).

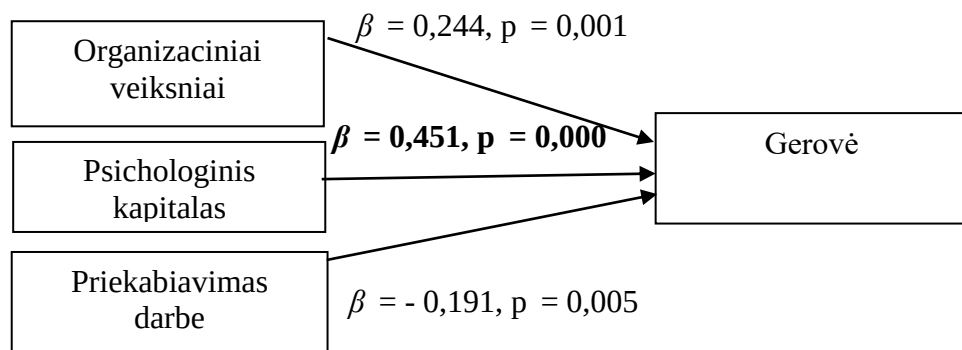
13 lentelė. *Darbuotojo gerovės prognostiniai veiksniai*

	Gerovė							
	1 pakopa		2 pakopa		3 pakopa		4 pakopa	
Nepriklausomi kintamieji								
	β	p	β	p	β	p	β	p
Amžius	0,010	0,901	0,079	0,273	0,148	0,022	0,141	0,025
Pareigos	- 0,198	0,018	-0,165	0,022	-0,121	0,057	-0,127	0,041
Organizaciniai veiksniai			0,509	0,000	0,319	0,000	0,244	0,001
Psichologinis kapitalas					0,463	0,000	0,451	0,000
Priekabiavimas darbe							-0,191	0,005
R^2	0,040		0,294***		0,463***		0,493***	
ΔR^2	0,040		0,254		0,169		0,030	
F	2,980		19,736***		30,386***		27, 208**	

Pastaba. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, $N = 147$

Rezultatai rodo, kad pirmasis modelis, į kurį įvestos tik socialinės demografinės charakteristikos, yra nereikšmingos, paaiškina tik 4 proc. gerovės sklaidos. Antroje pakopoje reikšmingai prognozuoja organizaciniai veiksniai ($\beta = 0,509$, $p = 0,000$). Taip pat matyti, kad šioje pakopoje pridėjus organizacinių veiksnių kintamąjį, modelio paaiškinamumas padidėjo 25,4 proc. Trečioje pakopoje pridėjus psichologinio kapitalo kintamąjį, modelis papildomai paaiškina 16,9 proc. Nors šioje pakopoje organizaciniai veiksniai ($\beta = 0,319$, $p = 0,000$) vis dar išlieka reikšmingu prognostiniu veiksniumi, tačiau psichologinis kapitalas ($\beta = 0,463$, $p = 0,000$) yra stipresnis prognostinis veiksnys, nei organizaciniai veiksniai. Į ketvirtą pakopą įvedus

priekabiavimo darbe kintamąjį, psichologinio kapitalo teigiamas poveikis gerovei nežymiai sumažėjo, tačiau jis vis vien išliko stipriausiu prognostiniu veiksnium. Šioje pakopoje stipriausią teigiamą poveikį gerovės atžvilgiu turi psichologinis kapitalas ($\beta = 0,451, p = 0,000$). Nustatyta psichologinio kapitalo reikšmė gerovei yra stipriai išreikšta ir paaiškina 49,3 proc. duomenų sklaidos ($R^2 = 0,493$).



5 pav. Gerovės prognostinių veiksnių rezultatų modelis

Kaip matome iš 5 paveikslo, priekabiavimo darbe kintamasis statistiškai reikšmingai neigiamai prognozuoja gerovę ($r = - 0,191, p < 0,01$), organizaciniai veiksniai - teigiamai ($\beta = 0,244, p = 0,001$), tačiau psichologinis kapitalas ($\beta = 0,451, p = 0,000$) yra svarbiausias statistiškai reikšmingas gerovės prognostinis veiksnys.

Taigi, galime teigti, kad tyrimo metu keltos 3, 4 ir 5 hipotezės pasitvirtino.

4. REZULTATŲ APITARIMAS

Šio tyrimo tikslas buvo - nustatyti organizacinių veiksnių ir psichologinio kapitalo reikšmę policijos darbuotojų patiriamam priekabiavimui ir gerovei.

Ankstesni tyrimai atskleidė, kad priekabiavimas darbe – skirtingose šalyse ir kultūrose paplitęs reiškinys, su kuriuo susiduria įvairių profesijų darbuotojai. Šis reiškinys tikriausiai gali būtų vadinamas patologiniu XXI amžiaus fenomenu. Nors mokslininkai sutinka, kad priekabiavimas darbe yra sudėtingas ir daugialypis reiškinys, kurio prielaidos siejamos tiek su asmeniu, tiek su organizacija, tačiau šių veiksnių reikšmė patiriamam priekabiavimui iki galo nėra aiški. Tad siekiant gilesnio supratimo apie organizacinių ir individualių veiksnių reikšmę policijos darbuotojų patiriamam priekabiavimui, buvo atliktas šis tyrimas. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad organizaciniai veiksniai neigiamai prognozuoja darbe patiriamą priekabiavimą, o psichologinis kapitalas – neprognozuoja. Šis tyrimas taip pat atskleidė, veiksnius, turinčius reikšmės policijos darbuotojo gerovei, išryškindamas teigiamą psichologinio kapitalo ir neigiamą – priekabiavimo poveikį. Tyrimo metu paaiškėjo, kad psichologinio kapitalo reikšmė aukštesnei policijos darbuotojo gerovei yra stipriau išreikšta, nei organizacinių veiksnių, tuo tarpu priekabiavimas darbe daro neigiamą poveikį darbuotojo gerovei, tačiau jo reikšmė nėra stipriai išreikšta. Toliau bus pristatomi ir aptariami tyrimo metu gauti rezultatai pagal atskirai formuluotus tyrimo uždavinius ir hipotezes.

4.1. Organizacinių veiksnių, psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo ir gerovės raiška ir sąsajos su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis

Pirmuoju uždaviniu siekta įvertinti organizacinių veiksnių, darbuotojo psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo bei gerovės raišką ir sąsajas su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis. Šio tyrimo rezultatai atskleidė, kad priekabiavimo darbe raiška statistiškai reikšmingai nesiskyrė vyrų ir moterų grupėse. Gauti duomenys šiek tiek stebina, nes prieštarauja ankstesnių tyrimų, kuriuose buvo nustatyti lyčių skirtumai patiriant priekabiavimą, rezultatams. Pavyzdžiui, kai kurie tyrėjai nustatė, kad moterys patiria priekabiavimą dažniau, nei vyrai (Giorgi et al., 2013; Venetoklis & Kettunen, 2016; Amponsah - Tawiah & Annor, 2017). Svarbu tai, kad ši tendencija išryškėjo ir policijos darbuotojų imtyje (UNISON, 2016). Tačiau kai kuriuose tyrimuose lyties skirtumų taip pat nerasta (Darko et al., 2019). Kita vertus, atsižvelgiant į tai, kad tradiciškai teisėsaugos institucijos siejamos su vyrų dominuojama kultūra, kurios vienas esminių elementų, anot Paurienės (2019), yra vyriškumo kultas, tad galima buvo tikėtis kitokių rezultatų. Vis dėlto, remiantis Tarptautinės darbo organizacijos (2022) atlikto tyrimo duomenimis, ryškiausi lyčių skirtumai stebimi patiriant seksualinį priekabiavimą (ILO, 2022). Tad tikėtina, jog šiame tyrime

