

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Klinikinės ir organizacinės psichologijos katedra

Virginija Gaudiešiūtė

Organizacinės psichologijos studijų programa

Magistro darbas

Psichologinio spaudimo darbe ir asmenybės savybių sąsajos

Darbo vadovas: dr. A. Punis

Vilnius 2009

TURINYS

SANTRAUKA	4
SUMMARY	5
ĮVADAS	6
DĖSTYMAS.....	7
1.1 Psichologinio spaudimo darbe samprata.....	7
1.2 Psichologinio spaudimo darbe procesas ir tipai.....	8
1.3 Psichologinį spaudimą darbe aiškinantys modeliai	9
1.4 Psichologinio spaudimo darbe formos.....	11
1.5 Psichologinio spaudimo darbe matavimas ir paplitimas.....	12
1.6 Psichologinio spaudimo darbe pasekmės	14
1.7 Psichologinio spaudimo darbe atsiradimo priežastys	15
1.7.1 Psichologinio spaudimo darbe atsiradimo priežasčių aiškinimas.....	15
1.7.2 Psichologinis spaudimas darbe ir darbo aplinka.....	16
1.7.3 Psichologinis spaudimas darbe ir asmenybės savybės	17
1.7.3.1. Psichologinis spaudimas darbe ir skriaudėjo asmenybės savybės.....	17
1.7.3.2. Psichologinis spaudimas darbe ir aukos asmenybės savybės	18
1.8 Psichologinio spaudimo darbe įveika	20
1.9 Tyrimo tikslai ir uždaviniai.....	25
TYRIMO METODIKA	26
2. 1 Tiriamieji	26
2.2 Tyrimo metodai.....	26
2.2.1 NEO PI-R asmenybės klausimynas	26
2.2.2 Negatyvių veikslių klausimynas (NAQ).....	27
2.2.3. Psichologinio spaudimo darbe įveikos reakcijos	30
2.3 Tyrimo eiga.....	32

2.4 Duomenų tvarkymas	32
REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS	32
3.1 Dažniausiai ir rečiausiai patiriami psichologinio spaudimo darbe veiksmai.....	33
3.2 Psichologinį spaudimą darbe patyrusių ir nepatyrusių respondentų asmenybės savybių palyginimas	36
3.3 Psichologinio spaudimo darbe patyrimo prognozavimas pagal tam tikras asmenybės savybes	40
3.4 Psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų dažniausiai pasirenkamos įveikos reakcijos ir jų palyginimas su nepatyrusių respondentų pasirenkamomis įveikos reakcijomis.....	41
3.5 Psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų pasirenkamų įveikos reakcijų ir asmenybės savybių sąsajos	44
3.6 Psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų pasirenkamų įveikos reakcijų ir patiriamo psichologinio spaudimo darbe intensyvumo ir santykių su bendradarbiais pobūdžio sąsajos	47
IŠVADOS	51
LITERATŪRA	52
PRIEDAI	Klaida! Žymelė neapibrėžta.

SANTRAUKA

Psichologinio spaudimo darbe ir asmenybės savybių sąsajos

Psichologinis spaudimas darbe yra rimta problema, sukelianti neigiamas pasekmes aukai ir organizacijai. Nors jis plačiai tyrinėjamas, iki šiol nėra visiškai suprastas ir dar daug diskusijų kyla šia tema. Daug klausimų kelia psichologinio spaudimo darbe ir aukos asmenybės savybių sąsajos. Iš kitos pusės asmenys susidūrę su psichologiniu spaudimu darbe į jį reaguoja ir naudoja įvairias įveikos reakcijas. Svarbu yra suprasti kokias įveikos reakcijas psichologinį spaudimą darbe patyręs asmenys pasirenka ir su kokiais veiksniais šis pasirinkimas susijęs, nes kuo daugiau bus žinoma apie psichologinį spaudimą darbe, tuo geresnių sprendimų bus galima rasti jam spręsti. Taigi šio tyrimo tikslas yra nustatyti psichologinio spaudimo darbe ir asmenybės savybių sąsajas. Asmenybės savybėms tirti buvo naudojamas NEO PI-R asmenybės klausimynas, o psichologiniam spaudimui darbe – negatyvių veiksmų klausimynas (NAQ). Taip pat respondentams buvo pateikti teiginiai apie psichologinio spaudimo darbe įveikos reakcijas. Tyrimo metu gauti rezultatai atskleidė, jog psichologinį spaudimą darbe patyrusių ir nepatyrusių respondentų asmenybės skiriasi: psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai, lyginant su nepatyrusiais respondентаis, yra labiau neurotiški bei mažiau sąmoningi. Kalbant apie psichologinio spaudimo darbe įveiką, buvo nustatyta, jog susitaikymas su situacija, kaip viena iš aukų pasirenkama įveikos reakcija yra teigiamai susijusi su neurotizmu ir sutariamumu, o neigiamai – su ekstraversija ir atvirumu patyrimui. Tuo tarpu pasikalbėjimas su skriaudėju, kaip viena iš aukų pasirenkama įveikos reakcija, teigiamai susijusi su savęs įtvirtinimo, teigiamų emocijų ir neigiamai – su pažeidžiamumo ir tiesumo subskalėmis. Taip pat šio tyrimo metu buvo nustatyta, kad svarstymas apie išėjimą iš darbo bei susitaikymas su situacija, kaip aukų pasirenkama įveikos reakcija, teigiamai susijusi su patiriamo psichologinio spaudimo darbe intensyvumu, o kalbėjimas su skriaudėju apie tai kas vyksta – teigiamai susijęs su gerais santykiais su bendradarbiais.

SUMMARY

The relations between bullying at work and personality trait

Bullying at work is a serious problem which creates negative outcome for the victim and the organization. Even though it has been broadly researched, it is not quite understood yet and there are many discussions raised on this topic. The relations between bullying at work and victim's personal traits are raising many questions. Looking from the other angle, people who were bullied at work do react to it and use different coping responses. It is important to understand what coping responses people who were bullied at work choose and with what factors this option is connected. The more it is known about bullying at work, the better solutions can be found to solve it. The purpose of this research is to measure the relations between bullying at work and personal traits. *NEO PI-R personality questionnaire* was used to study the personal traits, and *Negative act questionnaire NAQ* was used to examine bullying at work. Moreover, respondents were given propositions about bullying at work coping responses.

The results show that personality traits of people who were bullied at work and people who were not, are different. In comparison, people who were bullied at work are more neurotically and less conscientious. After analyzing the coping with bullying at work it was found that accepting the situation is one of victim chosen coping responses, and it is positively related to neuroticism and agreeableness, and negatively related to extraversion and openness to experience dimensions. At the same time, one of victim chosen coping response to talk with offender is positively related to assertiveness, positive emotions, and negatively related to vulnerability and straightforwardness scales. Moreover, it was found that consideration to leave the job and accepting the situation for what it is, is positively related to intensity of bullying at work, and talking to the offender about the situation is positively related to good relationships with the colleagues.

ĮVADAS

Psichologinis spaudimas darbe yra palyginti nauja tema, kuri per paskutinius dešimtmečius sulaukė vis didėjančio dėmesio organizacijų moksliniuose tyrimuose (Salin, 2003a; Moayed et al., 2006). O tyrėjai skelbia keliančias nerimą pasekmes tiek pačiam individui, tiek organizacijai (Salin, 2003a; Moayed et al., 2006). Todėl labai svarbu kuo anksčiau pastebėti ir atpažinti psichologinio spaudimo darbe pasireiškimą ir adekvačiai į jį reaguoti, užkertant kelią tolesniam jo plėtojimuisi.

Nors psichologinis spaudimas gana plačiai tyrinėjamas, tačiau vis dar kyla nemažai klausimų, aiškinant šį reiškinį, o ypač daug diskusijų kelia psichologinio spaudimo darbe atsiradimo priežasčių klausimas. Vienas psichologinio spaudimo darbe tyrimų pradininkų H. Leymann (1996) aukos (psichologinį spaudimą darbe patyręs asmuo) asmenybę atmetė kaip priežastį. Vis dėl to pastaruoju metu vis daugiau autorių sutinka, kad aukos asmenybė negali būti ignoruojama, aiškinant psichologinį spaudimą darbe. Nors atlikti tyrimai nepatvirtino bendro psichologinio spaudimo darbe aukos asmenybės profilio, tačiau rasta, kad aukos pasižymi tam tikromis asmenybės savybėmis. Toliau kalbant apie psichologinį spaudimą darbe, labai svarbu suprasti kaip darbuotojai elgiasi, kokias įveikos reakcijas renkasi susidūrę su psichologiniu spaudimu ir su kuo susijęs konkretaus įveikos reakcijos pasirinkimas. Kuo daugiau bus žinoma apie psichologinį spaudimą darbe, tuo geresnių sprendimų bus galima rasti jam spręsti bei užkirsti kelią jo atsiradimui.

Nepaisant to, kad užsienio šalyse atliekama nemažai tyrimų, susijusių su psichologiniu spaudimu darbe, tačiau Lietuvoje kol kas jų atlikta tik keletas. Todėl nėra daug žinoma apie psichologinio spaudimo darbe padėtį Lietuvoje. O pasak B. Pajarskienės (2007) svarbus vaidmuo tenka moksliniais tyrimais pagrįstoms žinioms, jų sklaidai bei atviroms diskusijoms, nes tik atvirai diskutuojant ir remiantis moksliniu problemos žinojimu bei gera praktika bus galima rasti sprendimus kaip užtikrinti darbo sąlygas be psichologinio spaudimo darbe. Nes remiantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 straipsniu, kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus.

Taigi atsižvelgiant į prieš tai aptartus argumentus, šio darbo tikslas yra nustatyti sąsajas tarp psichologinio spaudimo darbe ir asmenybės savybių.

DĖSTYMAS

1.1 Psichologinio spaudimo darbe samprata

Psichologinis spaudimas darbe pripažįstamas kaip rimta problema ir atliekama vis daugiau tyrimų. Nepaisant to vis dar nėra bendro ir aiškaus susitarimo dėl psichologinio spaudimo darbe definicijos, todėl keletas terminų naudojami keičiant vieną kitu (Vartia, 2003).

Mokslinėje literatūroje psichologinio spaudimo darbe reiškiniui apibrėžti vartojama daugiau kaip dešimt sinonimų (Pajarskienė, 2007). Užsienio literatūroje dažniausiai sutinkami tokie terminai: „mobbing“, „bullying“, „harassment“, „emotional abuse“ ir t.t., tuo tarpu Lietuvos literatūroje – „psichologinis spaudimas darbe“, „priekabiavimas“, „psichologinis bauginimas darbe“, „psichologinis smurtas darbe“, „psichologinis teroras“ ir t.t.. Remiantis tuo, kad tiek užsienio, tiek Lietuvos literatūroje nėra vienos bendros šio reiškinio definicijos, šiame darbe bus vartojamas psichologinio spaudimo darbe terminas. Taip pat šiame darbe bus vartojami kiti terminai: (psichologinio spaudimo darbe) auka – asmuo, kuris patyrė psichologinį spaudimą darbe; skriaudėjas – asmuo, kuris naudoja psichologinį spaudimą prieš jo darbe dirbantį asmenį (-is), bei stebėtojas – asmuo, kuris nepatyrė psichologinio spaudimo darbe, bet savo darbe matė, kaip prieš kitą (-us) jį naudojo.

Psichologinio spaudimo darbe terminas (angl. mobbing) pirmą kartą buvo pavartotas H. Leymann 1984 (-ais) metais Švedijoje, aprašant terorą darbe (Yildirim et al., 2007a). H. Leymann psichologinį spaudimą darbe apibūdina kaip „priešišką ir neetišką bendravimą, sistemingai nukreiptą į vieną ar kelis asmenis, dažniausiai į vieną asmenį, kuris dėl to atsiduria bejėgio ir negalinčio apsiginti pozicijoje ir taip joje lieka dėl pasikartojančių psichologinio spaudimo veiksmų. Šie veiksmai vyksta dažnai (bent kartą per savaitę) ir ilgą laiko tarpą (bent šešis mėnesius)“ (1996, p. 168). Taigi apibrėžiant psichologinį spaudimą, galima išskirti keletą svarbiausių jo elementų. Pirmiausia, sutinkama, kad psichologinį spaudimą darbe sudaro (psichologiškai) agresyvūs ir priešiški veiksmai, kuriuos subjektas suvokia neigiamai (Salin, 2003b). Tai gali būti izoliavimas, žeminimas, bauginimas ir t.t. (Lutgen-Sandvik et al., 2007). Tačiau ne visi neigiami ar priešiški veiksmai, kurie gali būti panaudoti kaip psichologinio spaudimo taktika, suvokiami kaip neigiami, šie veiksmai tampa psichologiniu spaudimu darbe, kai naudojami sistemingu būdu ilgą laikotarpį, sukeldami nemalonią ir priešišką darbo aplinką (Salin, 2003). Taigi antras elementas susijęs su tuo, jog psichologinį spaudimą darbe sudaro neigiami veiksmai, kurie vyksta dažnai, reguliariai ir tam tikrą laiką (Vartia, 2003). Dažnai psichologinis spaudimas darbe tapatinamas su konfliktu, tačiau

pagrindinis skirtumas tarp konflikto ir psichologinio spaudimo, vykstančių darbe, yra ne kas ir kaip jų metu vyksta, bet kaip dažnai ir kiek laiko tai trunka (Leymann, 1996). Vadinasi konfliktas negali būti laikomas psichologiniu spaudimu, jei įvykiai yra atskiri atsitikimai (Einarsen et al., 2003). Be to konfliktas nelaikomas psichologiniu spaudimu, jei abi konfliktuojančios šalys yra apytikriai vienodų „jėgų“ (Einarsen et al., 2003). Iš kitos pusės, norint laikyti ką nors psichologinio spaudimo darbe auka, toks asmuo turi turėti sunkumų apginant save šioje situacijoje (Hauge et al., 2007). Taigi trečias svarbus šio reiškimo apibrėžimo elementas yra galios disbalansas tarp aukos ir skriaudėjo (Vartia, 2003). Psichologinio spaudimo darbe atveju, galios disbalansas reiškia, jog atitinkamas asmuo turi mažai kontrolės ir dėl to patiria sunkumų, norėdamas apsiginti nuo į jį nukreiptų neigiamų veiksmų (Vartia, 2003; Matthiesen, 2006). Šis aukos nesugebėjimas savęs apginti gali būti tiesioginė formalių ar neformalių galios santykių pasekmė arba netiesioginė pačio psichologinio spaudimo darbe pasekmė (Einarsen, 2000).

Taip pat D. Salin (2003) teigia, kad psichologinis spaudimas darbe dažniau yra nukreiptas į vieną ar kelias pasirinktas aukas, negu tampa visos darbovietės šiurkštaus elgesio forma.

Remiantis aukščiau išvardintais svarbiausiais psichologinio spaudimo darbe apibrėžimo elementais, šiame darbe bus naudojamas S. Einarsen ir A. Skogstad (1996) psichologinio spaudimo darbe apibrėžimas, kurie jį apibūdino, kaip situaciją, kai per tam tikrą laikotarpį vienas ar keli asmenys nuolat patiria neigiamus veiksmus iš vieno ar kelių asmenų ir turi sunkumų apsiginant prieš šiuos veiksmus (cit. pg. Einarsen, 2005).

1.2 Psichologinio spaudimo darbe procesas ir tipai

Psichologinis spaudimas darbe yra palaipsniui besivystantis procesas (Einarsen, 1999; Zapf et al., 2001). K. Bjorqvist (1992) teigia, jog per pirmąsias psichologinio spaudimo fazes, aukos dažniausiai yra priverčiamos patirti agresyvų elgesį, kuris sunkiai yra nustatomas, nes yra netiesioginis ir neatkreipiantis dėmesio (cit. pg. Einarsen, 1999). Vėliau labiau tiesioginiai agresyvūs veiksmai pasirodo, aukos aiškiai izoliuojamos ir jų vengiama, viešai žeminama, padarant jas skyriaus pajuokos objektu ir pan., galų gale pradedamas naudoti tiek fizinis, tiek psichologinis smurtas (Einarsen, 1999).

H. Leymann (1996), aprašydamas psichologinio spaudimo darbe procesą, išskyrė keturis jo etapus. Tai: 1) *Kritinis įvykis*. Psichologinio spaudimo pradžia yra impulsyvi (angl. triggering) situacija darbovietėje, dažniausiai konfliktas, tačiau mažai yra žinoma, dėl ko atsiradęs konfliktas perauga į psichologinį spaudimą darbe (Leymann, 1996). 2) *Psichologinis spaudimas darbe ir stigmatizacija*. Šiame etape asmuo yra niekinamas ir tampa psichologinio spaudimo darbe auka

(Zapft et al., 2001). Asmuo įvairius psichologinio spaudimo veiksmus patiria dažnai ir ilgą laikotarpį, ir jais norima asmeniui pakenkti, išvarginti ir pan. (Leymann, 1996). 3) *Personalo valdymas*. Šio etapo metu vadovai įsikiša ir psichologinis spaudimas darbe tampa oficialus, tačiau, dėl prieš tai buvusios stigmatizacijos, situacija yra neteisingai įvertinama ir apkaltinama psichologinio spaudimo auka (Leymann, 1996). 4) *Pašalinimas*. Tai paskutinis etapas, kurio metu psichologinio spaudimo darbe auka yra priverčiama išeiti iš darbo (Leymann, 1996). Apibendrinus galima teigti, jog psichologinis spaudimas darbe laikui bėgant tampa vis smarkesnis, o aukai vis sunkiau sekasi išspręsti šią problemą, kol galiausiai ji atsiduria bejėgio padėtyje ir yra priversta išeiti iš darbo (Zapft et al., 2001).

Pereinant prie psichologinio spaudimo darbe tipų, S. Einarsen (1999) pasiūlė jį suskirstyti į grobuonišką psichologinį spaudimą darbe (angl. predatory) ir į psichologinį spaudimą darbe, susijusį su konfliktu (angl. dispute-related). Grobuoniško psichologinio spaudimo darbe atveju auka asmeniškai nieko nedaro provokuojančio, ji atsitiktinai patenka į situaciją, kur skriaudėjas demonstruoja savo galią arba išnaudoja atsitiktinių aukų silpnąsias puses (Einarsen, 1999; Einarsen et al., 2003). Auka gali būti puolama ir dėl to, jog ji priklauso tam tikrai pašalinių grupei, pavyzdžiui, buvimas vienintele moterimi vietinėse policijos pajėgose (Einarsen, 1999). Taip pat auka gali būti puolama dėl to, jog ji yra lengvas nusivylimo ar streso taikinys (Einarsen, 1999). Pasak I. Thylefors (1987), tokiais atvejais, kai streso ir nusivylimo šaltinį sunku nustatyti, jis nepasiekiamas ar per daug galingas, grupė savo priešiškamą gali nukreipti į tinkamą atpirkimo ožį (cit. pg. Einarsen et al., 2003). Tuo tarpu psichologinis spaudimas darbe, susijęs su konfliktu, kyla dėl smarkiai išsipėtojusio tarpasmeninio konflikto, kurio sukėlimo veiksniai dažnai būna susiję su darbu (Vartia, 2003). E. van de Vliert (1984) teigia, kad smarkiai išsipėtojusio konflikto metu abi konflikto šalys gali atmesti priešininko žmogiškąsias vertybes ir pradėti manipuliuoti ir pan., tačiau pasak K. Bjorkqvist (1994), tik jei viena konflikto pusė prisiima nuskriaustosios poziciją, tada jis/ji gali tapti psichologinio spaudimo auka (cit. pg. Einarsen, 1999). Nes konfliktas nelaikomas psichologiniu spaudimu, jei abi konfliktuojančios šalys yra apytikriai vienodų „jėgų“ (Einarsen et al., 2003). Taigi psichologinis spaudimas darbe gali kilti iš dviejų skirtingų situacijų. Atitinkamai kyla klausimas, kokios yra psichologinio spaudimo darbe atsiradimo priežastys, formos, pasekmės.

1.3 Psichologinį spaudimą darbe aiškinantys modeliai

Literatūroje pateikiami įvairūs psichologinio spaudimo darbe aiškinimo modeliai. Daugelio autorių modeliai sudaryti iš trijų dalių: psichologinio spaudimo darbe priežastys, formos ir pasekmės. Tokio tipo psichologinio spaudimo darbe priežasčių ir pasekmių modelį pateikia D. Zapf

(1999), jame išskirdamas keturias potencialias psichologinio spaudimo darbe priežastis: organizacija (vadovavimas, organizacinė kultūra, darbo organizavimas ir t.t.), pats skriaudėjas ir socialinė grupė (priešiškumas, grupės spaudimas ir t.t.), kurios tarpusavyje persidengia, bei asmuo (jo asmenybė, socialiniai įgūdžiai ir t.t.); taip pat įvairias psichologinio spaudimo formas, tokias kaip paskalos, verbalinė agresija ir t.t., ir pasekmes, tokias kaip depresija, psichosomatiniai nusiskundimai ir t.t. (Zapf, 1999). Tačiau šis modelis turi vieną trūkumą, kuris iliustruoja pagrindinę psichologinio spaudimo darbe tyrimų problemą: nėra aišku dėl priežasties ir pasekmės santykio krypties (Zapf, 1999). Tai susiję su tuo, kad daugelis psichologinio spaudimo darbe tyrimų yra koreliaciniai, todėl sunku atskirti jo priežastis nuo pasekmių (Zapf, 1999). Kol nėra atliktų eksperimentinių ir longitudinalių tyrimų, nustatančių psichologinio spaudimo darbe priežasčių ir pasekmių seką, svarbu akcentuoti, jas esant galimomis. Dėl to šiame darbe, aptariant psichologinio spaudimo darbe priežastis ir pasekmes, turima omenyje, jog jos yra galimos.

Toliau kalbant apie psichologinį spaudimą darbe aiškinančius modelius, S. Einarsen (2000) bei S. Einarsen kartu su kolegomis (2003) pateikė teorinį modelį (žr. 1 priedas), identifikuojanti pagrindines kintamųjų rūšis, kurios turi būti įtrauktos į išsamų psichologinio spaudimo darbe modelį (Einarsen, 2000). Pirmiausia šis modelis skiria psichologinio spaudimo darbe veiksmų, naudojamų skriaudėjo, pobūdį bei priežastis ir šių veiksmų aukos suvokimo pobūdį ir priežastis (Einarsen et al., 2003). Taip pat jų modelis skiria psichologinio spaudimo darbe veiksmų suvokimą ir reakcijas į juos, kuriuos įtakoja ne tik aukos asmenybė, bet ir organizaciniai faktoriai, tokie kaip efektyvi paramos sistema aukoms, galinti sušvelninti aukos suvokimą ir reakcijas (Einarsen et al., 2003; Einarsen, 2005). Kalbant apie psichologinio spaudimo pasireiškimą, tai jis yra pateikiamas kaip skriaudėjo polinkio naudoti psichologinį spaudimą darbe, kuris susijęs tiek su asmeniniais, tiek su situaciniais faktoriais, ir organizacijos veiksmų, slopinančių tokį skriaudėjo elgesį, trūkumo derinys (Einarsen et al., 2003). Kalbant apie aukos asmenybę sutinkama su tuo, kad jei aukos asmeniniai faktoriai nėra susiję su psichologinio spaudimo darbe atsiradimu, jie lieka svarbūs, aiškinant aukos pažeidžiamumą, susidūrus su nuolatiniais priešiškais veiksmais (Einarsen, 2005). Kadangi psichologinis spaudimas darbe gali būti aiškinamas kaip subjektyvi patirtis, kuri skiriasi priklausomai nuo susijusių asmenų ir aplinkybių, paskutinė modelio dalis akcentuoja, kad aukos suvokimas ir reakcijos turi būti rimtai vertinamos, nes tai parodo kaip jos suvokia darbo aplinką (Einarsen et al., 2003). Dar šis modelis apima ir visuomenės lygmenį, kurį sudaro nacionalinės kultūros, istorijos, teisiniai bei socioekonominiai faktoriai (Einarsen et al., 2003). Tokie įvykiai kaip, padidėjęs darbo krūvis, neaiškumai dėl darbo išlaikymo ir pan., gali įtakoti agresijos lygį bei darbuotojų veiksmus (reakcijas) į patiriamą psichologinį spaudimą darbe (Einarsen et al., 2003).

Taigi, S. Einarsen (2000) bei S. Einarsen kartu su kolegomis (2003) pateiktas modelis išsamiai aprašo psichologinį spaudimą darbe. Jis ne tik apima psichologinio spaudimo darbe priežastis, formas ir pasekmes, bet ir emocines bei elgesio reakcijas. Apima kultūrinius ir socioekonominius faktorius, išeidamas už organizacijos ribų. Taip pat psichologinį spaudimą darbe aiškina ir kaip dinaminį procesą tarp skriaudėjo, aukos ir organizacijos sąveikų, kur visi jie gali keistis vykstant šiam procesui (Einarsen et al., 2003; Einarsen, 2005). Atsižvelgiant į visa tai, šiame darbe bus remiasi šiuo psichologinio spaudimo darbe teoriniu modeliu.

1.4 Psichologinio spaudimo darbe formos

Remiantis empiriniu ir teoriniu pagrindu, D. Zapf (1999) išskyrė penkias pagrindines psichologinio spaudimo darbe formas: 1) su darbu susijęs psichologinis spaudimas, kuris neigiamai veikia aukos darbo užduotis ar padaro jas sunkiai atliekamomis; 2) socialinė izoliacija – nekalbėjimas, išskyrimas iš socialinių įvykių; 3) asmens ar asmeninio gyvenimo puolimas, pajuoka, užgauliojimas ar paskalų skleidimas; 4) žodiniai grasinimai, kai kritikuojama, apšaukiama ar žeminama viešumoje; 5) fizinis smurtas ar grasinimas fiziniu smurtu (cit. pg. Einarsen, 1999; Einarsen et al., 2003).

Taigi psichologinis spaudimas darbe gali turėti tiesiogines formas, tokias kaip žodinis priekabiavimas, ar netiesiogines (pvz., šmeižtas, informacijos nuslėpimas ir t.t.) (Matthiesen et al., 2001). Taip pat psichologinio spaudimo darbe formos gali būti susijusios su darbu (pvz., nerealių užduoties terminų nustatymas ar kiti veiksmai, kurie pasunkina darbo padėtį aukai) ir susijusios su asmeniu (pvz., įžeidžiančios pastabos, socialinė izoliacija ir t.t.) (Einarsen, 2005).

Kalbant apie psichologinio spaudimo darbe dažniausiai pasitaikančius veiksmus, atlikta nemažai tyrimų. Jų metu nustatyta, jog dažniausi psichologinio spaudimo darbe veiksmai yra perdėtas stebėjimas, sunkiai pasiekiami užduoties terminai, darbo priskyrimas, kuris yra žemesnės kompetencijos negu užimamos pareigos (Yildiz et al., 2008), neverbalinis elgesys, menkinant kitų akivaizdoje, kaltinimas dėl dalykų, už kuriuos asmuo nėra atsakingas, sprendimų ir patarimų atmetimas bei kritikavimas, nuolatinis klaidų ieškojimas darbe (Yildirim et al., 2007a; Yildirim et al., 2007b), tuo tarpu rečiausi – grasinimai, žeminimai, sarkazmas, užuominos mesti darbą (Yildiz et al., 2008), fizinis smurtas, informacijos ir dokumentų, reikalingų darbe, nuslėpimas (Yildirim et al., 2007a). Apibendrinus galima teigti, kad dažniausiai patiriamas su darbu susijęs psichologinis spaudimas, o rečiausiai fizinis smurtas arba grasinimas juo. RA. Baron su kolegomis (1999) taip pat teigia, kad netiesioginė agresija yra daug dažnesnė negu tiesioginė (cit. pg. Aquino et al., 2009). Tai galima paaiškinti tuo, kad fiziniai agresijos veiksmai, tokie kaip trenkimas ar pastūmimas

bendradarbio, gali susilaukti rimtos bausmės (patraukimo baudžiamojon atsakomybėm ar atleidimo iš darbo), todėl šie veiksmai rečiau pasireiškia (Aquino et al., 2009).

Išsiaiškinus psichologinio spaudimo darbe formas bei dažniausiai patiriamus psichologinio spaudimo darbe veiksmus, svarbu aptarti psichologinio spaudimo darbe paplitimą.

1.5 Psichologinio spaudimo darbe matavimas ir paplitimas

Psichologiniam spaudimui darbe vertinti naudojami įvairūs metodai, tokie kaip klausimynai, interviu, fokus grupės, stebėjimas ir t.t., iš kurių populiariausi yra klausimynai (Cowie et al., 2002).

Iš kitos pusės, psichologinį spaudimą darbe galima matuoti subjektyviu arba objektyviu būdu (Einarsen et al., 2003). Subjektyvus matavimas yra paremtas aukos suvokimu, nes respondento yra klausama, ar jis yra patyręs psichologinį spaudimą darbe per tam tikrą laikotarpį, remiantis pateiktu psichologinio spaudimo darbe apibrėžimu, nors ne visi autoriai to klausdami, pateikia apibrėžimą (Vartia, 2003; Notelaers et al., 2006). Tuo tarpu objektyvaus (operacinio) matavimu metu pateikiamas psichologinio spaudimo darbe veiksmų sąrašas, ir respondentas turi pažymėti kaip dažnai kiekvieną veiksma patyrė darbe per tam tikrą laikotarpį (Vartia, 2003; Notelaers et al., 2006). Remiantis šiuo būdu, bei H. Leymann (1990) siūlymu, respondentas laikomas patyrusiu psichologinį spaudimą, jei patyrė bent vieną neigiamą veiksma iš pateikto sąrašo kartą per savaitę ir dažniau per paskutinius šešis mėnesius (cit. pg. Notelaers et al., 2006). Kiti autoriai naudoja ne tokius griežtus kriterijus (pvz., veiksmų patyrimas kas mėnesį ir dažniau). Dažnai tyrimuose šie du matavimai naudojami kartu.

Taigi psichologinis spaudimas darbe matuojamas įvairiais metodais ir būdais, kuriais gaunami skirtingi šio reiškimo paplitimo mastai, ir tai apsunkina palyginimą (Lutgen-Sandvik et al., 2007). Galima išskirti pagrindinius veiksnus, kurie apsunkina įvairių tyrimų rezultatų palyginimą: pirmiausia nėra bendrai priimto ir naudojamo psichologinio spaudimo darbe apibrėžimo; taip pat skirtingi būdai (subjektyvus, objektyvus) bei skirtingi dažnumo ir trukmės kriterijai naudojami identifikuojant aukas; be to vieni tyrimai psichologinį spaudimą darbe matuoja per visą darbinį laikotarpį, tuo tarpu kiti tik per tam tikrą (pvz., šešis mėnesius) ir pan. (Salin, 2003b).

Kaip matome, nėra vieningo psichologinio spaudimo darbe matavimo būdo. Kyla daug diskusijų kokį psichologinio spaudimo darbe matavimo būdą (subjektyvų ar objektyvų) pasirinkti, nes jais gaunami skirtingi paplitimo rodikliai. Operacinis (objektyvus) matavimas laikomas objektyvesniu, nes neklausama ar respondentas patyrė psichologinį spaudimą darbe, o pats tyrėjas suskirsto respondentus į patyrusius ir nepatyrusius psichologinį spaudimą (Notelaers et al., 2006). Tačiau šis matavimo būdas turi ir trūkumų. Pirmiausia skiriasi įvairių autorių, pateikti psichologinio

spaudimo darbe veiksmų sąrašai, o kuo daugiau veiksmų yra sąrašė, tuo didesnė tikimybė, jog respondentas bus priskirtas prie aukų (Notelaers et al., 2006). Antra, respondentas, pažymėjęs daug neigiamų veiksmų, kuriuos patyrė kartais, nebus priskirtas prie aukų (Notelaers et al., 2006). Pereinant apie subjektyvaus matavimo, K. Niedl (1995) teigia, kad psichologinio spaudimo darbe pagrindas turi būti aukos subjektyvus patyrimas (cit. pg. Einarsen, 2005). S. Einarsen (2000) ir S. Einarsen su kolegomis (2003) pateiktas psichologinio spaudimo darbe modelis taip pat pabrėžia šio reiškinio subjektyvumą. Be to M. L. Lengvinick-Hall (1995), seksualinio priekabiavimo atveju, teigia, kad objektyvus vertinimas yra svarbus šį reiškinį siejant su teisiniais ar vidiniais drausminiais klausimais, tuo tarpu subjektyvus vertinimas geriau apibūdina aukų suvokimą, reakcijas ir organizacines pasekmes (pvz., darbuotojų kaita ir t.t.) (cit. pg. Einarsen et al., 2003). Tačiau pažvelgus iš kitos pusės, pasak C. Rayner ir kolegų (2002), asmenys gali vengti save priskirti prie aukų, nes tai susiję su silpnumu ir vaikiškumu (cit. pg. Lutgen-Sandvik et al., 2007), bei dėl to, kad gėdijasi, jog yra kontroliuojamos ir žeminamos (Namie et al., 2004). Taip pat keliamas klausimas, ar galima pasikliauti aukų atmintimi, tiriant psichologinį spaudimą darbe (Cowie et al., 2002). Taigi apibendrinus galima teigti, kad tiek subjektyvus, tiek objektyvus psichologinio spaudimo darbe matavimai yra svarbūs, turintys tiek privalumų, tiek trūkumų.

Nepaisant visų prieštaravimų, susijusių su šio reiškinio matavimu, kyla klausimas koks yra jo paplitimas. Taigi kalbant bendrai apie psichologinio spaudimo darbe paplitimą, užsienio autorių atliktų tyrimų duomenimis jis svyruoja nuo 1 iki 50 proc., priklausomai nuo matavimo būdo (Hoel et al., 2000; Coyne et al., 2003; Lutgen-Sandvik et al., 2007; Yildiz et al., 2008). Kalbant apie jo paplitimą Lietuvoje, sunku pasakyti tikrąjį mastą, nes tik keli darbai šioje srityje atlikti. Vienas iš jų yra V. Malinauskienės su kolegomis (2005), kuri ištyrusi 470 Kauno mokytojus gavo, kad 25,6 proc. respondentų teigė, patyrę psichologinį spaudimą darbe per paskutinius šešis mėnesius, iš kurių 2,6 proc. jį patyrė kelis kartus per savaitę ar beveik kasdien ir 23 proc. patyrė kartais arba retai.

Kalbant apie psichologinio spaudimo darbe paplitimą tarp įvairių darbo sektorių, H. Hoel ir C. L. Cooper (2000) teigia, kad psichologinis spaudimas dažniausiai pasireiškia valstybiniame neigu privačiame darbo sektoriuose. Tačiau A. Yildirim ir D. Yildirim (2007a) tyrimo metu gavo, kad slaugės, dirbančios privačiose ligoninėse, patyrė daugiau psichologinio spaudimo veiksmų lyginant su dirbančiomis valstybinėse ligoninėse. Pasak S. Einarsen ir A. Skogstad (1996), psichologinis spaudimas dažnesnis didelėse organizacijose (cit. pg. Vartia, 2003). O A. B. Hubert su M. Veldhoven (2001), apklausę 66764 respondentų reprezentuojančių 11 iš 14 darbo sektorių Olandijoje, gavo, jog jis daugiausia paplitęs pramonės, ugdymo, vyriausybės, visuomenės valdymo, sveikatos sektoriuose.

Kalbant apie psichologinio spaudimo darbe sąsajas su amžiumi, gaunami prieštaringi rezultatai. Vieni teigia, kad psichologinio spaudimo darbe paplitimas su respondentų amžiumi didėja (Varhama et al., 2004). Kiti, kad jauni ir vidutinio amžiaus darbuotojai dažniau patiria psichologinį spaudimą darbe negu vyresni (Hoel et al., 2000). Dar kiti teigia, kad psichologinis spaudimas nėra susijęs su amžiumi (Vartia, 1996; Agervold et al., 2004). Prieštaringi rezultatai gaunami ir vertinant psichologinio spaudimo darbe paplitimo sąsajas su respondentų lytimi. Tačiau dauguma tyrėjų sutinka, kad jis nėra susijęs su respondentų lytimi (Vartia, 1996; Agervold et al., 2004; Malinauskienė et al., 2005). Pažvelgus iš kitos pusės, gaunama, kad vyrai dažniausiai psichologinį spaudimą darbe naudoja prieš vyrus ir moteris, tuo tarpu moterys – prieš kitas moteris (Matthiesen, 2006). Toliau kalbant, pasak S. B. Matthiesen (2006), psichologinio spaudimo darbe šaltiniais dažniausiai nurodomi vadovai. Tai galima paaiškinti galios skirtumu, nes jei vadovas, vadovaudamas tuo pat metu elgsis šiurkščiai ir netaktiškai, tada labiau tikėtina, kad pavaldiniai jausis žeminami ir patiriantys psichologinį spaudimą (Matthiesen, 2006). Tuo tarpu M. Vartia (2003) tyrimo rezultatai parodė, kad skriaudėjais dažniau įvardijami kolegos. Taigi vėl gaunami prieštaringi rezultatai.

Apibendrinant galima teigti, kad psichologinis spaudimas darbe yra paplitęs įvairiose darbo sektoriuose bei įvairiose respondentų grupėse. Kyla klausimas kokias pasekmes jis sukelia?