nebuvo gauti skirtumai lyties atžvilgiu dėl to, kad buvo vertinami psichologiniai priekabiavimo aspektai. Tačiau šio tyrimo metu buvo gauta, kad psichologinis kapitalas reikšmingai neigiamai siejasi su darbuotojo amžiumi. Tai reiškia, kad kuo vyresnis darbuotojas, tuo žemesnis jo psichologinis kapitalas, ir atvirkščiai – kuo jaunesnis darbuotojas, tuo aukštesnis psichologinio kapitalas. Nepaisant to, kad šis ryšys yra gana silpnas, vis dėlto, psichologinio kapitalo su amžiumi kitimo tendencija įdomi ir gali būti interpretuojama įvairiai. Vienas iš galimų paaiškinimų galėtų būti tas, kad asmens psichologiniai ištekliai, kuriems priskiriamas ir psichologinis kapitalas, kaip ir fizinės galimybės, su mažumi senka, ypač esant įtemptam policijos darbuotojų darbui. Kita vertus, galbūt jaunas darbuotojas turi daugiau energijos, jaučiasi laimingesnis, turi daugiau pozityvių lūkesčių ateities atžvilgiu, o tai iš dalies galėtų lemti jo aukštesnį psichologinį kapitalą. Taip pat rasti reikšmingi psichologinio kapitalo vidurkių skirtumai skirtingą darbo stažą turinčių darbuotojų grupėse. Paaiškėjo, kad aukštesniu psichologiniu kapitalu pasižymi darbuotojai, kurie dirba organizacijoje trumpesnę laiką, palyginus su tais, kurie dirba ilgiau. Šio tyrimo rezultatai prieštarauja Arcega ir Caballero (2019) atlikto tyrimo rezultatams. Autoriai nenustatė reikšmingų psichologinio kapitalo sąsajų su sociodemografiniais rodikliais. Anot Avey (2014), psichologinio kapitalo sąsajos su demografiniais rodikliais aptinkamos retai, o jei ir randamos, tai jos būna labai silpnos, tad gautus rezultatus negalime vadinti netikėtais. Tyrimo metu taip pat pastebėti gerovės raiškos skirtumai skirtingas pareigas užimančiųjų grupėse: vadovaujančias pareigas užimantys asmenys įvertino gerovę aukščiau, nei nevadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai. Nors labai tikėtina, kad gauti rezultatai galėjo būti susiję su netolygiu tyrimo dalyvių pasiskirstymu abiejose grupėse, tačiau jie atitinka kito tyrimo, kuriame taip pat buvo nustatyta, kad nevadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų subjektyvi gerovė yra žemesnė, nei vadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų, rezultatus (Annor & Amponsah – Tawiah, 2017).

Tyrimo metu buvo svarbu pažinti, su kokiomis neigiamų poelgių apraiškomis dažniausiai susiduria policijos darbuotojai. Paaiškėjo, kad dažniausios neigiamų poelgių apraiškos yra informacijos, turinčios įtakos darbo veiklai, nuslėpimas ir paskalų bei gandų skleidimas. Nors mokslinėje literatūroje nėra vieningos nuomonės dėl dažniausių neigiamų poelgių apraiškų formų, tačiau reiktų pastebėti, kad šio tyrimo duomenys sutampa su kai kurių kitų mokslininkų pateikiamais duomenimis. Pavyzdžiui, Yoo ir Lee (2018) taip pat nustatė, kad informacijos, turinčios įtakos darbo veiklai, nuslėpimas, yra viena iš dažniausių priekabiavimo darbe formos apraiškų, kurią nurodė daugiau nei pusė tyrimo dalyvių. Mian ir Razzac (2020) gavo panašius duomenis, nurodydami, kad policijos darbuotojai dažniausiai susiduria su priekabiavimo apraiškos formomis, kuriomis siekiama pakenkti darbo atlikimui. Galima būtų teigti, kad šio tyrimo rezultatai sutampa su ankstesnių tyrimų duomenimis, tačiau Jungtinėje Karalystėje atliktame tyrime buvo nustatyta, jog pažeminimas, perdėta kritika ir izoliacija – dažniausios neigiamų poelgių apraiškų

formos policijos darbuotojų imtyje (UNISON, 2016). Taigi, šio tyrimo metu gauti duomenys iš dalies patvirtino kitų tyrimų rezultatus. Galima svarstyti, kad tam galėjo turėti įtakos kultūrinis kontekstas. Galbūt mūsų šalyje dėl didesnės socialinės distancijos ir kitų tarpasmeninės sąveikos ypatumų vyrauja tendencija darbo aplinkoje naudoti netiesioginius būdus agresijai išreikšti. Kaip nurodo autoriai, tiek informacijos nuslėpimas, tiek paskalų ir gandų skleidimas, priskiriami netiesioginėms priekabiavimo apraiškų formoms (Matthiessen & Einarsen, 2010; Nielsen et al., 2014; Nielsen et al., 2016). Teigiama, kad tai yra subtilaus pobūdžio veiksmai, kurie paprastai siejami su priekabiavimo pradžia (Leymann, 1990; 1996; Bulut & Hihi, 2021). Galime įtarti, kad priekabiavimas tirtoje policijos darbuotojų imtyje – dar bepradedantis vystytis procesas.

Šiuo tyrimu taip pat buvo svarbu nustatyti policijos darbuotojų priekabiavimo darbe paplitimo mastą. Tam buvo naudotas subjektyvus priekabiavimo vertinimo būdas - pateikiant priekabiavimo sąvokos apibrėžimą, remiantis kuriuo tyrimo dalyviai turėjo nurodyti – ar per pastaruosius 6 mėn. patyrė šį elgesį, ar ne. Paaiškėjo, kad 25 policijos darbuotojai (17 proc.), nurodė, jog pastarųjų 6 mėnesių bėgyje patyrė priekabiavimą darbe. Giorgi ir kiti (2013) atliktame tyrime, vertinant darbuotojų subjektyvų priekabiavimo patyrimą, gauti labai panašūs duomenys -15 proc. darbuotojų pranešė apie patirtą priekabiavimą darbe. Tad galima teigti, kad šiame tyrime gauti priekabiavimo paplitimo rodikliai sutampa su kitoje šalyje nustatytu priekabiavimo paplitimo mastu. Dar šiame tyrime buvo siekiama atskleisti priekabiavimo darbe šaltinį. Mokslininkai sutinka, kad priekabiavimas darbe yra vertikalus procesas, kuris vyksta dėl galių disbalanso (Leymann, 1996; Einarsen et al., 2020). Tai patvirtino ir daugelis atliktų tyrimų, kuriuose nustatyta, kad dažniausias priekabiavimo darbe šaltinis – vadovas (Namie, 2017; Hodgins et al., 2020; Darko et al., 2019). Vis dėlto, šio tyrimo metu pastebėta kita tendencija - dauguma tyrimo dalyvių nurodė, jog minėtą neigiamą elgesį patyrė iš bendradarbių. Tai rodo, kad galių disbalansas gali atsirasti ir tarp vienodą statusą turinčių darbuotojų, tačiau konkrečių priežasčių atskleidimas reikalauja papildomų tyrimų.