1.6 Psichologinio spaudimo darbe pasekmės

Tyrėjai, remdamiesi psichologinio spaudimo darbe tyrimais, skelbia keliančias nerimą pasekmes tiek individui, tiek organizacijai (Salin, 2003; Moayed et al., 2006). Be to jei socialinis stresorius atsiranda darbo skyriuje, tai beveik visi bus neigiamai paveikti po tam tikro laiko (Einarsen et al., 2003). Vadinasi ne vien psichologinio spaudimo aukos, bet ir stebėtojai kenčia, kai jų darbe naudojamas psichologinis spaudimas (Vartia, 2001). Taigi kokias psichologinio spaudimo darbe pasekmes patiria aukos, stebėtojai ir organizacija?

Kalbant apie psichologinio spaudimo pasekmes aukai, tai jis sukelia rimtas emocines reakcijas, tokias kaip baimė, nerimas, bejėgiškumas, depresija (Einarsen, 2005). Įvairių autorių atlikti tyrimai tai patvirtina. N. Bilgel su kolegomis (2006) tyrimo metu nustatė, kad tie, kurie darbe patyrė psichologinį spaudimą, surinko aukštesnius nerimo, depresijos įverčius. K. Niedl (1996) savo tyrimu taip pat patvirtino, kad psichologinis spaudimas darbe turi neigiamą poveikį aukų gerovei (nerimas, depresija, susierzinimas, psichosomatiniai nusiskundimai). Be to psichologinis spaudimas teigiamai koreliuoja su stresu (Malinauskienė et al., 2005; Bilgel et al., 2006; Lutgen-Sandvik et al., 2007). Taip pat rasta, kad aukos yra mažiau pasitikinčios savimi negu respondentai, nepatyrę

psichologinio spaudimo darbe (Vartia, 2001). Taigi psichologinis spaudimas darbe turi neigiamą įtaką aukos asmenybei bei psichinei sveikatai, tačiau šioje vietoje vėl kyla priežasčių ir pasekmių klausimas. Antra vertus S. Yildiz su kolegomis (2008) tyrimo metu apie 30 proc. aukų nurodė, jog jos tapo stipresnės kaip asmenybės. Vadinasi išmintiniais atvejais patiriamas psichologinis spaudimas gali turėti ir teigiamų padarinių. Psichologinis spaudimas darbe taip pat siejamas ir su prasta aukų fizine sveikata. V. Malinauskienė su kolegomis (2005) ištyrusi 470 mokytojų, rado ryšį tarp patiriamo psichologinio spaudimo darbe ir širdies bei kraujagyslių ligų. E. G. Mikkelsen ir S. Einarsen (2002) taip pat nustatė, kad psichologinis spaudimas darbe susijęs su padidėjusiais psichosomatiniais bei psichologinės gerovės nusiskundimais. Taigi psichologinio spaudimo darbe pasekmės aukai varijuoja nuo streso ir depresijos iki psichosomatinų problemų ar net širdies ir kraujagyslių ligų (Moayed et al., 2006).

Kalbant apie pasekmes organizacijai, tai J. B. Pryor (1987) nurodo sumažėjusį produktyvumą, padidėjusį neatvykimą į darbą dėl ligos bei darbuotojų kaitą (cit. pg. Einarsen, 2000). N. Bilgel su kolegomis (2006) bei P. Lutgen-Sandvik su kolegomis (2007) tyrimų metu nustatė, kad psichologinis spaudimas darbe neigiamai koreliuoja su pasitenkinimu darbu. O S. Yildiz ir kolegų (2008) tyrimo metu apie 30 proc. aukų nurodė, kad sumažėjo jų motyvacija ir koncentracija.

Vertinant psichologinio spaudimo darbe pasekmes stebėtojams, tai P. Lutgen-Sandvik su kolegomis (2007) apklausę 403 darbuotojus, nustatė, kad stebėtojai buvo mažiau patenkinti savo darbu bei daugiau patyrė streso lyginant su tais, kurie nepatyrė ir nematė, kaip prieš kitus jį naudoja. M. Vartia (2001) taip pat atskleidė, kad aukos bei stebėtojai patyrė daugiau bendro bei psichinio streso negu respondentai iš darboviečių, kuriose psichologinis spaudimas nepasireiškia.

Taigi psichologinio spaudimo darbe kaina yra gana didelė (Aquino et al., 2009). Ne vien aukos, bet ir stebėtojai patiria neigiamas pasekmes, kai jų darbo vietoje naudojamas psichologinis spaudimas (Vartia, 2001). Nukenčia ir pati organizacija (Hoel et al., 2000). Dėl šių priežasčių psichologinis spaudimas darbe turi būti laikomas viso darbo skyriaus, grupės ar organizacijos problema, o ne vien aukos (Vartia, 2001). Toliau bus aptariamos šio reiškinio priežastys.

1.7 Psichologinio spaudimo darbe atsiradimo priežastys

1.7.1 Psichologinio spaudimo darbe atsiradimo priežasčių aiškinimas

Psichologinio spaudimo darbe atsiradimo priežasčių klausimas kelia nemažai diskusijų. Vis dar trūksta mokslinių tyrimų, kurie padėtų atskleisti jo priežastis (Zapf, 1999). O daugelis tyrimų yra koreliaciniai, todėl sunku nustatyti psichologinio spaudimo darbe priežasčių ir pasekmių seką (Zapf,

1999). Nepaisant to psichologinio spaudimo darbe priežasčių tyrimai dažniausiai nukreipti į aukos asmenybės ir psichosocialinių faktorių vaidmenis (Einarsen, 1999). Todėl galima išskirti du psichologinio spaudimo darbe aiškinimus, susijusius su aukos asmenybės bei darbo aplinkos veiksniais. Tačiau vienas psichologinio spaudimo tyrimų pradininkų, H. Leymann (1996) ryžtingai ignoravo individualias asmens charakteristikas, kaip psichologinio spaudimo atsiradimo priežastis. Taigi aukos asmenybė buvo atmesta kaip psichologinio spaudimo darbe priežastis ir tai gali būti susiję su tuo, jog yra mažai tyrimų, apimančių aukos asmenybę ir psichologinį spaudimą (Coyne et al., 2000). Vis dėlto pastaruoju metu vis daugiau autorių sutinka, kad aukos asmenybė negali būti ignoruojama, aiškinant šį reiškinį (Salin, 2003b). D. Zapf (1999) pabrėžė, kad reiktų vengti psichologinio spaudimo darbe priežasčių aiškinimo vienu veiksmu, tai priklauso nuo daug veiksnių, kurie gali veikti net vienu metu. Taigi D. Zapft (1999) ir S. Einarsen (2000), aiškindami psichologinį spaudimą, apima ne tik darbo aplinkos faktorius, bet ir aukos ir skriaudėjo asmenybės savybes. Be to pasak S. Einarsen (2000), net jei aukos asmenybės savybės negali paaiškinti psichologinio spaudimo darbe atsiradimo, asmenybė ir asmeniniai faktoriai, taip pat kaip ir aukų socialinės aplinkybės, turi būti įtrauktos aiškinant aukų pažeidžiamumą ir suvokimą. Iš kitos pusės patyrimas, kad esi psichologinio spaudimo darbe auka, yra kognityvinio proceso įvertinimo rezultatas, kuris taip pat veikiamas asmenybės bei socialinių kintamųjų (Matthiesen et al., 2001).

Taigi kaip matome nėra vieningos nuomonės, aiškinant psichologinio spaudimo darbe priežastis, tačiau pastebima tendencija atsakyti aiškinimo, paremto vienu veiksmu, o apimti kuo daugiau jų. Toliau detaliau bus aptartos psichologinio spaudimo darbe sąsajos su asmenybės savybėmis ir darbo aplinkos charakteristikomis.

1.7.2 Psichologinis spaudimas darbe ir darbo aplinka

Darbo aplinkos, kaip psichologinio spaudimo darbe priežasties, požiūris pabrėžia darbo sąlygas, organizacinius faktorius ir vadovavimo ypatybes ir jų įtaką psichologinio spaudimo darbe atsiradimui (Vartia, 2003). H. Leymann (1996) tvirtai pritarė šiam požiūriui, atmesdamas aukos individualių charakteristikų įtaką. Iš kitos pusės, remiantis S. Einarsen (2000) ir S. Einarsen ir kolegų (2003) psichologinio spaudimo darbe modeliu, skriaudėjas negalės sistemingu būdu agresyviai elgtis, jei organizacija neleis ir draus tokius veiksmus. C. M. Brodsky (1976) taip pat pritarė tam ir teigė, kad psichologinis spaudimas darbe įvyktų, jo elementai turi gyvuoti ten, kur organizacinė kultūra leidžia ar net apdovanoja tokio tipo elgesį (cit. pg. Einarsen, 1999). Taigi psichologinis spaudimas darbe pasirodys, jei organizacija nedraus ar net skatins tokį elgesį.

Kalbant detaliau apie darbo aplinkos įtaką psichologinio spaudimo darbe atsiradimui, H. Leymann (1993) pateikia keturis veiksnius, susijusius su psichologiniu spaudimu darbe: 1) darbo projektavimo stoka, 2) vadovavimo stoka, 3) aukos socialinis pažeidžiamumas, 4) žema skyriaus moralė (cit. pg. Einarsen et al., 2003).

Įvairių autorių, atlikti tyrimai, patvirtino darbo aplinkos įtaką psichologinio spaudimo darbe pasireiškimui. L. Hauge su kolegomis (2007) tyrimo metu nustatė, jog psichologinis spaudimas darbe susijęs su tironišku bei nesikišančiu vadovavimu, tarpasmeniniais ir vaidmenų konfliktais ir vaidmens dviprasmiškumu. O vaidmens ir tarpasmeniniai konfliktai bei vadovavimo elgesys stipriausiai nuspėjo psichologinio spaudimo darbe pasireiškimą, taigi stresinė darbo aplinka ir destruktinės vadovavimo formos gali suteikti derlingą pagrindą psichologinio spaudimo atsiradimui (Hauge et al., 2007). Ir M. Agervold su E. G. Mikkelsen (2004) atlikę tyrimą su 186 maisto pramonės darbininkais, nustatė tendenciją, jog aukos darbo aplinką (ypač vadovavimo stilių, vaidmens aiškumą, socialinį klimatą ir darbo prasmiškumą) vertino neigiamiau lyginant su asmenimis, kurie neaptyrė psichologinio spaudimo darbe. Tuo tarpu H. Hoel ir C. L. Cooper (2000) tyrimo metu aukų klausė apie įvykius, nutikusius jų darbe per paskutiniuosius šešis mėnesius, ir nustatė, kad psichologinio spaudimo darbe pasireiškimas buvo susijęs su biudžeto sumažinimu, vadovavimo pokyčiais, didžiuliais organizaciniais pokyčiais, dideliu vidiniu restruktūrizavimu. Šie rezultatai atspindi D. Salin (2003a) išskirtus psichologinį spaudimą darbe pagreitinančius procesus. Tai – restruktūrizavimas, krizės, kiti organizaciniai pokyčiai bei pokyčiai vadovavime ir darbo grupėje, kurie didina psichologinio spaudimo darbe pasireiškimo riziką (Salin, 2003a). Taigi psichologinis spaudimas darbe susijęs su darbo vaidmenų ir tarpasmeniniais konfliktais, tironišku bei nesikišančiu vadovavimu, darbo vaidmenų aiškumu, prastu socialiniu klimatu bei pokyčiais organizacijoje.

1.7.3 Psichologinis spaudimas darbe ir asmenybės savybės

1.7.3.1. Psichologinis spaudimas darbe ir skriaudėjo asmenybės savybės

Nors trūksta tyrimų, susijusių su skriaudėju, vis dėl to esami tyrimai atskleidžia, kad kai kurie asmenys yra linkę naudoti psichologinį spaudimą prieš kitus (Parkins et al., 2006). O pasak S. Einarsen (2000) ir S. Einarsen su kolegomis (2003) pateikto modelio, viena iš psichologinio spaudimo darbe priežasčių yra skriaudėjo polinkis naudoti psichologinį spaudimą. I. S. Parkins su kolegomis (2006) teigia, kad šis polinkis yra apibrėžiamas ne paviene tendencija, bet kelių

asmenybės savybių konsteliacija. Taigi toliau apžvelgsime, kokiomis savybėmis dažniausiai pasižymi skriaudėjai.

B. Ashforth (1994) tirdamas „niekingos tironijos“ (ang. petty tyranny) priežastis organizacijoje, rado, jog skriaudėjai dažniausiai turėjo mažai tolerancijos dviprasmiškumui ir vadovavosi Teorija X, kuri pasak D. McGregor (1960) vidutinį žmogų aprašo, kaip nemėgstantį dirbti, neturintį tikslo ir vengiantį atsakomybės, bei kurį reikia prižiūrėti ir kontroliuoti (cit. pg. Salin, 2003b). O C. M. Brodsky (1976) skriaudėjus aprašė, kaip asmenis, kurie yra motyvuoti poreikio demonstruoti galią (cit. pg. Vartia, 2003). Tuo tarpu I. S. Parkins su kolegomis (2006) nustatė, jog psichologinio spaudimo darbe naudojimas teigiamai susijęs su socialinio dominavimo orientacija, neigiamai susijęs su pažvelgimu į kitą iš jo/jos perspektyvos (ang. perspective taking), socialiniu pageidaujamumu bei taip pat nustatė, jog vyrai dažniau naudojo psichologinį spaudimą prieš kitus. O S. B. Matthiensen ir S. Einarsen (2007), ištyrę 4742 darbuotojus, nustatė, kad skriaudėjai buvo agresyvesni lyginant su aukomis, provokuojančios aukomis ir kontroline grupe.

Taigi apibendrinus, skriaudėjai yra apibūdinami kaip agresyvūs, turintys socialinio dominavimo orientaciją, taip pat stokojantys savirefleksijos, pažvelgimo į kitą iš jo perspektyvos bei savo emocijų kontrolės.

1.7.3.2. Psichologinis spaudimas darbe ir aukos asmenybės savybės

Kaip jau buvo kalbėta prieš tai, psichologinio spaudimo darbe ir aukos asmenybės savybių sąsajų klausimas yra keliantis daug prieštaravimų. H. Leymann (1996) teigia, kad nėra asmenybės skirtumų tarp aukų ir psichologinio spaudimo nepatyrusių asmenų, ir griežtai atmetė idėją, kad aukos asmenybės savybės turi įtakos psichologinio spaudimo darbe atsiradimui (cit. pg. Matthiesen et al., 2001). Taip pat jis kartu su A. Gustafsson (1996) teigia, kad lėtinis potrauminis sindromas, nuo kurio jų manymu daugelis psichologinio spaudimo darbe aukų kenčia, gali sukelti ilgalaikius asmenybės pokyčius, taip nurodydami, kad bet kokie asmenybės skirtumai yra susiję su patiriamu psichologiniu spaudimu (cit. pg. Matthiesen et al., 2001). Tačiau asmenybės bruožai yra apibrėžiami, kaip santykinai pastovūs, įvairiose situacijose pasikartojantys individo elgesio ypatumai (Augis, 1993). Be to J. D. Miller, D. Lyman ir C. Leukefend (2003) teigia, kad asmenybės savybės išlieka pakankamai stabilios bėgant laikui (cit. pg. Glaso et al., 2007). Su tuo sutinka ir R. R. McCrae bei P. T. Costa (2003) teigdami, kad asmenybės savybės mažai keičiasi sulaukus 30 metų (cit. pg. Feist et al., 2006). Vis dėlto, kol nėra atliktų longidutinių tyrimų, šis klausimas dėl aukos asmenybės, kaip priežasties ar pasekmės, lieka neatsakytas. Nepaisant šių prieštaravimų

pastaruoju metu vis daugiau autorių sutinka, kad aukos asmenybė turi būti įtraukta, aiškinant psichologinį spaudimą darbe.

S. Einarsen (2000) teigia, kad aukos dėl savo asmenybės gali tapti lengvesniu agresijos ar atpirkimo ožio objektu bei pažeidžiamesnės, susidūrus su tarpasmenine agresija ar konfliktais. Iš kitos pusės aukos savo elgesiu gali sukelti agresyvias reakcijas kituose (Einarsen, 2000). D. Olweus (1993), tyrinėjęs psichologinį spaudimą mokykloje, tokias aukas pavadino provokuojančiomis (cit. pg. Coyne et al., 2000). O S. Einarsen (1999) teigia, kad šių aukų asmenybės skiriasi nuo aukų, kurios dėl savo asmenybės yra pažeidžiamos. Tai gali būti susiję su anksčiau aptartais psichologinio spaudimo tipais: su grobuonišku ir su konfliktu, susijusiu psichologiniu spaudimu darbe (Coyne et al., 2000). Taigi psichologinis spaudimas darbe gali būti susijęs su tam tikromis aukos asmenybės savybėmis (Coyne et al., 2000). Tai kokiomis asmenybės savybėmis dažniausiai pasižymi psichologinio spaudimo darbe aukos?

L. Glaso su kolegomis (2007) tyrimo metu, ištyrę 72 darbuotojus patyrusius ir 72 nepatyrusius psichologinio spaudimo darbe gavo, kad abi šios grupės statistiškai reikšmingai skyrėsi keturiuose iš penkių L. R. Goldberg's (1999) IPIP asmenybės klausimyno dimensijų: ekroversijos, pritariamumo, sąmoningumo, emocinio nestabilumo. Taigi aukos buvo labiau emociškai nestabilios (nerimastingos, neurotiškos, greitai nuliūstančios) bei mažiau pritariančios (mažiau mėgstamos, supratingos, diplomatiškos), sąžiningos (mažiau tradicinės, organizuotos, patikimos), ekstravertiškos negu nepatyrę psichologinio spaudimo darbe (Glaso et al., 2007). Be to šiame tyrime buvo gauta, stipri ir reikšminga koreliacija tarp emocinio nestabilumo ir psichologinio spaudimo darbe patyrimo ($r = 0,47, p < 0,01$) ir silpna, bet reikšminga neigiama koreliacija tarp ekroversijos ir psichologinio spaudimo darbe patyrimo ($r = -0,21, p < 0,05$), taigi buvo gauta, jog emocinis nestabilumas ir introversija yra susiję su psichologinio spaudimo patyrimu (Glaso et al., 2007). I. Coyne ir kolegomis (2000) tyrimo metu, taip pat gavo, kad aukos buvo mažiau pastovios, kategoriškos, konkuruojančios, atviros, bei daugiau nerimastingos, neurotiškos, intravertiškos, tradicinės, organizuotos, patikimos negu nepatyrę psichologinio spaudimo darbe (Coyne et al., 2000). O S. B. Matthiensen su S. Einarsen (2007), ištyrę 4742 darbuotojus, nustatė, jog aukos yra mažiau pasitikinčios savimi ir socialiai kompetentingos (empatiškos), tuo tarpu provokuojančios aukos yra mažiau pasitikinčios savimi, socialiai kompetentingos (empatiškos), kartu ir agresyvios.

Taigi apibendrinus, psichologinio spaudimo darbe aukos yra intravertiškos, nerimastingos, neurotiškos, mažiau pasitikinčios savimi. Tačiau L. Glaso su kolegomis (2007) aukas apibūdina, kaip mažiau pritariačiomis ir sąžiningomis, o I. Coyne ir kolegos (2000) priešingai – daugiau pritarančiomis ir sąžiningomis. Tai galima būti paaiškinti tuo, kad L. Glaso su kolegomis (2007) bei S. B. Matthiensen ir S. Einarsen (2001) savo tyrimų metu, gavo, kad aukų grupė nėra vienalytė. Šie

rezultatai leidžia teigti, kad nėra bendro psichologinio spaudimo darbe aukos asmenybės profilio (Glaso et al., 2007). L. Glaso su kolegomis (2007) tyrimo metu išskyrė dvi asmenybių grupes aukų tarpe: vienos grupės (64 proc. visų aukų) aukos mažai skyrėsi nuo tų, kurie nepatyrė psichologinio spaudimo darbe, asmenybės atžvilgiu, tuo tarpu kitos grupės (36 proc. visų aukų) aukos buvo linkusios būti mažiau ekstravertiškos, sutariančios, sąžiningos, atviros patirčiai bei labiau emociškai nepastovios negu aukos pirmoje grupėje (Glaso et al., 2007). Kita vertus abi aukų grupės surinko aukštesnius balus, matuojant emocinį nestabilumą, lyginant su kontroline grupe, ir tai rodo, kad aukos asmenybės negalima nepaisyti kaip faktoriaus, aiškinant psichologinį spaudimą darbe (Glaso et al., 2007). Tuo tarpu S. B. Matthiesen ir S. Einarsen (2001), ištyrę 85 psichologinio spaudimo darbe aukas, remiantis MMPI-2 asmenybės klausimynu, jas suskirstė į tris grupes pagal jų asmenybę: 1) „sunkiausiai paveikti“ (32 proc. visų aukų) – aukos su rimtos problemos dėl įtarumo, skepticizmas dėl supančios aplinkos, taip pat depresiškos, nerimastingos; 2) „paprasta grupė“ (25 proc. visų aukų); – tarp šių aukų nebuvo rasta jokių psichologinių sutrikimų, 3) „nusivylę ir depresiški“ (44 proc. visų aukų) – čia aukos greitai išsiveidžiančios, greitai pavargstančios.

Taigi galima teigti, kad nors nėra bendro aukos asmenybės profilio, yra sutinkama, kad egzistuoja asmenybės skirtumai tarp patyrusių psichologinį spaudimą darbe asmenų ir nepatyrusių (Glaso et al., 2007). Vadinasi aukos asmenybė turi įtakos psichologinio spaudimo darbe procesui, nesvarstant ar ji yra psichologinio spaudimo darbe atsiradimo priežastis ar pasekmė.

Apibendrinus psichologinio spaudimo darbe priežastis, galima teigti, kad tiek darbo aplinka, tiek asmenybė yra svarbūs, aiškinant psichologinį spaudimą darbe, tačiau skirtingu šio proceso metu: prasta darbo aplinka gali paskatinti konfliktų atsiradimą, kurie užsitęsę gali peraugti į psichologinį spaudimą, tuo tarpu, kada pasirenkama atitinkama psichologinio spaudimo darbe auka, jos asmenybė gali būti svarbus veiksnys (Vartia, 1996).

1.8 Psichologinio spaudimo darbe įveika

Pasak S. Einarsen (2000) ir S. Einarsen su kolegomis (2003) modelio (žr. 1 priedas), asmuo patyręs psichologinį spaudimą darbe iš karto reaguoja (išskiriamos emocinės bei elgesio reakcijos). Taigi kyla klausimas kokias įveikos reakcijas asmuo naudoja, patirdamas psichologinį spaudimą darbe.

Psichologinis spaudimas darbe yra socialinis stresorius (Niedle, 1996; Zapf, 1999). Dėl to tiriant jo įveiką, dažnai remiamasi RS. Lazarus ir S. Folkman (1984) transakciniu streso modeliu, kuris skiria įveikos strategijas, orientuotas į problemą ir į emocijas (cit pg. Aquino et al., 2009). Į

problema orientuota streso įveika siekiama aktyviais veiksmais pašalinti stresoriaus įtaką (pvz., tiesioginių veiksmų imimasi prieš skriaudėją), tuo tarpu į emocijas orientuota įveika – suvaldyti stresoriaus sukeltas emocines pasekmes, bei gali apimti psichologinį pasitraukimą (pvz., piktnaudžiavimas svaiginančiomis medžiagomis) ar emocijų reguliavimo strategijų naudojimą, norint sumažinti buvimo auka neigiamas pasekmes (Aquino et al., 2009). Atlikta nemažai psichologinio spaudimo darbe įveikos tyrimų, kurie pagrinde ieško, kokios yra labiausiai paplitusios psichologinio spaudimo darbe įveikos reakcijos/strategijos (Lee et al., 2006). Kyla klausimas kaip asmenys elgiasi, patyrę psichologinį spaudimą darbe? Įvairūs tyrimai atskleidė, kad aukos dažniausiai ieškojo paramos bei aptarė situaciją su kolegomis, draugais, šeima (Hoel et al., 2000; Bilgel et al., 2006; Yildiz et al., 2008), stengėsi geriau ir organizuočiau dirbti bei būti atidesniais darbe, kad išvengtų kritikos (Yildirim et al., 2007b; Yildirim et al., 2007a), ignoravo skriaudėją (Bilgel et al., 2006), rimtai svarstė apie išėjimą iš darbo (Yildirim et al., 2007b; Yildirim et al., 2007a). Tačiau tyrimai taip pat atskleidė, kad darbuotojai, patyrę psichologinį spaudimą darbe, pakankamai dažnai kalbėjosi su skriaudėju (Yildirim et al., 2007b; Yildirim et al., 2007a) ir net su juo konfrontavo (Hoel et al., 2000). Iš kitos pusės aukos rečiau kreipėsi į personalo skyrių ir kitas institucijas, kalbėjosi su skriaudėju, prašė perkelti kitur (Yildiz et al., 2008).

Įvairių autorių atlikti tyrimai taip pat atskleidžia, kad patyrę ir nepatyrę psichologinio spaudimo darbe asmenys renkasi skirtingas įveikos strategijas. A. Hogh ir A. Dofradottir (2001) tyrimo metu nustatė, kad aukos dažniau naudoja humorą, negu nepatyrę, bei taip pat gavo, jog aukos rečiau naudojo į problemos sprendimą orientuotas įveikos strategijas, dažniau vengė bei susitaikydavo su situacija, patirdami problemines ar stresines situacijas savo darbe, lyginant su nepatyrusiais. D. Zapft ir C. Gross (2001) irgi pavirtino, kad aukos dažniau renkasi pasyvią strategiją negu nepatyrę. O CH. Rayner (1997) gavo, kad nepatyrę psichologinio spaudimo respondentai dažniau naudotų iniciatyvius veiksmus, tokius kaip konfrontacija su skriaudėju, konsultacija su personalo skyriumi bei pagalbos ieškojimas iš kolegų, jei patirtų psichologinį spaudimą darbe. Taigi apibendrinus galima teigti, jog aukos rečiau naudoja į problemą orientuotas ir aktyvias įveikos strategijas ir dažniau vengimo (Hogh et al., 2001).

Kalbant apie įveikos procesą, tai daugelis darbuotojų, patiriančių darbe psichologinį spaudimą, pirmiausia bando naudoti konstruktyvias įveikos strategijas (pvz., pasikalbėjimas su skriaudėju ir t.t.), tačiau suprato, kad tai nepadedą, toliau renkasi destruktivias (pvz., išėjimas iš darbo) (Niedl, 1996). Tyrimų, kuriuose analizuojamas konfliktų sprendimas, rezultatai taip pat parodo, kad asmenys dažniausiai pradeda nuo konstruktyvių būdų spręsti konfliktus (Zapf et al., 2001). Nes pasak L. Keashly su kolegomis (1994), pasyvios elgesio reakcijos, tokios kaip skriaudėjo vengimas, nekeičia situacijos, tuo tarpu tiesioginiai veiksmai, kaip pasikalbėjimas su skriaudėju, ar pranešimas

valdžiai, yra nukreipti į problemos sprendimą ir gali pakeisti situaciją (cit pg. Lee et al., 2006). Tačiau aktyvios įveikos strategijos naudingos tokiose situacijose, kur turima aukšta situacijos kontrolė, bet ne žema, kaip psichologinio spaudimo atvejais (Zapf et al., 2001). Jei asmuo neturi galios ir kontrolės situacijoje, tada aktyvios strategijos ne tik neįmanomos, bet ir nenaudingos, nes gali paaštrinti situaciją (Zapf et al., 2001). O psichologinio spaudimo atveju pabrėžiamas galios disbalansas tarp aukos ir skriaudėjo. Tokiu atveju aukoms belieka naudoti kitas, dažniausiai pasyvias įveikos strategijas, kad išliktų (Zapf et al., 2001). Iš kitos pusės, darbuotojai, darbe patyrę psichologinį spaudimą, dažniausiai kitiems rekomenduoja išeiti iš darbo (Zapf et al., 2001; Lutgen-Sandvik, 2006) bei ieškoti paramos iš aplinkinių (Zapf et al., 2001). Taigi aukos išbando įvairias įveikos strategijas/reakcijas, kol galiausiai supratusios, kad negali nieko pakeisti, nusprendžia išeiti (Zapf et al., 2001).

Kalbant apie aplinkinių paramą, tai aukos, kurios sėkmingai susidorojo su patiriamu psichologiniu spaudimu, tai padarė tik su išorine pagalba (Zapf et al., 2001). S. E. Lewis ir J. L. M. Orford (2005) pasikalbėję su 10 psichologinio spaudimo aukų, atskleidė, jog kolegų ir organizacijos paramos trūkumas sumažino jų gebėjimą apsiginti prieš skriaudėją (cit. pg. Aquino et al., 2009).

Taigi aukos, reaguodamos į patiriamą psichologinį spaudimą darbe, naudoja sudėtingas įveikos reakcijų sekas, kurias įtakoja įvairūs faktoriai (Niedl, 1996). Šioje vietoje, kaip ir streso atveju, kyla nemažai diskusijų, kalbant apie tai nuo ko priklauso streso įveikos strategijos pasirinkimas. Į asmenį orientuotas streso įveikos pasirinkimo požiūris, teigia, kad asmens savybės įtakoja kaip jis reaguos, tuo tarpu situacinis požiūris aiškina, kad įveikos strategijos pasirinkimas priklauso nuo situacijos (Aldwin, 2000). J. C. Latack (1986) teigia, jog įveikos strategija, nepaisant jos pobūdžio, turi tiktai duotai situacijai (cit pg. Lee et al., 2006). Atsižvelgiant į visus prieštaravimus, transakcinis ar proceso streso modelis nurodo, kad streso įveikos pasirinkimas priklauso nuo asmens charakteristikų ir nuo aplinkos (Aldwin, 2000). Remiantis šiuo modeliu, klausama ne apie bendrai patiriamą stresą, o apie specifinį įvykį, taip sumažinant skirtumus tarp įvairių situacijų (Aldwin, 2000). Atkreipiant dėmesį į tai, šiame darbe bus remiamasi transakciniu streso įveikos modeliu, psichologinį spaudimą darbe laikant specifiniu socialinio stresoriaus įvykiu.

Pasak transakcinio modelio streso įveikos strategijų pasirinkimas priklauso ir nuo asmenybės charakteristikų. G. Bouchard su kolegomis (2004) tyrimo metu gavo, kad kuo labiau studentai buvo ekstravertiškesni, atviresni ir sąmoningi, tuo dažniau naudojo į problemos sprendimą nukreiptą įveikos strategiją susidūrę su mokslo sunkumais (specifinis įvykis), o kuo studentai buvo labiau sąmoningi ir mažiau sutariantys, tuo dažniau naudojo į problemos sprendimą nukreiptą įveikos strategiją, kalbant bendrai apie stresinius įvykius. Tyrimo metu taip pat buvo gauta, jog kuo studentai labiau neurotiškesni ir ekstravertai bei mažiau sutariantys, tuo dažniau naudojo vengimo

strategiją, susidūrę su mokslo sunkumais, o kuo studentai buvo daugiau neurotiškesni bei mažiau atviri, sutariantys ir sąmoningi, tuo dažniau naudojo vengimo strategiją, susidūrę bendrai su stresiniais įvykiais (Bouchard et al., 2004). Panašius rezultatus gavo ir M. Vollrath bei S. Torgersen (2000) tyrimo metu, kur aukšto neurotizmo ir žemo sąmoningumo asmenybės savybių derinys susijęs su pasyvia įveikos strategija, o žemo neurotizmo ir aukšto sąmoningumo derinys su efektyviomis streso įveikos strategijomis. Jie taip pat nustatė, jog asmenys, turintys aukštą neurotizmo ir ekstraversijos, bei žemą sąmoningumo derinį, rečiau naudojo į problemos sprendimą orientuotas įveikos strategijas, o dažniau paramos ieškojimą (Vollrath et al., 2000). T. B. O'Brien ir A. DeLongins (1996) taip pat sutinka, kad aukštas neurotizmo išreikštumas susijęs su retai pasirenkama į problemos sprendimą orientuota strategija, o dažniau su vengimu ir savęs kaltinimu (cit. pg. DeLongis et al., 2005). Ir J. A. Deisinger su kolegomis (1996) nustatė, kad nerimastingi asmenys dažniausiai ieškojo socialinės paramos bei išliedavo jausmus, lyginant su kitomis respondentų grupėmis. Kalbant apie kitas asmenybės savybes, D. Lee-Baggley ir kolegos (2004) bei S. Newth ir A. DeLongis (2004), teigia, kad asmenys su aukšta ekstraversija konfrontuoja dažniau naudoja aktyvias ir efektyvias streso įveikos strategijas, o pasak D. Lee-Baggley ir kolegų (2004), asmenys, turintys aukštą atvirumą patyrimui, taip pat naudoja adaptyvius ir lanksčius veiksmus, įveikiant stresą, susijusį su šeima (cit. pg. DeLongis et al., 2005). Ir galiausiai T. B. O'Brien ir A. DeLongins (1996) teigia, kad asmenys su aukštu sutariamumu rečiau konfrontuoja ir dažniau ieško paramos, o D. Lee-Baggley ir kolegos (2004) teigia, kad asmenys, turintys aukštą sąmoningumą rečiau naudoja vengimą ir savęs kaltinimą, įveikiant stresą susijusį su šeima (cit. DeLongis et al., 2005).

Kalbant apie lyties įtaką įveikos strategijų pasirinkimui, tai J. A. Deisinger su kolegomis (1996) tyrimo metu nustatė, jog moterys labiau linkusios ieškoti socialinės paramos bei išlieti jausmus, lyginant su vyrais, o vyrai daugiau naudoti alkoholį ir humorą. Beje humoras, kaip į emocijas orientuotas streso įveikos reakcija, gali sušvelninti jo pasekmės, tačiau labai dažnai jį norima laikyti asmenybės bruožu, o ne pasirenkama įveikos reakcija (Lefcourt, 2001).

Taigi galima teigti, jog tam tikrų asmenybės savybių turėjimas yra susijęs su pasirenkamomis įveikos reakcijomis (strategijomis).

Apibendrinant galima teigti, kad psichologinis spaudimas darbe yra rimta problema, sulaukianti vis daugiau tyrėjų dėmesio. Tačiau šis reiškinys dar nėra visiškai suprastas ir dar daug klausimų kyla. Ypač daug diskusijų kelia aukos asmenybės ir psichologinio spaudimo darbe sąsajų klausimas. Ilgą laiką aukos asmenybė buvo ignoruojama aiškinant psichologinį spaudimą darbe. Vis dėlto pastaruoju metu vis daugiau autorių sutinka, kad aukos asmenybė negali būti atmesta, aiškinant

psichologinį spaudimą darbe (Salin, 2003b). Nors įvairūs tyrimai nerado bendro aukos asmenybės profilio, tačiau tuo pat metu patvirtino, kad egzistuoja asmenybės skirtumai tarp patyrusių psichologinį spaudimą darbe asmenų ir nepatyrusių (Glaso et al., 2007).

Remiantis S. Einarsen (2000) ir S. Einarsen su kolegomis (2003) pateiktu psichologinio spaudimo darbe modeliu, asmenys, patyrę psichologinį spaudimą darbe, tiesiogiai reaguoja, naudoja įvairias įveikos reakcijas. Svarbu yra suprasti kokias būtent įveikos reakcijas aukos pasirenka ir nuo kokių veiksnių šis pasirinkimas priklauso. Nes kuo daugiau bus žinoma apie psichologinį spaudimą darbe, tuo geresnių sprendimų bus galima rasti jam spręsti.

Taigi psichologinis spaudimas darbe yra paplitęs reiškinys, sukeliantis neigiamas pasekmes ne tik aukai, bet ir organizacijai bei stebėtojams, todėl yra ypatingo dėmesio reikalaujanti problema. Labai svarbu jį suprasti ir kuo anksčiau atpažinti bei pastebėti jo pasireiškimą ir adekvačiai į jį reaguoti, užkertant kelią tolesniam jo plėtojimuisi.

1.9 Tyrimo tikslai ir uždaviniai

Šio tyrimo tikslas yra nustatyti psichologinio spaudimo darbe ir asmenybės savybių sąsajas.

Siekiant realizuoti tyrimo tikslą buvo iškelti tokie uždaviniai:

1. Išsiaiškinti kokius psichologinio spaudimo darbe veiksmus dažniausiai ir rečiausiai patiria respondentai.
2. Nustatyti ar respondentai patyrę ir nepatyrę psichologinio spaudimo darbe skiriasi pagal savo asmenybės savybes.
3. Nustatyti ar remiantis tam tikromis asmenybės savybėmis galima prognozuoti psichologinio spaudimo darbe patyrimą.
4. Nustatyti kokias psichologinio spaudimo įveikos reakcijas dažniausiai renkasi respondentai, patyrę psichologinį spaudimą darbe ir palyginti jas su nepatyrusių, pasirinktomis įveikos reakcijomis.
5. Nustatyti respondentų, patyrusių psichologinį spaudimą darbe, pasirenkamų įveikos reakcijų ir asmenybės savybių sąsajas.
6. Nustatyti respondentų, patyrusių psichologinį spaudimą darbe, pasirenkamų įveikos reakcijų ir patiriamo psichologinio spaudimo intensyvumo ir santykių su bendradarbiais pobūdžio sąsajas.