4.2. Organizacinių veiksmų, psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo ir gerovės sąsajos

Antruoju tyrimo uždaviniu buvo siekiama nustatyti organizacinių veiksmų, policijos darbuotojų psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo bei gerovės tarpusavio sąsajas. Koreliacinės analizės metu nustatyta, kad organizaciniai veiksniai neigiamai susiję su priekabiavimu darbe, o teigiamai – su psichologiniu kapitalu ir gerove. Tai reiškia, kad darbuotojai, kurie palankiau įvertino organizacinius veiksmus, nurodė, jog rečiau patiria priekabiavimą. Gauti rezultatai atspindi mokslinėje literatūroje atrastas sąsajas (Hauge et al., 2007; 2011; Skogstad et al., 2011; Annor & Amponsah, 2017; Gamian – Wilk, et al., 2022). Tyrimo metu tai pat buvo siekta

įvertinti priekabiavimo darbe sąsajas su atskirais organizaciniais veiksniais. Tam buvo atlikta atskirų teiginių, atspindinčių įvairius organizacinius veiksnius, ir priekabiavimo darbe koreliacinė analizė. Paaiškėjo, kad su priekabiavimu darbe labiausiai siejosi teiginiai, atspindintys socialinio klimato dimensiją. Tai rodo, kad darbuotojai, kurie aukščiau įvertino teiginius, atspindinčius socialinį klimatą, rečiau nurodo, jog patiria priekabiavimą. Ankstesniuose tyimuose teigiamas darbuotojų socialinio klimato aspektų vertinimas taip pat buvo susijęs su mažesne priekabiavimo raiška (Skogstad et al., 2011; Giorgi et al., 2013; Einarsen et al., 2016). Taigi, šio tyrimo rezultatai patvirtina daugelio kitų autorių tyrimo rezultatus.

Tyrimo metu taip pat rastas teigiamas organizacinių veiksnų ir gerovės ryšys, kuris rodo, jog darbuotojai, kurie palankiai vertina organizacinius veiksnius, pasižymi aukštesniais gerovės įverčiais, ir atvirkščiai – aukštesne gerove pasižymintys darbuotojai, palankiau vertina organizacinius veiksnius. Tiek darbo aplinka svarbi darbuotojo gerovei, tiek darbuotojo gerovė turi reikšmės darbo aplinkos vertinimui (Butvilas et al., 2023). Gauti duomenys atitinka ankstesnių tyrimų rezultatus, kurie atskleidė, kad teigiamai vertinami įvairūs organizacinės aplinkos aspektai (pvz., vadovavimas, socialinis klimatas ir pan.) susiję su geresne darbuotojo fizine ir psichologine sveikata, o tai reiškia – ir aukštesne gerove (Maurya & Agarwal, 2015; Viitala et al., 2015; Ahmad et al., 2020). Tikėtina, kad kuo aukščiau darbuotojai vertina organizacinius veiksnius, tuo mažiau jaučia streso ir įtampos, o tai turi teigiamos įtakos jų gerovei.

Tyrimo metu taip pat nustatytos neigiamos priekabiavimo darbe sąsajos su darbuotojo psichologiniu kapitalu ir gerove. Nors priekabiavimo darbe ir psichologinio kapitalo ryšys yra gana silpnas, tačiau jis rodo, kad policijos darbuotojai, pasižymintys aukštesniais psichologinio kapitalo įverčiais, nurodo, jog rečiau patiria priekabiavimą, ir atvirkščiai – pasižymintys žemesniais psichologinio kapitalo įverčiais, nurodo, jog dažniau patiria priekabiavimą. Keletas ankstesnių tyrimų taip pat atskleidė neigiamą priekabiavimo darbe ir psichologinio kapitalo ryšį (Ashraf, & Khan, 2022; Ali et al., 2019; Cassidy et al., 2014). Vadinasi, šio tyrimo rezultatai patvirtina su ankstesnių tyrėjų gautus duomenis.

Tyrimo metu gautas psichologinio kapitalo ir gerovės ryšys, kuris šiame tyrime yra vienas iš stipriausių. Šis ryšys buvo labai tikėtinas, kadangi ankstesniuose tyimuose taip pat stebimas teigiamas psichologinio kapitalo poveikis asmens gerovei (Cassidy et al., 2014; Rabenu, et al., 2016; Hernández et al., 2019; Ho & Chan). Gautos psichologinio kapitalo ir gerovės sąsajos reiškia, jog policijos darbuotojai, kuriems būdingas labiau išreikštas psichologinis kapitalas, aukščiau vertina savo gerovę.

4.3. Darbe patiriamą priekabiavimą prognozuojantys veiksniai

Trečiuoju tyrimo uždaviniu buvo siekiama nustatyti organizacinių veiksmų ir policijos darbuotojų psichologinio kapitalo reikšmę prognozuojant darbe patiriamą priekabiavimą.

Tyrimo metu nustatyta, kad organizaciniai veiksniai neigiamai prognozuoja priekabiavimą darbe. Tai reiškia, kad darbuotojai, kurie palankiau vertina organizacinius veiksmus, nurodo, kad rečiau patiria priekabiavimą darbe. Taigi, *pirmoji hipotezė, kuri teigia, jog organizaciniai veiksniai neigiamai prognozuoja darbe patiriamą priekabiavimą, pasitvirtino*. Organizacinių veiksmų reikšmę darbe patiriamam priekabiavimui atskleidė ir daugelio kitų tyrimų rezultatai (Einarsen et al., 1994; Beehr & Bowling, 2006; Hauge et al., 2010; Skogstad et al., 2011; Gamian – Wilk et al., 2022; Zahlquist et. al., 2023). Tad šis tyrimas patvirtino ankstesnių tyrimų rezultatus.

Tyrimo metu gauta, kad psichologinis kapitalas neprognozuoja darbe patiriamo priekabiavimo. Vadinasi, aukštesnis darbuotojo kapitalas neturi reikšmės policijos darbuotojų rečiau patiriamam priekabiavimui. Taigi, *antroji hipotezė, kuri teigia, jog psichologinis kapitalas neigiamai prognozuoja priekabiavimo darbe vertinimą, nepasitvirtino*. Reiktų pastebėti, kad gauti tyrimo rezultatai prieštarauja Ibrahim su bendraautoriais (2020) atlikto tyrimo rezultatams. Minėto tyrimo metu psichologinis kapitalas ne tik reikšmingai neigiamai prognozavo darbe patiriamą priekabiavimą, bet ir buvo stipresnis prognostinis veiksnys, nei organizaciniai veiksniai. Galime svarstyti, kad tokius rezultatų skirtumus galėjo lemti profesinis kontekstas ir darbo aplinkos specifika.