TYRIMO METODIKA

2. 1 Tiriamieji

Šiame tyrime dalyvavo šiuo metu įvairiose Lietuvos organizacijose dirbantys asmenys, kurie savanoriškai sutiko dalyvauti tyrime. Respondentai buvo atrinkti patogiosios atrankos būdu. Atrenkant respondentus, buvo atsižvelgta į tai, kad respondentai savo dabartiniame darbe būtų dirbę ne trumpiau kaip šešis mėnesius. Tai buvo daroma dėl to, jog šiame darbe psichologinis spaudimas darbe buvo tiriamas per pastaruosius šešis mėnesius. Taip pat buvo atsižvelgta, kad respondentai savo darbe turėtų vadovą ir kolegas.

Tyrime dalyvavo 128 asmenys, iš kurių 27 (21 proc.) yra vyrai ir 101 (79 proc.) – moteris. Respondentų amžius svyruoja nuo 19 iki 60 metų, o amžiaus vidurkis yra 39 metai. Tuo tarpu respondentų darbo laikas dabartiniame darbe svyruoja nuo 6 mėnesių iki 30 metų. Respondentų duomenys apie išsilavinimą pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. Respondentų išsilavinimas

Pradinis (8-10 kl.)	Vidurinis	Aukštesnysis, kolegija	Aukštasis (universitetinis)
2 (1,6 proc.)	26 (20,3 proc.)	38 (29,7 proc.)	62 (48,4 proc.)

2.2 Tyrimo metodai

2.2.1 NEO PI-R asmenybės klausimynas

Šiame darbe respondentų asmenybės savybėms nustatyti buvo naudojamas T. Costa ir R. R. McCrae (1992) NEO PI-R asmenybės klausimyno R. Žukauskienės lietuviškoji versija. Šis klausimynas buvo naudojamas suderinus su VU Specialiosios psichologijos laboratorija.

Klausimyną sudaro 240 teiginių. Kiekvieno teiginio galimi atsakymai yra „Visiškai nesutinku“, „Nesutinku“, „Negaliu apsispręsti“, „Sutinku“ ir „Visiškai sutinku“. Klausimyną sudaro aštuonių lapų lankstinukas, kuriame pateikiama instrukcija ir išvardijami visi teiginiai, bei atskiras atsakymų lapas, kuriame respondentas žymi savo atsakymus į teiginius.

Klausimyno teiginiais įvertinami asmenybės bruožai pagal 5 dimensijas arba didžiuosius faktorius (neurotizmo, ekstraversijos, atvirumo patyrimui, sutariamumo, sąmoningumo), t. y.

kiekviena dimensija vertinama 48 teiginiais, o kiekvieną dimensiją sudaro 6 smulkesnės žemesniojo lygmens bruožų subskalės, kurioms vertinti naudojama po 8 teiginius (Žukauskienė et al., 2006). Dimensijų įverčiai svyruoja nuo 0 iki 192 balų, o žemesniojo lygmens bruožą matuojančios subskalės įvertis gali būti nuo 0 iki 32 balų (Žukauskienė et al., 2006).

Taip pat atsakymo lape respondentas nurodo savo amžių, lytį, išsilavinimą, užimtumą, gyvenamą vietą ir šeimyninę padėtį.

Šio klausimyno dimensijų patikimumas buvo tikrinamas vidinio suderinamumo būdu, skaičiuojant Cronbacho alfa koeficientus. Atlikus tyrimą su 128 respondентаis, gauti tokie Cronbacho alfa koeficientai: neurotizmo dimensija – 0,92; atvirumo dimensija – 0,857; ekstraversijos dimensija – 0,914; sutariamumo dimensija – 0,821 ir sąmoningumo dimensija – 0,893. Pasak L. R. Aiken (1979), testą galima laikyti pakankamai patikimu, jei skalių vidinio suderinamumo koeficientas yra lygus arba didesnis už 0,65 (cit. pg. Žukauskienė et al., 2006). Šio tyrimo metu gauti Cronbacho alfa koeficientai truputį didesni negu R. Žukauskienės ir R. Barkauskienės (2006) pateikti: neurotizmo dimensija – 0,84; ekstraversijos dimensija – 0,8; atvirumo patyrimui dimensija – 0,73; sutariamumo dimensija – 0,7 ir sąmoningumo dimensija – 0,84.

2.2.2 Negatyvių veiksmų klausimynas (NAQ)

Psichologinis spaudimas darbe buvo tiriamas S. Einarsen, B. I. Raknes, S. B. Matthiesen, O. H. Hellesoy (1994), H. Hoel (1999) negatyvių veiksmų klausimynu (Negative Acts Questionnaire, NAQ). Buvo gautas autorių leidimas naudoti šį klausimyną šiame darbe.

Negatyvių veiksmų klausimynas yra sudarytas iš dviejų dalių. Pirmoje dalyje pateikti 22 teiginiai, kurie aprašo neigiamus veiksmus, vykstančius darbe. Šie veiksmai aprašyti be sąvokos „psichologinis spaudimas darbe“ paminėjimo. Respondentas turi pažymėti, kaip dažnai kiekvieną veiksmą patyrė savo darbe per pastaruosius šešis mėnesius. Galimi atsakymų variantai yra „Niekada“, „Kartais“, „Kas mėnesį“, „Kas savaitę“ ir „Kas dieną“. Antroje klausimyno dalyje pateikiamas psichologinio spaudimo darbe apibrėžimas, kuriuo remiantis respondentas turi nurodyti ar jis yra patyręs psichologinį spaudimą darbe per pastaruosius šešis mėnesius. Galimi atsakymų variantai yra „Ne“, „Taip, bet tik kartais“, „Taip, kartais“, „Taip, kelis kartus per savaitę“ ir „Taip, beveik kas dieną“.

Prieš atliekant tyrimą, pirmiausia šis klausimynas buvo išvertas į lietuvių kalbą. Vertimą į lietuvių kalbą darė šio tyrimo autorė ir dar du asmenys, turintys geras anglų kalbos žinias. Visi šie trys vertinimai autorės buvo suderinti. Tada kiti du asmenys, turintys geras anglų kalbos žinias,

lietuvišką šio klausimyno versiją išvertė į anglų kalbą. Vėl buvo suderinta angliška (iš lietuvių kalbos išversta į anglų kalbą) šio klausimyno versiją ir nusiųsta autoriams, kurie patvirtino neradę skirtumų tarp originalios ir angliškos šio klausimyno versijos.

Buvo atliktas pilotažinis tyrimas, norint patikrinti ar šio klausimyno lietuviška versija tinkama naudoti tyrime. Buvo apklausti 45 respondentai (26 patyrę ir 19 nepatyrusių psichologinio spaudimo darbe). Pilotažinio tyrimo metu buvo tikrinamas klausimyno patikimumas. Gauta aukštas Cronbacho alfa koeficientas, kuris lygus 0,785, o tai rodo gerą klausimyno patikimumą. Svarbu paminėti, kad Cronbacho alfa koeficientas buvo skaičiuotas tik pirmiems 21 teiginiui, nes visi respondentai, atsakydami į paskutinį teiginį apie fizinį smurtą, pasirinko „Niekada“ atsakymo variantą. Tačiau šis teiginys buvo paliktas, atliekant tolesnį tyrimą.

Atlikus pagrindinį tyrimą su 128 respondентаis, pirmiausia buvo patikrintos lietuviškos negatyvių veiksmų klausimyno versijos psichometrinės charakteristikos. Taip pat buvo gautas geras negatyvių veiksmų klausimyno patikimumas (Cronbacho alfa koeficientas lygus 0,889). Šio tyrimo metu gauta Cronbacho alfa koeficientai mažai skyrėsi nuo kitų autorių gautų: 0,85 (Matthiesen et al., 2001), 0,88 (Hauge et al., 2007), 0,92 (Yildiz et al., 2008; Lutgen-Sandvik et al., 2007).

S.Einarsen ir H. Hoel (2006) teigia, kad šis klausimynas gali matuoti psichologinį spaudimą darbe susijusį su asmeniu ir psichologinį spaudimą darbe susijusį su darbu (cit. pg. Hauge et al., 2007). Norint patikrinti ar lietuviška šio klausimyno versija taip pat leidžia išskirti du faktorius, buvo atlikta tikrinamoji faktorinė analizė – pagrindinių komponenčių su varimax sukiniu. Gauta, kad Kaizerio-Meyers-Olkin (KMO) lygus 0,832, o Bartleto sferiškumo kriterijus (115,497) p reiškmė $p < 0,05$. Taigi duomenys tinka faktorinei analizei (Čekanavičius et al., 2002). Toliau buvo analizuojamos tikrinės reikšmės, kurios pateiktos 2-oje lentelėje.

2 lentelė. Lietuviškos NAQ versijos faktorių analizės tikrinės reikšmės

Komponentas	Tikrinė reikšmė	Dispersijos, %	Suminis dažnis, %
1.	7,128	32,402	32,402
2.	1,834	8,339	40,741
3.	1,379	6,269	47,010
4.	1,354	6,154	53,164
5.	1,343	6,103	59,267
6.	1,208	5,489	64,757
7.	0,965	4,386	69,143

Pasirenkant faktorių skaičių, vadovautasi ne vien tikrinių reikšmių, kurios didesnės nei 1, analize, bet S.Einarsen ir H. Hoel (2006) siūlymais (cit. pg Hauge et al., 2007). Buvo pasirinkti du faktoriai, kurie paaiškina 40,741 proc. bendrosios dispersijos. Taigi buvo atlikta faktorinė analizė, iš

anksto pasirinkus du faktorius. Remiantis faktorių svoriais, kintamieji buvo suskirstyti į faktorius. Tačiau jie sudėti į faktorius ne vien pagal tai, kurių svoriai didesni, bet buvo atsižvelgta į faktorių prasmę. Kiekvieno teiginio faktorių svoriai pateikti 3-oje lentelėje.

3 lentelė. Teiginių faktorių analizės svoriai

Teiginiai	Faktoriai	
	1	2
Kažkas nepateikė informacijos, kuri turi įtakos Jūsų darbo rezultatams.	0,228	-0,16
Buvote žeminamas ar išjuokiamas dėl savo darbo.	0,448	0,153
Jums buvo liepta atlikti darbus, kurie yra žemesnės kompetencijos pagal Jūsų užimamas pareigas.	0,424	0,217
Jums nuolat priminė Jūsų klaidas, padarytas darbe.	0,727	0,104
Jūsų darbas ir pastangos buvo nuolat kritikuojamos.	0,8	0,126
Jūsų nuomonę ir požiūrį ignoravo.	0,707	0,234
Jums davė nepagrįstas ar neįvykdomas užduotis ar nustatė nerealius terminus joms atlikti.	0,545	0,238
Jūsų darbą perdėtai kontroliavo, tikrino.	0,548	0,312
Jums darė spaudimą nepasinaudoti Jums priklausančiomis teisėmis (pvz., neatvykimas į darbą dėl ligos, atostogos, kelionių išlaidos).	0,567	0,368
Jums buvo kraunamas nepakeliamas darbo krūvis.	0,586	0,128
Iš Jūsų buvo atimta atsakomybės reikalaujanti veikla ir pakeista nereikšmingomis ar nemaloniomis užduotimis.	0,389	0,505
Jūs patyrėte užgaulias ir įžeidžiančias pastabas apie savo asmenį (pvz., įpročius, kilmę), savo požiūrį ar savo asmeninį gyvenimą.	0,428	0,351
Ant Jūsų šaukė ar buvote spontaniško pykčio (ar įniršio) auka.	0,506	0,355
Apie Jus buvo skleidžiamos apkalbos ir gandai.	0,323	0,338
Jūs buvote ignoruojamas, išskiriamas arba su Jumis nebendravo.	0,190	0,652
Jūs patyrėte gąsdinantį elgesį, tokį kaip grūmojimas pirštu, įsibrovimas į Jūsų privačią erdvę, stumdymą, praėjimo blokavimą.	0,231	0,609
Jūs gavote užuominų iš kitų (bendradarbių), kad Jums reikėtų išeiti iš savo darbo.	0,242	0,572
Jums priešus, buvote ignoruojamas ar priešišškai sutinkamas.	0,379	0,502
Jūs patyrėte (storžieviškas) išdaigas iš žmonių, su kuriais Jūs nesutariate darbe.	0,260	0,753
Apie Jus skleidė nepagrįstus tvirtinimus, įtarimus.	0,236	0,575
Buvote besaikio erzinimo ir sarkazmo objektu.	0,055	0,757
Jūs patyrėte grasinimus smurtu, fiziniu susidorojimu ar konkrečius smurtavimo veiksmus.	-0,051	0,727

Išnagrinėjus kiekvieno faktoriaus teiginius, pastebėta, kad didžioji dalis pirmo faktoriaus teiginių susiję su darbu („Jūsų darbą perdėtai tikrino“, „Jums buvo kraunas nepakeliamas darbo krūvis“ ir t.t.), o antro – su asmeniu („Jums priešus, buvote ignoruojamas, su Jumis nebendravo“, „Apie Jus skleidė nepagrįstus tvirtinimus, įtarimus“ ir t.t.). Tačiau kyla abejonių dėl kelių teiginių, patekimo į vieną ar kitą faktorių.

Apibendrinus galima teigti, kad NAQ lietuviškos versijos patikimumas, nustatytas vidinio suderinamumo metodu, yra geras. Nors ne visi teiginiai pagal savo prasmę pasiskirstę į atitinkamą

faktorių, tačiau kalbant bendrai, galima išskirti du faktorius. Tuo remiantis, galima naudoti šiuo klausimynu gautus duomenis. Tačiau reikia papildomų tyrimų, tiriančių šio klausimyno psichometrines charakteristikas.

Kalbant apie psichologinį spaudimą darbe, respondentams taip pat buvo pateiktas klausimas apie psichologinio spaudimo darbe šaltinį (iš ko jie patyrė įvairius neigiamus veiksmus (psichologinį spaudimą darbe)). Atsakymų variantai buvo „Kolega“, „Vadovas“, „Klientas“, „Kita“. Respondentas galėjo pasirinkti vieną ar kelis jam tinkančius atsakymo variantus.

2.2.3. Psichologinio spaudimo darbe įveikos reakcijos

Šio darbo metu taip pat buvo siekiama nustatyti kokias įveikos reakcijas naudoja respondentai, patyrę psichologinį spaudimą darbe. Tuo tikslu buvo studijuojama literatūra apie įvairias įveikos reakcijas, patyrus psichologinį spaudimą darbe. Remiantis H. Hoel ir C. L. Cooper (2000), A. Hogh, A. Dofradottir (2001), A. Yildirim ir D. Yildirim (2007a), D. Yildirim, A. Yildirim ir A. Timucin (2007b), S. Yildiz, S. Tuzunturk ir G. Giorgi (2008), R. T. Lee ir C. M. Brotheridge (2006), P. Lutgen-Sandvik (2006), K. Niedl (1996), Ch. Rayner (1997), D. Zapf ir C. Gross (2001) atliktais darbais, buvo išskirtos respondentų, patyrusių psichologinį spaudimą darbe, galimos įveikos reakcijų kryptys ir kiekvienai jai suformuoti teiginiai. Tai:

a) įveikos reakcijos nukreiptos į skriaudėją („Pasikalbėjimas su skriaudėju, kad jo/jos elgesys Jums nepriimtinas“; „Elgimasis su skriaudėju taip pat kaip jis/ji elgėsi su Jumis“);

b) įveikos reakcijos nukreiptos į institucijas, kurios turi galios skriaudėjui („Kreipimasis į personalo skyrių, vadovą, aukštesnį vadovą“; „Kreipimasis į kitas institucijas (pvz., Valstybinė darbo inspekcija)“);

c) įveikos reakcijos nukreiptos į artimuosius, kolegas („Paramos ir palaikymo ieškojimas šeimos, draugų tarpe“; „Pagalbos ir patarimų ieškojimas kolegų tarpe“);

d) įveikos reakcijos, kuriomis atsiribojama („Vengimas susidurti su skriaudėju“; „Stengimasis negalvoti apie tai kas vyksta“, „Svarstymas apie išėjimą iš darbo ar perėjimas į kitą skyrių“; „Susitaikymas su situacija tokia kokia ji yra“);

e) įveikos reakcijos nukreiptos į save („Stengimasis daugiau ir geriau dirbti“; „Stengimasis į skriaudėjo veiksmus žvelgti su humoru“).

Taigi visoms penkioms įveikos reakcijų kryptims buvo sudarytos atskiros nedidelės skalės. O iš viso bendrai buvo 12 teiginių. Respondentų buvo klausama ką jie darė, kai prieš juos buvo

naudojamas psichologinis spaudimas darbe, o jei prieš juos tai nebuvo naudojama, ką darytų. Galimi atsakymų variantai „Niekada“, „Retai“, „Kartais“, „Dažnai“, „Visada“.

Buvo atliktas pilotražinis tyrimas, apklausus 45 respondentus (26 patyrę psichologinį spaudimą darbe ir 19 nepatyrusių), norint patikrinti šių skalių tinkamumą naudoti tyrime. Buvo skaičiuoti kiekvienos šios skalės Cronbacho alfa koeficientai, kurie pateikti 4 -oje lentelėje.

4 lentelė. Įveikos reakcijų kryptių skalių patikimumo matai

Įveikos reakcijų kryptių skalės	Cronbacho alfa koeficientai
Įveikos reakcijų nukreiptų į skriaudėją skalė	0,245
Įveikos reakcijų nukreiptų į institucijas, kurios turi galios skriaudėjui, skalė	0,605
Įveikos reakcijų nukreiptų į artimuosius, kolegas skalė	0,321
Įveikos reakcijų, kuriomis atsiribojama, skalė	0,478
Įveikos reakcijų, nukreiptų į save, skalė	0,034

Buvo gauti maži Cronbacho alfa koeficientai. Nors teiginius jungia įveikos reakcijų kryptys, tačiau jie matuoja skirtingas įveikos reakcijas (veiksmus). Tik įveikos reakcijų krypties, nukreiptos į institucijas, kurios turi galios skriaudėjui, skalės Cronbacho alfa koeficientas yra didesnis už 0,6. Tačiau respondentai atsakydami į šios skalės teiginį apie kreipimąsi į kitas institucijas (pvz. Valstybinė darbo inspekcija ir t.t.), dažniausiai rinkosi „Niekada“ ir „Retai“ atsakymo variantus. Nepaisant to, šis teiginys buvo paliktas, norint patikrinti ar atlikus pagrindinį tyrimą išliks tokia pat tendencija. Taigi atsižvelgiant į tai, kad skalių Cronbacho alfa koeficientai yra maži, šie visi 12 teiginių buvo numatyti naudoti atskirai, nesudedant juos į atskiras skales. Atlikus pagrindinį tyrimą su 128 respondentais, patikrinimui vėl buvo skaičiuojami šių skalių Cronbacho alfa koeficientai, kurie taip pat gauti maži. Be to respondentai atsakydami į teiginį apie kreipimąsi į kitas institucijas (pvz., Valstybinė darbo inspekcija ir t.t.) taip pat dažniausiai rinkosi „Niekada“ ir „Retai“ atsakymo variantus. Vadinasi ši įveikos reakcija nėra populiari tirtoje imtyje. Šis teiginys nebuvo įtrauktas į analizę, o jos metu nagrinėti tik 11 teiginių.

Taigi remiantis pilotražinio ir pagrindinio tyrimo gautais duomenimis, aukščiau pateiktų įvairių kryptių įveikos reakcijos nebuvo jungiamos į atitinkamas skales ir analizės metu nagrinėjamos atskirai (kaip atskiri teiginiai).

2.2.4 Santykių su bendradarbiais vertinimas

Santykių su bendradarbiais vertinimui buvo sudaryta trijų teiginių skalė („Bendradarbiavimas su artimiausiais kolegomis“, „Bendradarbiavimas su padalinio darbuotojais“, „Pagalba ir parama iš

padalinio darbuotojų“). Kiekvieno teiginio galimi atsakymai: „Visiškai nepatenkintas“, „Nepatenkintas“, „Nei patenkintas, nei nepatenkintas“, „Patenkintas“, „Visiškai patenkintas“. Tyrimo metu šios skalės Cronbach alfa koeficientas gautas 0,822.

Taip pat respondentų buvo prašoma nurodyti kiek laiko jie dirba dabartiniame darbe.

2.3 Tyrimo eiga

Respondentui buvo trumpai pristatomas atliekamas tyrimas (supažindinama su tyrimo tikslais, struktūra, eiga, trukme, užtikrinamas gautų duomenų konfidencialumas). Respondentui sutikus dalyvauti tyrime, buvo įteikiamas vokas su jame esančiais NEO PI-R asmenybės klausimynu ir negatyvių veiksmų klausimynu (NAQ). Respondentas savarankiškai pildė klausimynus ir sutartu laiku užklijuotus vokus su užpildytais klausimynais gražino tyrėjai.

2.4 Duomenų tvarkymas

Tyrimo duomenys buvo analizuojami, naudojantis kompiuterine statistinių duomenų apdorojimo programa „SPSS 12.0 for Windows (statistinis paketas socialiniams mokslams) bei Microsoft Office Excel 2007.

NAQ klausimyno ir įveikos reakcijų krypčių skalių patikimumas buvo tikrinamas, vidinio suderinamumo būdu, skaičiuojant Cronbacho alfa koeficientą. Naudoti: psichologinį spaudimą darbe patyrusių ir nepatyrusių respondentų asmenybės savybių palyginimui, patikrinus duomenų normalumą skirtinį atitinkamai – Stjudent ir Mann-Whitney kriterijai; ryšiui tarp aukų psichologinio spaudimo patyrimo ir asmenybės savybių – Pearson koreliacija; ryšiams tarp aukų pasirenkamų įveikos reakcijų, asmenybės savybių, patiriamo psichologinio spaudimo darbe intensyvumo ir santykių su bendradarbiais – Spearman koreliacija; binarinė logistinė regresija – psichologinio spaudimo darbe patyrimo prognozei pagal asmenybės savybes; Mann-Whitney kriterijus – vyrų ir moterų palyginimas pagal asmenybės savybes, įveikos reakcijas bei aukų ir nepatyrusių psichologinio spaudimo palyginimas pagal įveikos reakcijas (Čekanavičius et al., 2001; Čekanavičius et al., 2002).

REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS

3.1 Dažniausiai ir rečiausiai patiriami psichologinio spaudimo darbe veiksmai

Vienas iš tyrimo uždavinių buvo nustatyti kokius psichologinio spaudimo darbe veiksmus dažniausiai ir rečiausiai patiria respondentai tirtoje imtyje. Respondentai turėjo nurodyti, kaip dažnai patyrė įvairius klausimyne (negatyvių veiksmų klausimynas, NAQ) pateiktus psichologinio spaudimo darbe veiksmus. Gauti rezultatai pateikti 2 -ame priede.

Iš gautų rezultatų buvo analizuojama kiek respondentų ir kokius psichologinio spaudimo darbe veiksmus patiria, nepriklausomai nuo patiriamo šių veiksmų intensyvumo (kartais, kas mėnesį ir t.t.) (žr. 2 priedas). Taigi apibendrinus gautus rezultatus, galima teigti, kad tirtoje imtyje per pastaruosius šešis mėnesius respondentai pažymėjo, jog dažniausiai (kartais ir dažniau) patyrė tokius neigiamus veiksmus:

- informacijos, turinčios įtakos darbo rezultatams, nuslėpimas (82,8 proc. respondentų);
- žemesnės kompetencijos darbų priskyrimas (60,9 proc. respondentų);
- nuomonės ir požiūrio ignoravimas (59,4 proc. respondentų);
- nepakeliamo darbo krūvio davimas (51,6 proc. respondentų);
- apie juos apkalbų ir gandų skleidimas (51,6 proc. respondentų);
- darbo ir pastangų nuolatinis kritikavimas (49,2 proc. respondentų) ir
- darbe padarytų klaidų priminimas (46,9 proc. respondentų).

Tuo tarpu rečiausiai respondentai patyrė:

- gąsdinantį elgesį (16,4 proc. respondentų);
- besaikį erzinimą (7,8 proc. respondentų) ir
- grasinimus smurtu ar konkrečius smurtavimo veiksmus (6,3 proc. respondentų).

Šio tyrimo metu gauti rezultatai labai panašūs lyginant su užsienio tyrimų rezultatais. S. Yildiz su kolegomis (2008) savo tyrimo metu (tyrė darbuotojus iš privačių ugdymo ir sveikatos sektorių) taip pat gavo, kad dažniausiai patiriami psichologinio spaudimo darbe veiksmai yra žemesnės kompetencijos darbų priskyrimas, perdėtas stebėjimas, o rečiausi yra grasinimai, sarkazmas. D. Yildirim su kolegomis (2007b) tyrė mokslo darbuotojus slaugos mokyklose, irgi gavo, kad daugiau kaip pusė jų tirtų respondentų nurodė, patyrė sprendimų ir patarimų kritikavimą bei atmetimą, nuolatinį klaidų ieškojimą darbe.

Taigi šioje imtyje dažniausiai patiriami su darbu susiję (informacijos nepateikimas ir pan.) arba į asmenį nukreipti veiksmai (apkalbų ir gandų skleidimas ir pan.), tuo tarpu grasinimas smurtu, ar fizinis smurtas nėra dažni. Kaip jau buvo aprašyta literatūros analizėje, tai gali būti susiję su tuo, jog

šie veiksmai nesunkiai pastebimi ir gali susilaukti rimtų bausmių (patraukimo baudžiamojon atsakomybėn ar atleidimo iš darbo), todėl šie veiksmai rečiau pasireiškia (Aquino et al., 2009).

Tyrimo metu respondentams taip pat buvo pateiktas psichologinio spaudimo darbe apibrėžimas, kuriuo remiantis jie turėjo pažymėti ar jie patyrė psichologinį spaudimą darbe per pastaruosius šešis mėnesius. Gauti duomenys pateikti 5-oje lentelėje.

5 lentelė. Respondentų, įvardinusių, kad patyrė psichologinį spaudimą darbe per pastaruosius šešis mėnesius, atsakymai

Atsakymai	Respondentų skaičius (proc.)
Ne	75 (58,6)
Taip, bet tik retai	28 (21,9)
Taip, kartais	21 (16,4)
Taip, kelis kartus per savaitę	1 (0,8)
Taip, beveik kas dieną	3 (2,3)
Viso	128 (100)

Remiantis gautais rezultatais (žr. 5 lentelė), iš 128 respondentų 75 pažymėjo, jog jie nepatyrė psichologinio spaudimo darbe per pastaruosius šešis mėnesius, tuo tarpu 53 respondentai nurodė, kad jie patyrė psichologinį spaudimą darbe per šį laikotarpį. Didžioji dalis pažymėjusių, kad patyrė psichologinį spaudimą darbe, nurodė, jog jį patyrė retai ir kartais (49 iš 53 respondentų). Tik 4 respondentai nurodė, jog psichologinį spaudimą darbe patyrė kelis kartus per savaitę arba beveik kas dieną.

Kaip jau buvo aprašyta literatūros analizėje, nustatant kas laikomas patyrusiu psichologinį spaudimą darbe (auka), galima vadovautis subjektyviu matavimu (pateikiamas apibrėžimas, kuriuo remiantis respondentas pažymi ar jis laiko save patyrusiu psichologinį spaudimą darbe) ir objektyviu matavimu, pasak kurio asmuo laikomas patyrusiu psichologinį spaudimą darbe, jei jis patyrė vieną ir daugiau veiksmų kartą per savaitę ir dažniau per tam tikrą laikotarpį. Atsižvelgiant į tai, kad abu šie matavimo būdai turi trūkumų ir privalumų, šiame darbe, siekiant nustatyti ar respondentas patyrė, ar nepatyrė psichologinio spaudimo darbe, buvo nuspręsta naudoti juos abu. Pagal subjektyvų matavimą, 53 respondentai nurodė, patiriantys psichologinį spaudimą darbe, tuo tarpu, remiantis subjektyviu metodu, 29 respondentai nurodė, jog patyrė bent vieną neigiamą veiksmą kartą per savaitę ir dažniau. Taigi respondentai, kurie pažymėjo, kad patyrė psichologinį spaudimą darbe (subjektyvus matavimas) ir/arba patyrė bent vieną neigiamą veiksmą kartą per savaitę ir dažniau (objektyvus matavimas), buvo priskirti prie psichologinį spaudimą darbe patyrusių grupės. O respondentai, kurie pažymėjo, kad nepatyrė psichologinio spaudimo darbe, ir,

kurie patyrė įvairius neigiamus veiksmus ne dažniau kaip kas mėnesį, buvo priskirti prie nepatyrusių psichologinio spaudimo darbe grupės. Patyrusių psichologinį spaudimą darbe grupę sudarė 61 (47,66 proc.) respondentas, o nepatyrusių 67 (52,34 proc.) respondentai.

Reikia pažymėti, kad remiantis šio tyrimo rezultatais negalima nustatyti psichologinio spaudimo darbe paplitimo, nes įvairiose organizacijose buvo kryptingai ieškoma respondentų, kurie patyrė ir nepatyrė psichologinį spaudimą darbe, norint kad susidarytų šios dvi respondentų grupės ir būtų jas galima lyginti tarpusavyje.

Toliau nagrinėjamas psichologinio spaudimo darbe šaltinis (t. y. iš ko psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai (aukos) dažniausiai jį patyrė). Gauti rezultatai pateikti 6-oje lentelėje.

6 lentelė. Patyrusių psichologinį spaudimą darbe respondentų atsakymai, iš ko jie patiria psichologinį spaudimą darbe (N=61)

Skriaudėjas (-ai)	Respondentų skaičius (proc.)
Kolega (-os)	11 (18)
Vadovas (-ai)	21 (34,4)
Klientas (-ai)	0
Kolega (-os)/vadovas (-ai)	22 (36,1)
Vadovas (-ai)/klientas (-ai)	4 (6,6)
Kolega (-os)/klientas (-ai)	1 (1,6)
Visi	2 (3,3)
Viso	61 (100)
Skriaudėjo pasirinkimo dažnumas	Respondentų skaičius
Kolega (-os)	36
Vadovas (-ai)	49
Klientas (-ai)	7

Kaip rodo surinkti duomenys (žr. 6 lentelė) aukos (respondentai, patyrę psichologinį spaudimą darbe) psichologinį spaudimą darbe patyrė tiek iš pavienių asmenų: kolegos (-u), vadovo (-u); tiek iš kelių asmenų kartu (pvz., kolegos ir vadovo ir t.t.). O 2 respondentai pažymėjo, kad psichologinį spaudimą darbe patyrė iš visų: tiek iš kolegos (-u), vadovo (-u) ir kliento (-u). Tuo tarpu nė vienas respondentas nenurodė kliento kaip atskiro skriaudėjo.

Kalbant apie psichologinio spaudimo darbe šaltinio pasirinkimo dažnumą, tai atsakymo variantą (kurį galėjo pasirinkti vieną ar kelis tinkančius) „kolega (-os)“ pasirinko 36 respondentai, variantą „vadovas (-ai)“ – 49 respondentai, o „klientas (-ai)“ – 7. Taigi, psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai jį dažniausiai patyrė iš vadovo (-u) (iš jo vieno arba kartu su kolega (-omis)/klientu (-ais)). Šiuos rezultatus galima būtų paaiškinti galios skirtumu, nes jei vadovas,

vadovaudamas tuo pat metu elgsis šiukščiau ir netaktiškai, tada labiau tikėtina, kad pavaldiniai jausis žeminami ir patiriantys psichologinį spaudimą (Matthiesen, 2006).

3.2 Psichologinį spaudimą darbe patyrusių ir nepatyrusių respondentų asmenybės savybių palyginimas

Kitas šio tyrimo uždavinys yra nustatyti ar skiriasi psichologinį spaudimą darbe patyrusių ir nepatyrusių respondentų asmenybės savybės. Prieš atliekant šį palyginimą buvo atlikti keli veiksmai. Pirmiausia buvo siekiama, kad šį palyginimą įtakotų kuo mažiau šalutinių kintamųjų. Atsižvelgiant į tai, buvo atrenkami respondentai, stengiantis abi šias grupes (patyrusių ir nepatyrusių psichologinio spaudimo darbe) padaryti kuo panašesnes pagal lytį, amžių ir išsilavinimą. Taigi iš visų 61 psichologinį spaudimą darbe patyrusio respondento atsitiktiniu būdu buvo atrinkti 56 psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai ir iš visų 67 psichologinį spaudimą darbe nepatyrusių respondentų – 56 psichologinio spaudimo darbe nepatyrę respondentai. Abiejose patyrusių ir nepatyrusių psichologinio spaudimo darbe grupėse buvo po 11 vyrų ir 45 moterys. O abiejų grupių amžiaus vidurkis buvo apie 39 metus. Taip pat buvo stengtasi, kad išsilavinimas kuo mažiau skirtųsi tarp abiejų grupių. Šios išskirtos grupės buvo naudojamos tolesnėse rezultatų analizėse.

Psichologinį spaudimą darbe patyrusių ir nepatyrusių respondentų asmenybės savybių palyginimo rezultatai pateikti 7-oje lentelėje ir 3 -ame priede.

7 lentelė. Psichologinį spaudimą darbe patyrusių ir nepatyrusių respondentų asmenybės savybių (NEO PI-R asmenybės dimensijų ir žemesniojo lygmens bruožų subskalių) palyginimas

Asmenybės dimensijos ir žemesniojo lygmens bruozų subskalės	„Patyrę“ (N= 56)		„Nepatyrę“ (N= 56)		p-reikšmė
	Vidurkiai	St. Nuokrypiai	Vidurkiai	St. Nuokrypiai	
Neurotizmas (N)	104,82	20,38	86,51	21,35	<0,01c
N1: nerimas	18,91	5,22	15,92	4,60	<0,01c
N2: priešiškus	16,25	4,17	12,94	4,42	<0,01c
N3: depresija	18,14	4,88	13,64	5,23	<0,01a
N4: drovumas	18,39	5,43	15,43	4,59	<0,01c
N5: impulsyvumas	17,95	4,23	16,95	4,35	>0,05c
N6: pažeidžiamumas	15,18	4,77	11,63	4,78	<0,01c
Esktraversija (E)	103,66	20,49	111,66	24,09	>0,05c
E1: šiluma	21,30	4,17	22,66	3,79	>0,05c
E2: visuomeniškumas	16,68	5,58	18,16	6,37	>0,05c
E3: savęs įtvirtinimas	13,80	5,04	15,89	5,52	>0,05c
E4: aktyvumas	17,91	4,59	19,41	5,28	>0,05a
E5: sužadavimo siekimas	15,63	4,94	16,32	5,50	>0,05a
E6: teigiamos emocijos	18,34	4,17	19,21	5,45	>0,05a
Atvirumas patyrimui (O)	105,28	15,83	108,18	19,61	>0,05a
O1: fantazija	17,07	4,84	17,52	5,24	>0,05a
O2: estetika	20,46	6,27	20,20	5,84	>0,05c
O3: jausmai	20,14	5,58	20,46	4,45	>0,05c
O4: veikla	13,66	3,02	14,75	3,88	>0,05c
O5: idėjos	16,48	4,06	16,75	4,53	>0,05c
O6: vertybės	17,46	3,32	18,50	3,59	>0,05a
Sutariamumas (A)	114,39	16,42	118,87	14,10	>0,05c
A1: pasitikėjimas	20,09	4,81	22,09	4,03	<0,05c
A2: tiesumas	18,09	4,87	18,68	4,72	>0,05a
A3: altruizmas	20,92	3,69	21,88	3,43	>0,05c
A4: nuolaidumas	16	4,21	16,79	3,87	>0,05c
A5: kuklumas	18,50	4,10	19,59	4,15	>0,05c
A6: empatiškumas	20,79	3,41	19,86	2,86	>0,05c
Sąmoningumas (C)	114,80	15,15	125,52	21,19	<0,01a
C1: kompetencija	19,05	3,18	19,77	4,56	>0,05a
C2: tvarka	18,70	3,97	20,32	4,52	<0,05a
C3: pareigingumas	21,66	3,60	24,52	3,62	<0,05c
C4: tikslo siekimas	19,43	3,82	20,52	4,98	>0,05a
C5: savidrausmė	18,75	4,34	21,55	4,56	<0,01c
C6: apdairumas	17,21	3,63	18,84	4,35	<0,05a

a – pagal Stjudent t kriterijų; c – pagal Mann-Whitney kriterijų

Pastaba: „Patyrę“ – tai respondentų grupė, kurie patyrė psichologinį spaudimą darbe; „Nepatyrę“ – respondentų grupė, kurie nepatyrė psichologinio spaudimo darbe.

Kaip matome iš 7 -os lentelės, psichologinį spaudimą darbe patyrusios grupės ir psichologinio spaudimo darbe nepatyrusios grupės dviejų iš penkių asmenybės dimensijų įverčiai skiriasi. Statistiškai reikšmingi skirtumai išryškėjo neurotizmo dimensijoje, kur psichologinį spaudimą darbe

patyrusių respondentų grupė yra daugiau neurotiški lyginant su nepatyrusių grupe. Taip pat statistiškai reikšmingi skirtumai išryškėjo sąmoningumo dimensijoje, kur psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų grupė yra mažiau sąmoninga negu nepatyrusi grupė. Toliau detaliau bus nagrinėjamos kiekviena iš šių dviejų dimensija.