4.4. Organizacinių veiksmų, darbuotojo psichologinio kapitalo, darbe patiriamo priekabiavimo reikšmė prognozuojant gerovę

Ketvirtuoju tyrimo uždaviniu buvo siekiama nustatyti organizacinių veiksmų, policijos darbuotojų psichologinio kapitalo ir darbe patiriamo priekabiavimo reikšmę prognozuojant darbuotojų gerovę. Tyrimas atskleidė, kad organizaciniai veiksniai prognozuoja darbuotojo patiriamą priekabiavimą. Nors jų reikšmė gerovei nėra stipriai išreikšta, tačiau galime stebėti teigiamo organizacinių veiksmų poveikio darbuotojo gerovei tendenciją. Remiantis ankstesniais tyrimais, viena iš priežasčių gali būti ta, jog darbuotojas, palankiai vertinantis darbo aplinkos aspektus, yra labiau patenkintas, o pasitenkinimas, anot Diener (2008) bei Deci (2008) ir yra viena iš aukštos gerovės sąlygų. Aiškinant konkrečių organizacinių veiksmų teigiamą poveikį gerovei, galime manyti, kad vadovavimo stiliai teigiamai veikia darbuotojų gerovę per aprūpinimą juos svarbiais ištekliais (Hobfoll, 2002; Inceoglu et al., 2018; Ahmad et al., 2020), o socialinio klimato poveikis darbuotojo gerovei priklausys nuo tarpusavio sąveikos vertinimo - ar ji bus darbuotojo

suvokiama kaip teigiama, ar neigiama. *Taigi, trečioji hipotezė, kuri teigia, jog organizaciniai veiksniai teigiamai prognozuoja policijos darbuotojų gerovę, pasitvirtino.*

Toliau aptarsime psichologinio kapitalo reikšmę darbuotojo gerovei. Tyrimo metu paaiškėjo, kad psichologinis kapitalas teigiamai prognozuoja darbuotojo gerovę. Svarbu ir įdomu tai, kad šiame tyrime psichologinio kapitalo prognostinė vertė – didžiausia. Tai reiškia, kad aukštesniu psichologiniu kapitalu pasižymintys darbuotojai dėl teigiamo požiūrio ir kontrolės suvokimo aukščiau vertina savo savijautos aspektus (Youssef – Morgan, 2015). Taip pat tokie asmenys yra linkę naudoti teigiamas įveikos strategijas, dėl ko patiria daugiau teigiamų emocijų, o tai, tikėtina, taip pat turi jų aukštesnei gerovei (Rabenu, et al., 2016). Galima svarstyti, kad policijos darbuotojai dėl įtempto ir operatyvumo reikalaujančios darbo pobūdžio, yra išsiugdę į problemą orientuotas įveikos strategijas, kurios daro teigiamos įtakos šių darbuotojų gerovei. Taigi, gauti tyrimo rezultatai patvirtino kitų mokslininkų atliktus tyrimų rezultatus, kurie taip pat atskleidė reikšmingą teigiamą psichologinio kapitalo poveikį gerovei (Youssef – Morgan, 2015; Rabenu, et al., 2016; Hernández – Varas et al., 2019; Ho & Chan, 2022). *Taigi, ketvirtoji hipotezė, kuri teigia, jog psichologinis kapitalas teigiamai prognozuoja policijos darbuotojų gerovę, taip pat pasitvirtino.*

Nustatytas silpnas neigiamas prognostinis ryšys tarp priekabiavimo darbe ir gerovės. Visgi ryškėja tendencija, kad darbe patiriamas priekabiavimas gali daryti neigiamą įtaką darbuotojo gerovei. Manoma, jog tai pirmiausia siejama su kognityvinių ir emocinių išteklių netekimu (Hobfoll, 2002; Annor & Amponsah – Tawiah, 2017). Priekabiavimas, kaip nepageidaujamas elgesys, sukelia darbuotojui įtampą ir stresą, dėl ko patiriama daugiau neigiamų, nei teigiamų emocijų. Ankstesniais tyrimais taip pat buvo atskleistas neigiamas priekabiavimo poveikis darbuotojo gerovei (Einarsen & Nielsen, 2012; Nielsen et al., 2014; Nielsen et al., 2016). Taigi, *penktoji hipotezė, kuri teigia, kad darbe patiriamas priekabiavimas neigiamai prognozuoja policijos darbuotojų gerovę, pasitvirtino.*

Apibendrinant galime teigti, kad šis tyrimas atskleidė ir suteikė įžvalgų apie organizacinių ir individualių veiksnių reikšmę policijos darbuotojų patiriamam priekabiavimui bei gerovei. Atlikto tyrimo rezultatai patvirtina pirmųjų mokslininkų (Einarsen et al., 1994; Leymann, 1996) iškeltą darbo aplinkos hipotezę, kuri teigė, jog priekabiavimo darbe priežastys glūdi organizacijoje.

Praktinė šio darbo reikšmė. Šio tyrimo metu gauti rezultatai turi ne tik teorinės, bet ir praktinės reikšmės, siekiant teikti rekomendacijas policijos organizacijos vadovams, personalo specialistams ir (ar) teisės psichologui. Šio tyrimo rezultatai taip pat suteikia gilesnį supratimą apie policijos darbuotojų patiriamo priekabiavimo ir gerovę prognostinius veiksnius. Atsižvelgiant į tai, kad iki šiol psichologinis kapitalas mokslininkų daugiausia buvo tyrinėtas kaip apsauginis veiksnys, šis tyrimas ir jo rezultatai reikšmingi tuo, jog papildo kitų autorių atliktus tyrimus.

4.5. Tyrimo ribotumai ir gairės tolesniems tyrimams

Kaip ir daugelis kitų mokslinių tyrimų, šis tyrimas taip pat turi keletą ribotumų. Vieną iš jų galima įvardinti tyrimo dalyvių imtį, kuri nėra didelė. Taip pat tyrime taikyta patogioji atranka, kuri nereprezentuoja visos policijos darbuotojų populiacijos Lietuvoje. Siekiant didesnio reprezentatyvumo, būtų tikslinga apklausti daugiau darbuotojų. Dėl šių priežasčių gauti rezultatai turi būti interpretuojami atsargiai. Prie šio tyrimo ribotumų galima priskirti ir tai, jog trūksta duomenų apie tyrimo dalyvių skaičių užimamų pareigų (teisinio statuso ir funkcijų aspektais) atžvilgiu. Pavyzdžiui, nėra žinoma, kiek šiame tyrime dalyvavo policijos pareigūnų, o kiek – kitas funkcijas (pvz. administracines) vykančių darbuotojų. Tikėtina, kad tai galėjo paveikti kai kuriuos tyrimo metu gautus rezultatus (pvz., neigiamų poelgių apraiškų formų paplitimą ir pan.). Atsižvelgiant į šiuos aspektus ateityje būtų naudinga atlikti panašų tyrimą, į kurį būtų įtraukti papildomi duomenys apie tyrimo dalyvių profesinius ypatumus.

Siekiant gilesnių tyrimo duomenų, ateities tyrimuose galima būtų patyrinėti, kokio konkretaus požymio (pvz. lyties, amžiaus, tautybės ar pan.) pagrindu darbuotojas patiria priekabiavimą. Kadangi šiame tyrime nebuvo galimybės įvertinti konkrečių organizacinių veiksmų raiškos, tad ateityje būtų naudinga atlikti panašų tyrimą, pasirenkant tyrimo instrumentus, kurie leistų įvertinti atskirų organizacinių veiksmų (pvz., vaidmenų konflikto, vadovavimo stiliaus ir pan.) raišką ir jų sąsajas su darbe patiriamu priekabiavimu. Dar būtų naudinga patyrinėti psichologinio kapitalo ne kaip prognostinio, o kaip apsauginio veiksnio vaidmenį policijos darbuotojų imtyje. Siekiant gilesnių žinių apie priekabiavimo daromą žalą, aktualu būtų patyrinėti priekabiavimo darbe pasekmes ne tik asmeniui, bet ir organizacijai (pvz., ketinimą išeiti iš darbo, išitraukimą į darbą).