Neurotizmo (N) dimensija rodo asmens tendenciją patirti neigiamus jausmus tokius, kaip baimė, liūdesys, nepasitenkinimas, pyktis, kaltė, pasišlykštėjimas ir pan., o žemi rezultatai atspindi asmens emocinį stabilumą, ramumą atsipalaidavimą, gebėjimą įveikti stresines situacijas (Žukauskienė et al., 2006). Analizuojant neurotizmo dimensijos subskales, buvo nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai penkiose iš šešių žemesniojo lygmens bruožų subskalėse (N1: nerimas, N2: priešiškus, N3: depresija, N4: drovumas, N6: pažeidžiamumas). Taigi psichologinį spaudimą patyrę respondentai yra nerimastingesni, jautresni, išsitemę, turintys didesnę tendenciją jausti priešiškus, frustraciją, dažniau jaučia kaltę, liūdesį, beviltiškumą, drovesni bei sunkiau įveikia stresą, dažniau panikuoja ir prarandą viltį, atsidūrę nenumatytose situacijose, lyginant su psichologinį spaudimą darbe nepatyrusiais respondентаis (žr. 4 priedą).

Sąmoningumo (C) dimensija (psichodinaminėje teorijoje) atskleidžia impulsų valdymą ir apima planavimo, organizavimo, užduočių iškėlimo, pasiekimų poreikį bei siejasi su akademinio ir išsilavinimo siekimu (Žukauskienė et al., 2006). Analizuojant sąmoningumo dimensijos subskales, buvo nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai keturiuose iš šešių šios dimensijos žemesniojo lygmens bruožų subskalėse (C2: tvarka, C3: pareigingumas, C5: savidrausmė, C6: apdairumas). Remiantis tuo, galima sakyti, kad psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai yra mažiau organizuoti, pareigingi, rečiau užbaigia pradėtus darbus, mažiau apdairūs bei labiau skuboti, dažniau veikia neapgalvodami veiksmų padarinių palyginti su psichologinį spaudimą darbe nepatyrusiais respondентаis (žr. 4 priedą).

Nagrinėjant kiekvienos asmenybės dimensijos žemesniojo lygmens bruožo subskales, statistiškai reikšmingas skirtumas gautas ir vienoje sutariamumo dimensijos skalėje (A1: pasitikėjimas): psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai yra mažiau pasitikintys kitais lyginant su psichologinį spaudimą darbe nepatyrusiais respondентаis (žr. 4 priedą).

Iš kitos pusės nebuvo gauti statistiškai reikšmingi skirtumai ekstraversijos ir atvirumo patyrimui dimensijose.

Taigi buvo nustatyta, kad psichologinį spaudimą darbe patyrusių ir nepatyrusių respondentų grupės įverčiai skiriasi dviejose iš penkių asmenybės dimensijose. Psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai yra labiau nerimastingi, priešiški, depresyvesni, drovesni, pažeidžiamesni bei mažiau organizuoti, pareigingi, savidrausmingi, apdairūs ir pasitikintys kitais negu psichologinio spaudimo darbe nepatyrę respondentai. Šio tyrimo metu gauti duomenys panašūs į kitų tyrėjų

gautus tyrimų rezultatus, aprašytus teorinėje šio darbo dalyje. L. Glaso su kolegomis (2007) tyrimo metu taip pat gavo, kad patyrusių ir nepatyrusių psichologinio spaudimo darbe respondentų grupių emocinio stabilumo ir sąmoningumo dimensijų įverčiai statistiškai reikšmingai skiriasi. Taigi jų tyrimo metu kaip ir šio tyrimo, nustatyta, kad psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai yra labiau nerimastingi, neurotiški, lengviau prislegiami, mažiau tradiciniai, organizuoti ir patikimi negu nepatyrę. Panašius rezultatus pateikia ir I. Coyne su kolegomis (2000). Jie nustatė, kad aukos taip pat yra daugiau nerimastingos, neurotiškos lyginant su respondentais, nepatyrusiais psichologinio spaudimo darbe. Tačiau šiame tyrime gauti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp grupių tik dviejose asmenybės dimensijose. Tuo tarpu L. Glaso su kolegomis (2007) nustatė skirtumus tarp grupių keturiose iš penkių IPIP asmenybės klausimyno dimensijų (ekstraversijos, sutariamumo, sąmoningumo ir emocinio stabilumo). Šio tyrimo metu nebuvo rasta statistiškai reikšmingų skirtumų ekstraversijos ir atvirumo patyrimui dimensijose, tuo tarpu statistiškai reikšmingas skirtumas nustatytas tik vienoje sutariamumo dimensijos žemesniojo lygmens bruožo subskalėje (A1: pasitikėjimas). Tokius rezultatus galėjo įtakoti tai, kad didžioji dalis psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų, nurodė, jį patyrę kartais bei taip pat įvairius psichologinio spaudimo darbe veiksmus pažymėjo patyrę kartais. Taip pat tokius rezultatus galėjo įtakoti psichologinio spaudimo darbe subjektyvus ir objektyvus matavimai. Šiame tyrime jie buvo naudojami kartu.

Apibendrinus galima teigti, kad tiek užsienio šalyse, tiek šio tyrimo imtyje gauta, kad psichologinį spaudimą darbe patyrę ir nepatyrę respondentai skiriasi pagal savo asmenybės savybes bei gauta, kad respondentai, patyrę psichologinį spaudimą darbe, yra labiau nerimastingi, drovūs, pažeidžiami, mažiau organizuoti lyginant su nepatyrusiais psichologinio spaudimo darbe.

Toliau, norint nustatyti aukų (psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai) psichologinio spaudimo darbe patyrimo sąsajas su jų asmenybės savybėmis, buvo atlikta Pearson koreliacija. Gauti rezultatai pateikti 8-oje lentelėje.

8 lentelė. Aukų negatyvaus elgesio klausimyno (NAQ) ir NEO PI-R asmenybės klausimyno dimensijų ryšiai

	Neurotizmas (N)	Ekstraversija (E)	Atvirumas patyrimui (O)	Sutariamumas (A)	Sąmoningumas (C)
--	----------------------------	------------------------------	--	-----------------------------	-----------------------------

NAQ	-0,04	-0,11	-0,11	-0,10	-0,12
------------	-------	-------	-------	-------	-------

L. Glaso su kolegomis (2007) nustatė, kad psichologinio spaudimo darbe patyrimas teigiamai susijęs su emociniu stabilumu ir neigiamai su ekstraversija aukų grupėje. Tačiau kaip matome iš 8-os lentelės, šio tyrimo metu nebuvo gauta statistiškai reikšmingų korelacijų tarp psichologinio spaudimo patyrimo (intensyvumo ir dažnumo) bei aukos asmenybės savybių. Viena iš to priežasčių galėtų būti susijusi su tuo, jog didžioji dalis aukų, nurodę, jog patyrė psichologinį spaudimą retai arba kartais, taip pat nurodė, kad įvairius neigiamus veiksmus patyrė kartais. Aukų grupėje yra tik keletas aukų, kurie nurodė, psichologinį spaudimą patyrė kas savaitę ar kas dieną. Todėl tolimesniuose tyrimuose būtų tikslinga atrinkti palyginimui respondentus, kurie savo darbe dažnai patiria įvairius psichologinio spaudimo veiksmus.

3.3 Psichologinio spaudimo darbe patyrimo prognozavimas pagal tam tikras asmenybės savybes

Buvo atlikta binarinė logistinė regresija, siekiant nustatyti ar pagal asmenybės savybes galima prognozuoti psichologinio spaudimo darbe patyrimą. Logistinės regresijos koeficientas rodo tikimybę **nepatirti** psichologinio spaudimo darbe ($Y = 0 =$ patiria; $Y = 1 =$ nepatiria).

Pirmiausia buvo tikrinama ar logistinė regresija tinka duomenims analizuoti. χ^2 (25,197), kai $p < 0,001$, rodo, kad logistinės regresijos modelis tinka esamiems duomenims. Hosmer ir Lemeshow testas, kurio p -reikšmė yra 0,153, taip pat rodo, kad logistinės regresijos modelis su esamais duomenimis suderintas. Bendras teisingai klasifikuotų respondentų procentas yra 62,5 proc.. Atsižvelgiant į atskiras grupes, iš patiriančių psichologinio spaudimo darbe teisingai klasifikuoti buvo 36, neteisingai 20, tai sudaro 64,3 proc. teisingų prognozių, o iš nepatiriančių psichologinio spaudimo darbe teisingai klasifikuoti buvo 34, o neteisingai 22, tai sudaro 60,7 proc. teisingų prognozių.

Toliau buvo nagrinėjami binarinės logistinės regresijos rezultatai, kurie pateikti 9-oje lentelėje.

9 lentelė. Binarinės logistinės regresijos rezultatai (priklusomas kintamasis psichologinio spaudimo darbe patyrimas)

Nepriklausomi kintamieji	Regresijos koeficientas (B)	Exp(B)	p-reikšmė
Neurotizmas (N)	-0,047	0,954	<0,01
Ekstraversija (E)	0,000	1,000	>0,05

Atvirumas patyrimui (O)	-0,007	0,993	>0,05
Sutariamumas (A)	0,031	1,031	>0,05
Sąmoningumas (C)	0,002	1,002	>0,05

Buvo gautas statistiškai reikšmingas patvirtinimas, kad tikimybė patirti psichologinį spaudimą darbe susijusi su neurotizmu, kai kontroliuojamos likusios asmenybės savybės. Padidėjus neurotizmui, sumažėja tikimybė nepatirti psichologinio spaudimo darbe.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad dėl mažos imties ši išvada nėra galutinė, todėl rekomenduojama perskaičiuoti šią logistinę regresiją padidinus imtį. Nors remiantis šia išvada negalime nustatyti priežastingumo, tačiau svarbu atsižvelgti į asmenybės savybės, aiškinant psichologinį spaudimą darbe patyrimą.

3.4 Psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų dažniausiai pasirenkamos įveikos reakcijos ir jų palyginimas su nepatyrusių respondentų pasirenkamomis įveikos reakcijomis

P. Lutgen-Sandvik (2006) teigia, kad psichologinio spaudimo darbe įveikos reakcijos skiriasi priklausomai ar skriaudėjas yra kolega ar vadovas. Kadangi šioje tirtoje imtyje respondentai dažniausiai savo skriaudėju nurodė vadovą (-us) (jį vieną ar kartu su kolega (-omis)/klientu (-ais)), iš visų psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų grupės (61) buvo atrinkti tie respondentai, kurie psichologinio spaudimo darbe šaltiniu (skriaudėju) nurodė vadovą (-ų) ar vadovą (-ų) kartu su kolega (-omis)/klientu (-ais), ar visus šiuos tris asmenis kartu. Tokių respondentų buvo 49, kurių duomenys buvo naudojami tolesnėse analizėse. Taigi buvo analizuojami respondentų atsakymai apie tai kaip ir kaip dažnai jie elgėsi patyrę psichologinį spaudimą darbe iš vadovo (-ų) (jo vieno ar kartu su kolega (-omis)/klientu (-ias)). Gauti rezultatai pateikti 10-oje lentelėje ir 5-ame priede. Kadangi vienas iš šio tyrimo uždavinių yra nustatyti kokias įveikos reakcijas dažniausiai renkasi respondentai patyrę psichologinį spaudimą darbe, atsakymų variantai „Dažnai“ ir „Visada“ buvo nagrinėjami kartu (žr. 10 lentelė).

10 lentelė. Psichologinio spaudimo darbe įveikos reakcijų dažnumas aukų grupėje (N=49)

Įveikos reakcijos	Respondentų procentai			
	Niekada	Retai	Kartais	Dažnai ir Visada
Stengimasis daugiau ir geriau dirbti.	4,1	10,2	28,6	57,2
Paramos ir palaikymo ieškojimas šeimos, draugų	10,2	32,7	12,2	44,8

tarpe.				
Stengimasis negalvoti apie tai kas vyksta.	12,2	26,5	32,7	28,5
Stengimasis į skriaudėjo veiksmus žvelgti su humoru.	14,3	26,5	30,6	28,5
Susitaikymas su situacija tokia kokia ji yra.	16,3	26,5	30,6	26,5
Pagalbos ir patarimų ieškojimas kolegų tarpe.	12,2	30,6	34,7	22,4
Vengimas susidurti su skriaudėju.	16,3	30,6	32,7	20,4
Svarstymas apie išėjimą iš darbo arba perėjimą į kitą skyrių/padalinį ar pan.	22,4	24,5	34,7	18,3
Pasikalbėjimas su skriaudėju, kad jo/jos elgesys Jums nepriimtinas.	22,4	28,6	30,6	18,3
Elgimasis su skriaudėju taip pat kaip jis/ji elgėsi su Jumis.	34,7	36,7	22,4	6,1
Kreipimasis į personalo skyrių, vadovą, aukštesnį vadovą.	55,1	30,6	8,2	6,1

Kaip matome iš 10 -os lentelės, aukos dažniausiai renkasi tokias įveikos reakcijas kaip: stengimasis daugiau ir geriau dirbti bei paramos ir palaikymo ieškojimas šeimos, draugų tarpe. Taip pat psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai pakankamai dažnai stengėsi negalvoti apie tai kas vyksta, stengėsi į skriaudėjo veiksmus žvelgti su humoru bei susitaikė su situacija tokia kokia ji yra. O rečiausiai kreipėsi į personalo skyrių, vadovą ar aukštesnį vadovą bei elgėsi su skriaudėju taip pat kaip jis/ji elgėsi. Šie rezultatai labai panašūs į užsienio šalyse darytų tyrimų rezultatus. Kiti tyrėjai taip pat nustatė, kad psichologinį spaudimą darbe patyrę asmenys dažniausiai ieško paramos bei aptaria situaciją su draugais, šeima, kolegomis (Hoel et al., 2000; Bilgel et al., 2006; Yildiz et al., 2008), ignoruoja skriaudėją (Bilgel et al., 2006), stengiasi dirbti geriau ir organizuočiau, būti atidesniu darbe (Yildirim et al., 2007b; Yildirim et al., 2007a), o rečiausiai kreipiasi į personalo skyrių ir kitas institucijas (Yildiz et al., 2008). Kai kurie autoriai nustatė, jog psichologinį spaudimą darbe patyrę asmenys pakankamai dažnai konfrontuoja su skriaudėju, išpėja skriaudėją daugiau to nedaryti (Hoel et al., 2000; Bilgel et al. 2006). Tačiau šiame tyrime tokios įveikos reakcijos, kaip elgimasis su skriaudėju, taip kaip jis elgiasi su auka, nebuvo dažnos. Iš kitos pusės svarbu atkreipti dėmesį, kad šie respondentai psichologinį spaudimą patyrė iš vadovo (jo vieno ar kartu su kolega/klientu), o tai apsunkina aukų padėtį, renkantis įveikos reakcijas, nes pasirinkimą apriboja galios skirtumai tarp aukos ir skriaudėjo.

Toliau buvo analizuojama ar patyrę ir nepatyrę psichologinį spaudimą darbe respondentai pasirenka tas pačias psichologinio spaudimo įveikos reakcijas. Kadangi nepatyrusių psichologinio spaudimo darbe respondentų grupėje, buvo respondentų, kurie nenurodė skriaudėjo, jie buvo išimti iš analizės. Tai buvo padaryta, norint, kad tiek patyrę, tiek nepatyrę psichologinio spaudimo darbe

respondentai rinkdamiesi įveikos reakcijas atsižvelgtų į tą patį skriaudėją (šiuo atveju vadovą (jį vieną ar kartu su kolega/klientu)). Taip pat sudarant šias abi grupes buvo atsižvelgta, kad jos nesiskirtų pagal lytį, amžių ir išsilavinimą. Taigi iš visų psichologinių spaudimą patyrusių respondentų atsitiktinai buvo atrinkti 35, kurie nurodė jį patyrę iš vadovo (jo vieno ar kartu su kolega/klientu) ir iš visų nepatyrusių psichologinio spaudimo darbe respondentų atrinkti 35, kurie nurodė, kad įvairius neigiamus veiksmus yra patyrę iš vadovo (jo vieno ar kartu su kolega/klientu). Abiejose grupėse buvo po 6 vyrus ir 29 moteris, o abiejų grupių amžiaus vidurkis apie 39 metus. Taip pat buvo stengtasi, kad išsilavinimas kuo mažiau skirtųsi tarp abiejų grupių. Šios abi grupės buvo naudojamos žemiau pateiktoje analizėse.

Palyginimas tarp psichologinių spaudimą darbe patyrusių respondentų ir respondentų pagal jų pasirinkamas įveikos reakcijas buvo skaičiuotas, remiantis Mann Whitney kriterijumi, ir pateiktas 11-oje lentelėje ir 6 -ame priede.

11 lentelė. Psichologinių spaudimą patyrusių ir nepatyrusių respondentų pasirinkamų įveikos reakcijų palyginimas

Įveikos reakcijos	„Patyrę“ (N=35)		„Nepatyrę“ (N=35)		Z
	Vidurkiai	St. Nuokrypiai	Vidurkiai	St. Nuokrypiai	
Pasikalbėjimas su skriaudėju, kad jo/jos elgesys Jums nepriimtinas.	2,43	1,20	3	1,14	-2,30*
Paramos ir palaikymo ieškojimas šeimos, draugų tarpe.	3,40	1,44	3,40	1,24	-0,17
Elgimasis su skriaudėju taip pat kaip jis/ji elgėsi su Jumis.	1,91	0,98	1,94	0,98	-0,13
Svarstymas apie išėjimą iš darbo arba perėjimą į kitą skyrių/padalinį ar pan.	2,60	1,22	2,74	1,24	-0,30
Pagalbos ir patarimų ieškojimas kolegų tarpe.	2,97	1,15	2,97	1,01	-0,23
Vengimas susidurti su skriaudėju.	2,83	1,07	2,66	1,06	-0,66
Stengimasis negalvoti apie tai kas vyksta.	2,86	0,94	2,91	1,07	-0,18
Kreipimasis į personalo skyrių, vadovą, aukštesnį vadovą.	1,80	1,11	2,14	1,14	-1,38
Stengimasis daugiau ir geriau dirbti.	3,82	0,92	3,6	1,12	-0,53
Stengimasis į skriaudėjo veiksmus žvelgti su humoru.	2,86	1,03	3	1,08	-0,46
Susitaikymas su situacija tokia kokia ji yra.	2,80	1,08	1,94	1,08	-3,42**

*p<0,05; **p<0,01

Kaip matome (žr. 11 lentelė), rasti tik du statistiškai reikšmingi skirtumai. Nepatyrę psichologinio spaudimo darbe respondentai dažniau pasirinko įveikos reakciją – pasikalbėjimas su skriaudėju, kad jo elgesys nepriimtinas – lyginant su patyrusiais respondентаis. Tuo tarpu psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai dažniau pasirinko įveikos reakciją – susitaikymas su situacija tokia kokia ji yra – lyginant su nepatyrusiais respondентаis. Nebuvo gauta statistiškai reikšmingų skirtumų tarp kitų įveikos reakcijų.