4.6. Rekomendacijos

Remiantis gautais tyrimo rezultatais, svarbu pabrėžti organizacinių veiksmų svarbą, ir ypač – socialinio klimato reikšmę policijos darbuotojo gerovei ir mažesniai priekabiavimo suvokimui. Organizacijos siekiu turėtų tapti tarpasmeninių konfliktų prevencija. Aktualu būtų vykdyti mokymus policijos darbuotojams tarpasmeninių konfliktų tema bei stiprinti darbuotojų asmeninio bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius, kadangi kartais griežtas bendravimas su kolegomis ar vadovu gali būti interpretuojamas kaip priekabiavimas. Taip pat svarbu akcentuoti psichologinio kapitalo, kaip svarbaus asmens išteklių ir pozityvios charakteristikos vystymo ir stiprinimo svarbą siekiant aukštesnės policijos darbuotojo gerovės. Vadovams svarbu pabrėžti etiško vadovavimo svarbą, skatinti juos teikti grįžtamąjį ryšį apie tai, kaip darbuotojams sekasi dirbti ir bendrauti. Tam labai svarbus įvairių su darbu susijusių problemų aptarimo diskusijų grupėse, kuriose kartu dalyvautų vadovai ir pavaldiniai, inicijavimas.

IŠVADOS

1. Nustatyti tyrimo kintamųjų raiškos skirtumai pagal užimamas pareigas, darbo stažą ir amžių. Aukštesniu psichologiniu kapitalu pasižymi policijos darbuotojai, dirbantys organizacijoje nuo 6 iki 10 m., lyginant su kitomis darbo stažo grupėmis. Aukščiau gerovę vertina vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai, nei nevadovaujantys. Nustatytas reikšmingas neigiamas ryšys tarp darbuotojo amžiaus ir psichologinio kapitalo: didėjant amžiui, mažėja psichologinio kapitalo išreikštumas.
2. Policijos darbuotojai, kurie palankiau įvertino organizacinius veiksnius, pasižymi aukštesne gerove. Priekabiavimo reiškinių žemiau įvertino policijos darbuotojai, kurie palankiau vertino organizacinius veiksnius bei asmeninį psichologinį kapitalą. Aukštesnė policijos darbuotojų gerovė siejama su aukštesniu psichologiniu kapitalu bei rečiau patiriamu priekabiavimu.
3. Organizaciniai veiksniai neigiamai prognozuoja darbe patiriamą priekabiavimą: policijos darbuotojai, kurie palankiau vertina organizacinius veiksnius, nurodo, kad rečiau patiria priekabiavimą darbe. Tuo tarpu darbuotojo psichologinis kapitalas neprognozuoja darbe patiriamo priekabiavimo.
4. Organizaciniai veiksniai ir psichologinis kapitalas teigiamai numato policijos darbuotojų gerovę, tačiau psichologinis kapitalas yra stipresnis prognostinis veiksnys, nei organizaciniai veiksniai.
5. Priekabiavimas darbe neigiamai prognozuoja darbuotojų gerovę: policijos darbuotojai, kurie nurodo, jog rečiau patiria priekabiavimą, pasižymi aukštesniais gerovės įverčiais.

LITERATŪRA

1. Ahmad, S., Sohal, A.S. ,& Cox, J.W. (2020). Leading well is not enough A new insight from the ethical leadership, workplace bullying and employee well-being relationships. *European Business Review*, 32(2). <https://doi.org/10.1108/EBR-08-2018-0149>
2. Ali, M., Bilal, H., Raza, B., & Ghan, M.U. (2019). Examining the Influence of Workplace Bullying on Job Burnout: Mediating Effect of Psychological Capital and Psychological Contract Violation. *International Journal of Organizational Leadership*, 8, 1-11. [doi:10.33844/ijol.2019.60467](https://doi.org/10.33844/ijol.2019.60467)
3. Amponsah - Tawiah, K., & Annor, F. (2017). Do Personality and Organizational Politics Predict Workplace Victimization? A Study among Ghanaian Employees. *Safety and Health at Work*, Vol. 8(1), 72-76. doi.org/10.1016/j.shaw.2016.08.003
4. Annor, F., & Amponsah - Tawiah, K. (2020). Relationship Between Workplace Bullying and Employees' Subjective Well-Being: Does Resilience Make a Difference? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 32, 123–135.
5. Arcega, A.M. & Caballero, R.T. (2019). The Moderating Effects Of Psychological Capital On Workplace Bullying And Burnout In The Philippine National Police. *International Journal of Advanced Research and Publications*, 3(5), 128-137.
6. Ariza - Montes, A., Leal-Rodríguez, A., & Leal-Millan, A. (2015). A Comparative Study of Workplace Bullying Among Public and Private Employees in Europe. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(6), 695-700. [doi: 10.1097/JOM.0000000000000437](https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000437)
7. Ashraf, F., & Khan, M. A. (2022). A study of Job insecurity and turnover intentions among bullied employees in Pakistan – does psychological capital ameliorate? *Journal of research in Social Sciences*, 10(2), 1-17. [doi:10.52015/jrss.10i2.187](https://doi.org/10.52015/jrss.10i2.187)
8. Avey, J. B., (2014). The left side of psychological capital: new evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership Organization Studies*, 21, 141– 49.
9. Bowling, N.A., & Beehr, T.A. (2006). Workplace Harassment From the Victim's Perspective: A Theoretical Model and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012. doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998
10. Brown, M.E., Trevino, L.K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117 - 134.

11. Brunetto, Y., Xerri, M., Shacklock, K., Farr - Wharton, B., & Farr - Wharton, R. (2017). Management, bullying and the work outcomes of Australian paramilitary. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 50(3), 341-359.
<https://doi.org/10.1177/0004865816647429>
12. Bulut, S., & Hihi, S. (2021). Bullying in the Workplace: The Psychological Causes and Effects of Bullying in the Workplace. *Clinical Research in Psychology*, 4 (1), 1-5.
[doi:10.33309/2639-9113.040101](https://doi.org/10.33309/2639-9113.040101)
13. Butvilas, T., Janiukštis, A., Bubnys, R., & Lūžienė, R. (2023). The Role of Organisational Climate in Employee Well-Being and the Occurrence of Workplace Violence: Contextualisation of Theoretical Constructs. *Social Welfare: Interdisciplinary Approach*, 13, 76-97. Paimta iš <https://www.journals.vu.lt/social-welfare/article/view/33130>
14. Cassidy, T., Laughlin, & Dowell, E. (2014). Bullying and health at work: The mediating roles of psychological capital and social support. *Work & Stress*, 28(3), 1464-5335.
[doi:10.1080/02678373.2014.927020](https://doi.org/10.1080/02678373.2014.927020)
15. Clements, A.J., Sharples, A., & Kinman, G. (2020). Identifying well-being challenges and solutions in the police service: A World Café approach. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 94 (2), 81 -101. <https://doi.org/10.1177/0032258X19898723>
16. Čekanavičius, V. ir Murauskas, G. (2014). *Taikomoji regresinė analizė socialinių tyrimuose*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
17. Darko, G., Björkqvist, K., & Österman, K. (2019). Workplace Bullying and Psychological Distress in Public Institutions in Ghana. *European Journal of Social Science Education and Research*, 6(1), 62-74. doi.org/10.26417/ejser.v6i1
18. Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1–11. [doi:10.1007/s10902-006-9018-1](https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1)
19. Diener, E. (2000). Subjective Well-Being. The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34
20. Diržytė, A., Patapas, A., & Fedkovič, U. (2014). Statutinių organizacijų darbuotojų subjektyvios gerovės ypatumai. *Viešoji politika ir administravimas*, 13(2), 307-317.
21. Dudášová, L., Vaculík, M., & Procházka, J. (2021). Psychological capital in work, clinical, and school psychology: A review. *Československá psychologie*, 65(6), 558-574.
<https://doi.org/10.51561/cspsych.65.6.558>
22. Einarsen, S., Raknes, B.I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationship to work environment quality: An exploratory study. *European work and organizational psychologist*, 4(4), 381- 401. doi.org/10.1080/13594329408410497

23. Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5, 379–401.
[doi:10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)
24. Einarsen S., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire - Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.
doi.org/10.1080/02678370902815673
25. Einarsen, S., & Nielsen, M. B. (2015). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: A five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(2), 131–142. [doi:10.1007/s00420-014-0944-7](https://doi.org/10.1007/s00420-014-0944-7)
26. Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Lande, Å. B., & Nielsen, M. B. (2016). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: A moderated mediation analysis. *International Journal of Human Resource Management*, 29(3), 549–570. [doi:10.1080/09585192.2016.1164216](https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1164216)
27. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). The concept of bullying and harassment at work: The European traditions. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research, and practice* (pp. 3–39). Boca Raton, FL: CRC Press, Taylor & Francis.
28. Gamian - Wilk, M., Bjorkelo, B., Mikkelsen, E., D'Cruz, P., & Madeja-Bien, K. (2022). Workplace bullying: individual hostility, poor work environment or both? Exploring competing explanatory models in a single longitudinal study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95, 1955-1969.
[doi:10.1007/s00420-022-01896-y](https://doi.org/10.1007/s00420-022-01896-y)
29. Giorgi, G., Ando, M., Arenas, A., & Shoss, M.K. (2013). Exploring Personal and Organizational Determinants of Workplace Bullying and Its Prevalence in a Japanese Sample. *Psychology of Violence*, 3(2), 185 – 197 doi.org/10.1037/a0028049
30. Guobaitė - Kirslienė, R. ir Blažienė, I. (2020). Psichologinio smurto darbo aplinkoje sampratos teisiniai aspektai Lietuvoje. 111-134.
31. Hayat, A., & Afshari, L. (2021). Supportive organizational climate: a moderated mediation model of workplace bullying and employee well-being. *Personnel Review*, 50(8), 1685-1704. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0407>
32. Hauge, L.J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *An International Journal of Work, Health & Organizations*. 21(3), 220-242. doi.org/10.1080/02678370701705810

33. Hauge, L.J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51, 426–433.
doi.org/10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x
34. Hauge, L.J., Einarsen, S., Knardahl, S., Lau, B., Notelaers, G., & Skogstad, A. (2011). Leadership and Role Stressors as Departmental Level Predictors of Workplace Bullying. *International Journal of Stress Management*, 18 (4), p. 305-323
<https://doi.org/10.1037/a0025396>
35. Hewett, R., Liefvooghe, A., Visockaite, G., & Roongrerngsuke, S. (2018). Bullying at Work: Cognitive Appraisal of Negative Acts, Coping, Wellbeing, and Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 71-84 <https://doi.org/10.1037/ocp0000064>
36. Hernandez – Varas, E., Encinas F.J.L., & Suárez, M.M. (2019). Psychological capital, work satisfaction and health self-perception as predictors of psychological wellbeing in military personnel. *Psicothema*. 31(3), 277 – 283. doi: [10.7334/psicothema2019.22](https://doi.org/10.7334/psicothema2019.22)
37. Ho, H., & Chan, Y.C. (2022). The Impact of Psychological Capital on Well-Being of Social Workers: A Mixed-Methods Investigation. *Social Work*, 67(3), 228-238.
doi: [10.1093/sw/swac020](https://doi.org/10.1093/sw/swac020)
38. Hobfoll S. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324.
39. Hobfoll, S.E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P. & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: the reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103-128
doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640
40. Hodgins, M., Lewis, D., Pursell, L., Hogan, V., MacCurtain, S., & Mannix - McNamara, P. (2022). Bullying and ill-treatment: insights from an Irish public sector workplace. *Public Money & Management*, 42(4), 221- 230. doi.org/10.1080/09540962.2020.1804679
41. Ibrahim, I.A., Osman, Z.H., Elwekel, N., & El-Gilany, A-H. (2020). Nurses' Work Environment and Psychological Capital: Predictors of Workplace Bullying. *Egyptian Journal of Health Care*, 11(3), 92-103. doi:[10.33844/IJOL.2019.60467](https://doi.org/10.33844/IJOL.2019.60467)
42. Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda, 29(1), 179 -202.
43. Yoo, G., & Lee, S. (2018). It Doesn't End There: Workplace Bullying, Work-to-Family Conflict, and Employee Well-Being in Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph15071548>
44. Youssef - Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological Capital and Well-being. *Stress and Health*, 31, 180-188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>

45. Kaliatkaitė, J. ir Bulotaitė, L. (2014). Gerovės samprata sveikatos moksluose ir psichologijoje: tyrimai, problemos ir galimybės. *Visuomenės sveikata, I* (64), 9-24.
46. Kyron, M.J., Rikkers, W., Bartlett, J., Renahan, E., Hafekost, K., Baigent, M. Cunneen, R., & Lawrence, D. (2022). Mental health and wellbeing of Australian police and emergency services employees. *Archives of Environmental & Occupational Health*. 77(4), 282 - 292. [doi: 10.1080/19338244.2021.1893631](https://doi.org/10.1080/19338244.2021.1893631)
47. Kowalski, T.H.P., & Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2229-2255. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1345205>
48. Kusier, A.O. & Folker, A.P. (2019). The Well-Being Index WHO-5: hedonistic foundation and practical limitations. *Medical Humanities*, 46(3), 333-339. <https://doi.org/10.1136/medhum-2018-011636>
49. Lawson, S. G., Wolfe, S.E., Rojek, J., & Alpert, G.P. (2022). Occupational stress and attitudes toward misconduct in law enforcement: The moderating role of organizational justice. *Police Practice and Research*, 23(1), 95-110. [doi:10.1080/15614263.2021.1946395](https://doi.org/10.1080/15614263.2021.1946395)
50. Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at work. *Violence and Victims*, 5 (2), 119–126.
51. Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
52. Lopez - Cabarcos, M.A., Lopez - Carballeira, A., & Ferro - Soto, C. (2023a). How to avoid a lack of work engagement among public police professionals. *European Management Review*, 20(1), 48-60. <https://doi.org/10.1111/emre.12516>
53. Lopez - Cabarcos, M.A., Lopez - Carballeira, A., & Ferro – Soto, C. (2023b). How to Prevent Hostile Behaviors and Emotional Exhaustion among Law Enforcement Professionals: The Negative Spiral of Role Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20, 1 -19. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010863>
54. Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring Psychological Capital: Construction and Validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12). *PloS One*, 11(4). [doi: 10.1371/journal.pone.0152892](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892)
55. Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143 - 160. [doi 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003](https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003)

56. Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60, 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
57. Luthans, F., & Youssef - Morgan, C.M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 17.1-17.28. [doi 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324)
58. Maddux, J. (2018). *Subjective Well-Being and Life Satisfaction*. Taylor & Francis Group.
59. Majeed, M., & Naseer, S. (2019). Is workplace bullying always perceived harmful? The cognitive appraisal theory of stress perspective. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(4), 618-644.
60. Matthiesen, S.B, & Einarsen, S.V. (2010). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 13(2), 202-248 <https://doi.org/10.1108/IJOTB-13-02-2010-B004>
61. Maurya, M.K., & Agarwal, M. (2015). Relationship between Supportive Leadership, Mental Health Status and Job Satisfaction of Civil Police Constables. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 41(3), 103-111.
62. Mian, R., & Razzac, K. (2020). The Effect of Authentic Leadership on Police Employees' Experiences; A Mediation Analysis of Workplace Bullying. *Pakistan Business Review*, 22(3), 411- 429. [doi:10.1108/LODJ-10-2019-0433](https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0433)
63. Namie, G. (2017). 2017 workplace bullying institute US workplace bullying survey. <https://workplacebullying.org/multi/pdf/2017/2017-WBI-US-Survey.pdf>
64. Nielsen, M.B. (2013). Bullying in work groups: The impact of leadership. *Scandinavian Journal of Psychology* 54(2), 127–136. <https://doi.org/10.1111/sjop.12011>
65. Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta - analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
66. Nielsen, M.B., Christensen, J.O., Finne, L.B., & Knardahl, S. (2020). Workplace bullying, mental distress, and sickness absence: the protective role of social support. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93, 43–53.
67. Nielsen, M.B., Glaso, L., & Einarsen, S. (2017). Exposure to workplace harassment and the Five Factor Model of personality: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences* 104, 195–206.
68. Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2012). Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 38(1), 38–46. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3178>

69. Nielsen, M.B., Indregard, A., & Øverland, S. (2016). Workplace bullying and sickness absence: a systematic review and meta-analysis of the research literature. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 42(5), 359-370.
70. Nielsen, M. B., & Knardahl, S. (2015). Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two year prospective study. *Work & Stress*, 29, 128–149.
[doi:10.1080/02678373.2015.1032383](https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1032383)
71. Nielsen, M.B., Magerøy, N., Gjerstad, & Einarsen, S. (2014) Workplace bullying and subsequent health problems. *Tidsskr Nor Laegeforen*, 134(12/13), 1233–1238.
72. Nielsen, M. B., Tangen, T., Idsoe, T., Matthiesen, S. B., & Magerøy, N. (2015). Post-traumatic stress disorder as a consequence of bullying at work and at school. A literature review and meta-analysis. *Aggression and Violent Behavior*, 21, 17–24.
<https://doi.org/10.1016/j.avb.2015.01.001>
73. Notelaers, G., Van der Heijden, B., Hoel, H., & Einarsen, S. (2018). Measuring bullying at work with the short negative acts questionnaire: identification of targets and criterion validity. *Work & Stress*, 33(1), 58-75. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1457736>
74. Paurienė, G. (2019). Policijos organizacijos kultūros samprata. *Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka*, 23, 77-87.
75. Rabenu, E., Yaniv, E., & Elizur, D. (2016). The Relationship between Psychological Capital, Coping with Stress, Well - Being, and Performance Coping Models. *Current Psychology*, 1(13), 1–13. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9477-4>.
76. Reknes, I., Einarsen, S., Knardahl, S. & Lau, B. (2014). The prospective relationship between role stressors and new cases of self-reported workplace bullying. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(1), 45-52.
77. Reknes, I., Einarsen, S., Pallesen, S., Bjorvatn, B., Moen, B. E., & Magerøy, N. (2016). Exposure to bullying behaviors at work and subsequent symptoms of anxiety: the moderating role of individual coping style. *Industrial Health*, 54(5), 421–432.
<https://doi.org/10.2486/indhealth.2015-0196>
78. Reknes, I., Glambek, M. & Einarsen, S.V. (2020). Injustice perceptions, workplace bullying and intention to leave. *Employee Relations: The International Journal*, 43(1), 1-13.
79. Reknes, I., Notelaers, G., Iliescu, D., & Einarsen, S.V. (2021). The Influence of Target Personality in the Development of Workplace Bullying. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 291-303.
80. Samnani, A.K., & Singh, P. (2016). Workplace Bullying: Considering the Interaction Between Individual and Work Environment. *Journal of Business Ethics*, 139, 537-549.

81. Skogstad, A., Torsheim, T., Einarsen, S., & Hauge, L.J. (2011). Testing the Work Environment Hypothesis of Bullying on a Group Level of Analysis: Psychosocial Factors as Precursors of Observed Workplace Bullying. *Applied psychology: an international review*. 60(3), 475-495. [doi: 10.1111/j.1464-0597.2011.00444.x](https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00444.x)
82. Suslavičius, A. ir Valickas G. (1999). *Socialinė psichologija teisėtvarkos darbuotojams*. Vilnius: Lietuvos teisės akademija.
83. Vaitkevičius, R. ir Saudargienė, A. (2006). *Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose*. Kaunas: VDU leidykla.
84. Van de Brande, V. W., Witte, D. H., Baillien, E., Elst, T.V., & Godderis, L. (2016). The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model. *Agression and Violent Behavior*, 29, 61-71 <https://doi.org/10.1016/j.avb.2016.06.004>
85. Venetoklis, T., & Kettunen, P. (2016). Workplace Bullying in the Finnish Public Sector: Who, Me? *Review of Public Personnel Administration*, 36(4), 370 - 395. <https://doi.org/10.1177/0734371X15587982>
86. Viitala, R., Tanskanen, R., & Sääntti, R. (2015). The connection between organizational climate and well-being at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(4), 606 – 620. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2013-0716>
87. Zahlquist, L., Hetland, J., Notelaers, G., Rosander, M. & Einarsen S.V. (2023). When the Going Gets Tough and the Environment Is Rough: The Role of Departmental Level Hostile Work Climate in the Relationships between Job Stressors and Workplace Bullying. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20, 1-18. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054464>
88. Zapf, D., & Einarsen, S. (2020). Individual Antecedents of Bullying: Personality, Motives and Competencies of Victims and Perpetrators. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf. // C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (3rd ed., pp. 269–303). Boca Raton, FL: CRC Press.
89. Wilson, C.J., & Nagy, M.S. (2017). The Effects of Personality on Workplace Bullying. *The Psychologist- Manager Journal*, 20(3), 123-147.
90. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

Teisiniai dokumentai ir kiti šaltiniai:

1. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinės rekomendacijos (2022). Valstybinė darbo inspekcija.
2. International Labour Organisation (2022). Experience of violence and harassment at work: A global first survey. <https://doi.org/10.54394/IOAX8567>
3. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2003). Valstybės žinios. Nr. IX – 1826. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/asr>
4. Lietuvos Respublikos policijos įstatymas (2000). Valstybės žinios. Nr. VIII-2048. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.111665/asr>
5. Profesinė sąjunga prabilo apie mobingą policijoje: iš viršininkų kabinetų išeinama su ašaromis. Straipsnis www.15min.lt interneto portale. Prieiga internetu: <https://www.15min.lt/gyvenimas/naujiena/santykiai/profesine-sajunga-prabilo-apie-mobinga-policijoje-is-virsininku-kabinetu-iseinama-su-asaromis-1024-2014998>
6. Female police staff more likely to be bullied at work than male colleagues. <https://www.unison.org.uk/news/press-release/2016/02/female-police-staff-more-likely-to-be-bullied-at-work-than-male-colleagues-says-unison/>

PRIEDAI

1 priedas. Anketos socialiniai demografiniai klausimai

1. Kokioje teisėsaugos institucijoje dirbate?

- ☐ Lietuvos policija
- ☐ Probacijos tarnyba
- ☐ Kita (įrašykite).....

2. Nurodykite apskritį, kurioje dirbate

- ☐ Vilniaus apsk.
- ☐ Kauno apsk.
- ☐ Klaipėdos apsk.
- ☐ Šiaulių apsk.
- ☐ Panevėžio apsk.
- ☐ Utenos apsk.
- ☐ Telšių apsk.
- ☐ Marijampolės apsk.
- ☐ Tauragės apsk.
- ☐ Alytaus apsk.

3. Ar užimate vadovaujančias pareigas? Taip ☐ Ne ☐

3. Kiek metų dirbate šioje organizacijoje?

- ☐ 0-5
- ☐ 6-10
- ☐ 11-15
- ☐ 16-20
- ☐ >20

4. Jūsų lytis:

- ☐ Moteris
- ☐ Vyras
- ☐ Nenoriu atsakyti
- ☐ Kita

5. Jūsų amžius (įrašykite metus): _____

6. Jūsų išsilavinimas:

- ☐ Aukštasis universitetinis
- ☐ Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis
- ☐ Profesinis
- ☐ Vidurinis

2 priedas. Tiriamosios faktorių analizės rezultatai

1 lentelė. *Organizacinių priekabiavimo rizikos veiksnių skalės tiriamosios faktorių analizės su Varimax sukiniu teiginių faktorių svoriai*

Teiginiai	Faktoriai
	1 faktorius
	Organizaciniai priekabiavimo rizikos veiksniai
1 teiginys	0,557
2 teiginys	0,773
3 teiginys	0,728
4 teiginys	0,753
5 teiginys	0,734
6 teiginys	0,750
7 teiginys	0,807
8 teiginys	0,701
9 teiginys	0,791
10 teiginys	0,650
11 teiginys	0,864
12 teiginys	0,829
13 teiginys	0,789
14 teiginys	0,804
15 teiginys	0,823
16 teiginys	0,812
17 teiginys	0,676
18 teiginys	0,603
19 teiginys	0,865
20 teiginys	0,798
21 teiginys	0,653
22 teiginys	0,815
23 teiginys	0,795
24 teiginys	0,791
25 teiginys	0,734
26 teiginys	0,807

3 lentelė. Neigiamų poelgių klausimyno tiriamosios faktorių analizės su Varimax sukiniu teiginių faktorių svoriai

Teiginiai	Faktoriai
	1 faktorius Neigiamų poelgių klausimynas
1 teiginys	0,617
2 teiginys	0,722
3 teiginys	0,784
4 teiginys	0,792
5 teiginys	0,720
6 teiginys	0,780
7 teiginys	0,834
8 teiginys	0,790
9 teiginys	0,663

4 lentelė. Psichologinio kapitalo tiriamosios faktorių analizės su Varimax sukiniu teiginių faktorių svoriai

Teiginiai	Faktoriai
	1 faktorius Psichologinis kapitalas
1 teiginys	0,694
2 teiginys	0,658
3 teiginys	0,744
4 teiginys	0,485
5 teiginys	0,729
6 teiginys	0,673
7 teiginys	0,362
8 teiginys	0,754
9 teiginys	0,595
10 teiginys	0,793
11 teiginys	0,706
12 teiginys	0,690

5 lentelė. PSO-5 geros savijautos rodiklio faktorių analizės su Varimax sukiniu teiginių faktorių svoriai

Teiginiai	Faktoriai
	1 faktorius PSO-5 geros savijautos rodiklis
1 teiginys	0,907
2 teiginys	0,888
3 teiginys	0,940
4 teiginys	0,874
5 teiginys	0,784

3 priedas. Informuoto sutikimo forma.

Gerbiamas (-a) tyrimo dalyvi,

Esu Vilniaus universiteto Teisės psichologijos studijų programos studentė Ina Vrublevskaja kviečiu Jus dalyvauti magistrinio darbo tyrime, kurio tikslas – ištirti organizacinių ir asmeninių veiksmų reikšmę teisėsaugos darbuotojų patiriamam priekabiavimui.

Įvadas.

Tai yra informuoto sutikimo dalyvauti tyrime forma. Joje pateikta svarbi informacija apie šį tyrimą. Prašome susipažinti su šia informacija, kad galėtumėte išreikšti savo sutikimą arba nesutikimą dalyvauti tyrime.

Tyrimo procedūra

Dalyvavimas tyrime užtruks apie 10 – 15 min. Atsakykite į klausimus nuoširdžiai, neskubant, nes tai gali paveikti tyrimo rezultatus.

Dalyvavimo ir pasitraukimo sąlygos.

Dalyvavimas tyrime yra savanoriškas. Pildydami/-os anketą Jūs turite teisę bet kuriuo metu nutraukti dalyvavimą tyrime.

Dalyvavimo tyrime rizika ir nauda.

Tyrėjas nenumato, kad dalyvavimas tyrime Jums galėtų sukelti didesnius išgyvenimus nei patiriami kasdieniame gyvenime.

Tyrėjas numato, kad dalyvavimas tyrime Jums galėtų padėti įsisąmoninti savo asmeninę patirtį ir geriau pažinti save. Jūsų dalyvavimas taip pat prisidės prie geresnio priekabiavimo darbe reiškinių ir jo rizikos veiksmų supratimo, kuris gali būti pritaikomas tolimesnėje psichologijos mokslo plėtroje atliekant tyrimus bei siekiant teikti rekomendacijas organizacijoms apie tai, kaip užtikrinti jo prevenciją, sukuriant visiems darbuotojams palankią darbo aplinką.

Konfidencialumas.

Užtikrinu konfidencialumą, nes apklausa yra anoniminė, atsakymai bus analizuojami tik apibendrinti ir panaudoti magistro baigiamajame darbe. Tyrimo metu nebus renkami jokie asmeniniai duomenys, pagal kuriuos jūs galėtumėte būti identifikuojamas (-a).

Kontaktai

Kilus klausimams, prašome kreiptis el. paštu – ina.vrublevskaja@fsf.stud.vu.lt

Dėkoju už Jūsų dalyvavimą ir skirtą laiką!

4 priedas. Tyrimo kintamųjų pasiskirstymo normalumo rezultatai

Kintamieji	Skewness/ Asimetrija	Kurtosis/ ekscesas	Kolmogorovo- Smirnovas testas (Sig.)
Organizaciniai veiksniai	- 0,795	0,942	0,029
Psichologinis kapitalas	0,098	0,612	0,000
Priekabiavimas darbe	1,809	4,866	0,000
Gerovė	-0,436	-0,308	0,002