Šie rezultatai taip pat panašūs į užsienio šalyse darytų tyrimų rezultatus. Vienas jų yra A. Hoghir ir A. Dofradottir (2001) tyrimas, kurio metu jie nustatė, kad psichologinį spaudimą patyrę asmenys rečiau naudoja į problemą orientuotas elgesio strategijas, o dažniau vengia bei susitaiko su situacija, patirdami problemines ar stresines situacijas savo darbe, lyginant su nepatyrusiais. D. Zapft ir C. Gross (2001) bei CH. Rayner (1997) patvirtina, kad psichologinį spaudimą darbe patyrę asmenys dažniau naudoja pasyvią elgesio strategiją, tuo tarpu nepatyrę asmenys dažniau naudotų iniciatyvius veiksmus, tokius kaip konfrontacija su skriaudėju, konsultacija su personalo skyriumi, patyrę psichologinį spaudimą darbe.

Pasikalbėjimą su skriaudėju galima priskirti prie į problemos sprendimą orientuotos įveikos strategijos, o susitaikymą su situacija kokia ji yra – prie pasyvios įveikos strategijos. Taigi apibendrintai galima teigti, kad psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai renkasi pasyvius veiksmus, o nepatyrę – aktyvius veiksmus.

3.5 Psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų pasirenkamų įveikos reakcijų ir asmenybės savybių sąsajos

Psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų pasirenkamų įveikos reakcijų ir jų asmenybės savybių sąsajoms nustatyti buvo naudota Spearman koreliacija. Gauti rezultatai pateikti 12 -oje lentelėje.

12 lentelė. Aukų pasirenkamų įveikos reakcijų ir asmenybės dimensijų (remiantis NEO PI-R asmenybės klausimynu) ryšiai (N = 49)

Įveikos reakcijos	Neurotizmas (N)	Ekstraversija (E)	Atvirumas patyrimui (O)	Sutariamumas (A)	Sąmoningumas (C)
Pasikalbėjimas su skriaudėju, kad jo/jos elgesys Jums nepriimtinas.	-0,12	0,26	0,19	-0,19	0,11
Paramos ir palaikymo ieškojimas šeimos, draugų tarpe.	0,11	0,17	0,41*	0,20	-0,02
Elgimasis su skriaudėju taip pat kaip jis/ji elgėsi su Jumis.	-0,13	0,34*	0,14	-0,29*	0,05
Svarstymas apie išėjimą iš darbo arba perėjimą į kitą skyrių/padalinį ar pan.	0,18	-0,19	-0,08	0,14	-0,20
Pagalbos ir patarimų ieškojimas kolegų tarpe.	-0,10	0,19	0,18	-0,001	0,13
Vengimas susidurti su skriaudėju.	0,27	-0,04	0,27	0,23	-0,15
Stengimasis negalvoti apie tai kas vyksta.	-0,10	-0,02	-0,01	0,17	-0,06
Kreipimasis į personalo skyrių, vadovą, aukštesnį vadovą.	0,09	0,06	-0,01	-0,12	-0,16
Stengimasis daugiau ir geriau dirbti.	0,38**	-0,20	-0,06	0,18	-0,09
Stengimasis į skriaudėjo veiksmus žvelgti su humoru.	-0,19	0,14	0,15	-0,09	0,08
Susitaikymas su situacija tokia kokia ji yra.	0,28*	-0,35*	-0,30*	0,30*	-0,14

*p<0,05; **p<0,01

Tyrimo metu gauti rezultatai atskleidė įveikos reakcijų ir asmenybės savybių sąsajas.

Psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų pasirenkama įveikos reakcija – susitaikymas su situacija tokia kokia ji yra – statistiškai reikšmingai koreliuoja net su keturiomis iš penkių asmenybės dimensijų. Taigi susitaikymas su situacija tokia kokia ji yra teigiamai susijęs su neurotizmu bei sutariamumu, o neigiamai susijęs su ekstraversija ir atvirumu patyrimui. Panašius rezultatus gavo ir G. Bouchard su kolegomis (2004), kurių tyrimo metu buvo nustatyta, jog kuo studentai buvo labiau neurotiškesni ir ekstravertai bei mažiau sutariantys, tuo dažniau naudojo vengimo strategiją, susidūrę su mokslo sunkumais, bei kuo studentai buvo daugiau neurotiškesni bei mažiau atviri, sutariantys ir sąmoningi, tuo dažniau naudojo vengimo strategiją, susidūrę bendrai su stresiniais įvykiais.

Tyrimo rezultatai taip pat atskleidžia, jog su neurotizmu susijusi ir įveikos reakcija – stengimasis daugiau ir geriau dirbti (statistiškai reikšminga teigiama koreliacija). Vadinasi neurotizmas susijęs ir su aktyvesne įveikos reakcija.

Psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų retai pasirenkama įveikos reakcija – elgimasis su skriaudėju taip kaip jis elgiasi – statistiškai reikšmingai koreliuoja dviejose iš penkių asmenybės dimensijų. Taigi elgimasis su skriaudėju tai kaip jis/ji elgiasi teigiamai susijęs su

ekstraversija, o neigiamai su sutariamumu. Pasak T. B. O'Brien ir A. DeLongins (1996) asmenys su aukštu sutariamumu rečiau konfrontuoja (cit. DeLongis et al., 2005). O įveikos reakcija – elgimasis su skriaudėju, taip kaip jis/ji elgiasi – galima laikyti konfrontacija.

Taip pat šio tyrimo metu buvo gauta, kad dažnai aukų pasirenkama įveikos reakcija - paramos ir palaikymo ieškojimas šeimos, draugų tarpe – statistiškai reikšmingai susijusi su atvirumu patyrimui dimensija (teigiama koreliacija). Tačiau tarp kitų įveikos reakcijų ir asmenybės dimensijų nebuvo rasta statistiškai reikšmingų koreliacijų.

Psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai, lyginant su nepatyrusiais, dažniau susitaiko su situacija ir rečiau kalbasi su skriaudėju (žr. 11 lentelė). Pasikalbėjimas su skriaudėju yra konstruktyvus veiksmas, organizacijos ir asmens atžvilgiu, leidžiantis išspręsti psichologinio spaudimo darbe situaciją. Tuo tarpu susitaikymas su situacija yra pasyvus veiksmas, nepadedantis išspręsti psichologinio spaudimo darbe situacijos. Psichologinį spaudimą darbe patyrusius respondentus reiktų skatinti rečiau susitaikyti su situacija, tokia kokia ji yra, o bandyti kalbėtis su skriaudėju ir išsiaiškinti situaciją. Toliau detaliau bus nagrinėjama su kokiomis asmenybės savybėmis (žemesniojo lygmens bruožų subskalėmis) susijusios šios dvi įveikos reakcijos.

Gauti rezultatai rodo (žr. 7 priedas), kad aukų (psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų) pasirenkama įveikos reakcija – pasikalbėjimas su skriaudėju, kad jo/jos elgesys nepriimtinas – teigiamai susijęs su ekstraversijos dimensijos savęs įtvirtinimo subskale (E3 – valdingumas, dominavimas) ir teigiamų emocijų subskale (E6 - optimizmas) bei neigiamai - su neurotizmo dimensijos pažeidžiamumo subskale (N6 – pažeidžiamumas stresui) ir sutariamumo dimensijos tiesumo skale (A2 – tiesumas, nuoširdumas, sąžiningumas) (žr. 4 priedas). Psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai, lyginant su nepatyrusiais, yra labiau pažeidžiami, o pažeidžiamumas yra neigiamai susijęs su psichologinį spaudimą patyrusių respondentų pasirenkama įveikos reakcija – pasikalbėjimas su skriaudėju, kad jo elgesys nepriimtinas.

Tuo tarpu gauta, kad aukų įveikos reakcija – susitaikymas su situacija tokia kokia ji yra - teigiamai (statistiškai reikšmingai) susijusi su neurotizmo dimensijos priešišškumo subskale (N2 – tendencija jausti pyktį, frustraciją), depresijos subskale (N3 – polinkis į depresinę nuotaiką), drovumo subskale (N4 – siejama su drovumo ir gėdos emocijomis) ir su sutariamumo dimensijos empatiškumo subskale (A6 – rūpinimasis kitais), o neigiamai (statistiškai reikšmingai) koreliuoja su ekstraversijos dimensijos visuomeniškumo subskale (E2 – mėgavimasis kitų draugija), sužadavimo siekimo subskale (E5 – stimuliacijos siekimas), teigiamų emocijų subskale (E6 – siekimas patirti teigiamas emocijas, kaip džiaugsmas ir pan.); atvirumo patyrimo dimensijos fantazijos subskale (O1 – atvirumas fantazijoms), veiklos subskale (O4 – noras išbandyti kuo

daugiau užsiėmimų) bei sąmoningumo dimensijos tikslo siekimo subskale (C4 – tikslų turėjimas ir jų siekimas) (žr. 4 priedas). Psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai lyginant su nepatyrusiais yra depresyvesni, drovesni, o polinkis į depresinę nuotaiką ir drovumas yra teigiamai susijęs su psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų pasirenkama įveikos reakcija – susitaikymas su situacija tokia kokia ji yra.

Apibendrinus galima matyti, kad šios dvi aukščiau aptartos įveikos reakcijos susijusios su skirtingomis asmenybės savybėmis. Taigi sprendžiant psichologinio spaudimo darbe situacijas, svarbu atsižvelgti į psichologinį spaudimą darbe patyrusio asmens asmenybę. Tačiau bet kokių atveju labai svarbūs yra organizacijos veiksmai (pačios organizacijos ir kolegų parama) psichologinio spaudimo darbe situacijoje.

3.6 Psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų pasirenkamų įveikos reakcijų ir patiriamo psichologinio spaudimo darbe intensyvumo ir santykių su bendradarbiais pobūdžio sąsajos

Toliau buvo ieškoma sąsajų tarp aukų pasirenkamų įveikos reakcijų ir patiriamo psichologinio spaudimo intensyvumo bei santykių su bendradarbiais. Gauti rezultatai, apskaičiuavus Spearman koreliaciją, pateikti 13-oje lentelėje.

13 lentelė. Aukų pasirenkamų įveikos reakcijų, patiriamo psichologinio spaudimo darbe intensyvumo ir santykių su bendradarbiais ryšiai (N = 49)

Įveikos reakcijos	Psichologinio spaudimo darbe intensyvumas	Santykiai su bendradarbiais
Pasikalbėjimas su skriaudėju, kad jo/jos elgesys Jums nepriimtinas.	0,01	0,40**
Paramos ir palaikymo ieškojimas šeimos, draugų tarpe.	-0,11	0,21
Elgimasis su skriaudėju taip pat kaip jis/ji elgėsi su Jumis.	-0,01	0,07
Svarstymas apie išėjimą iš darbo arba perėjimą į kitą skyrių/padalinį ar pan.	0,46**	-0,17
Pagalbos ir patarimų ieškojimas kolegų tarpe.	0,18	0,02
Vengimas susidurti su skriaudėju.	0,10	-0,03
Stengimasis negalvoti apie tai kas vyksta.	0,08	-0,06
Kreipimasis į personalo skyrių, vadovą, aukštesnį vadovą.	0,27	0,06
Stengimasis daugiau ir geriau dirbti.	0,03	-0,12
Stengimasis į skriaudėjo veiksmus žvelgti su humoru.	-0,11	0,27
Susitaikymas su situacija tokia kokia ji yra.	0,30*	-0,19

*p<0,05; **p<0,01

Kaip matome iš rezultatų (žr. 13 lentelė), gauta teigiama statistiškai reikšminga koreliacija tarp patiriamo psichologinio spaudimo darbe intensyvumo ir psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų pasirenkamų įveikos reakcijų – svarstymas apie išėjimą iš darbo bei susitaikymas su situacija. Taigi galima sakyti, kad kuo daugiau respondentai patyrė psichologinį spaudimą savo darbe tuo jie dažniau susitaikydavo su situacija bei kuo jie dažniau susitaikydavo su situacija, tuo jie daugiau patirdavo psichologinį spaudimą. Bet kokiu atveju šį įveikos reakcija neišsprendžia psichologinio spaudimo darbe situacijos ir reiktų skatinti kuo rečiau ją rinktis. Iš kitos pusės, tokie rezultatai gali būti susiję su tuo, jog psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai jau išbandė įvairias įveikos reakcijas ir suprato, kad niekas nepadeda susitaikė su situacija. Kita priežastis susijusi su tuo, jog šie respondentai nurodė psichologinį spaudimą patyrę iš vadovo (jo vieno ar kartu su kolega/klientu), o tai apsunkina pasipriešinimą, nes aukos turi mažiau galios ir užsitęsęs psichologiniam spaudimui belieka susitaikyti.

Taip pat gauta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų pasirenkamos įveikos reakcijos – svarstymas apie išėjimą iš darbo, ar perėjimas į kitą skyrių, padalinį – ir patiriamo psichologinio spaudimo darbe intensyvumo. Nors svarstymas apie išėjimą iš darbo dar nėra konkretus veiksmas, tačiau tai leidžia suprasti, kad psichologinis spaudimas darbe gali turėti neigiamų pasekmių organizacijai, tokių kaip darbuotojų kaita.

Kalbant apie santykius su kolegomis, gauta teigiama statistiškai reikšminga koreliacija su aukų pasirenkama įveikos reakcija - pasikalbėjimas su skriaudėju, kad jo/jos elgesys yra nepriimtinas. Taigi yra ryšys tarp pasikalbėjimo su skriaudėju ir santykių su bendradarbiais. S. E. Lewis ir J. L. M. Orford (2005) teigia, jog kolegų ir organizacijos paramos trūkumas sumažina aukų galimybę apsiginti prieš skriaudėją (cit. pg. Aquino et al., 2009).

3.7 Rezultatų apibendrinimas ir rekomendacijos tolesniems tyrimams

Šio tyrimo metu gauta, kad psichologinį spaudimą darbe patyrę ir nepatyrę respondentai skiriasi pagal savo asmenybės savybes. Nustatyta, respondentai, patyrę psichologinį spaudimą darbe, yra labiau nerimastingi, drovūs, pažeidžiami, mažiau organizuoti, pareigingi, apdairūs, pasitikintys kitais, lyginant su nepatyrusiais psichologinio spaudimo darbe. Šie rezultatai patvirtina, kad aukos asmenybės savybės neturi būti ignoruojamos, aiškinant psichologinį spaudimą darbe. Tačiau šie asmenybės savybių skirtumai tarp patyrusių ir nepatyrusių psichologinio spaudimo darbe respondentų neparodo, ar aukos asmenybės savybės yra psichologinio spaudimo darbe priežastis ar pasekmė. Pasak S. Einarsen (2000), net jei aukos asmenybės savybės negali paaiškinti

psichologinio spaudimo darbe atsiradimo, asmenybė ir asmeniniai faktoriai, taip pat kaip ir aukų socialinės aplinkybės, turi būti įtrauktos, aiškinant aukų pažeidžiamumą ir suvokimą. Šio tyrimo metu skirstant kas yra patyręs psichologinį spaudimą, vadovautasi objektyviu ir subjektyviu psichologinio spaudimo darbe matavimais. Pagal subjektyvų matavimą, respondentui pateikiamas psichologinio spaudimo darbe apibrėžimas, kuriuo remiantis jis turi nurodyti ar yra patyręs psichologinį spaudimą darbe. Tokiu atveju, galima daryti prielaidą, kad neurotiški ir mažiau pasitikintys kitais asmenys dažniau įvairius neigiamus veiksmus suvokia kaip psichologinį spaudimą darbe.

Taip pat šio tyrimo metu buvo nustatyta, kad psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai dažniausiai rinkosi tokias psichologinio spaudimo darbe įveikos reakcijas: stengimasis daugiau ir geriau dirbti bei paramos ir palaikymo ieškojimas šeimos, draugų tarpe. Taip pat buvo gauta, kad psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų pasirenkamos įveikos reakcijos susijusios su jų asmenybės savybėmis. Be to tyrimo metu buvo nustatytos sąsajos (teigiama koreliacija) tarp patiriamo psichologinio spaudimo intensyvumo ir psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų pasirenkamų įveikos reakcijų: susitaikymas su situacija bei svarstymas apie išėjimą iš darbo. Taip pat buvo nustatyta, kad geri santykiai su bendradarbiais teigiamai susiję su įveikos reakcija – pasikalbėjimas su skriaudėju apie tai kas vyksta. Ši įveikos reakcija yra konstruktyvi ir tai didina tikimybę sustabdyti patiriamą psichologinį spaudimą darbe.

Tiriant psichologinį spaudimą darbe daugelis tyrėjų susiduria su įvairiomis problemomis, kurių neišvengta ir atliekant šį tyrimą. Visų pirma, tai psichologinio spaudimo darbe matavimo problema, kuri turi įtakos respondentų suskirstymui į patyrusius ir nepatyrusius psichologinį spaudimą darbe. Šio tyrimo metu, atsižvelgus į abiejų jų trūkumus ir privalumus, buvo naudotas tiek subjektyvus, tiek objektyvus matavimai. Didžioji dalis, remiantis subjektyviu matavimu, atrinktų aukų save priskyre prie kartais patiriančių psichologinį spaudimą ir nurodė įvairius neigiamus veiksmus patyrę kartais. Tuo tarpu, remiantis objektyviu matavimu, buvo atrinkta mažesnė dalis respondentų, kurie patyrė bent vieną neigiamą veiksmą kartą per savaitę ir dažniau. Šį tyrimą būtų galima pakartoti, naudojant griežtesnį patyrusių ir nepatyrusių psichologinio spaudimo respondentų skirtumą (pvz., respondentus, kurie patyrė bent vieną neigiamą veiksmą kartą per savaitę ir dažniau bei nurodė, jog patyrė psichologinį spaudimą darbe, per tam tikrą laikotarpį, priskirti prie aukų grupės).

Antra, gautiems tyrimo rezultatams įtakos galėjo turėti lyčių skirtumai (šioje tirtoje imtyje moterys sudaro didžiąją respondentų dalį). Gauta, kad moterų ir vyrų asmenybės savybių įvertinimai skiriasi (žr. 8 priedas). Tyrimo rezultatai parodė, kad moterys yra labiau neurotiškos ir sutariančios, lyginant su vyrais. Taip pat skiriasi moterų ir vyrų pasirenkamos įveikos reakcijos

patyrus psichologinį spaudimą darbe (žr. 9 priedas). Nustatyta, kad moterys dažniau ieško paramos ir palaikymo šeimos, draugų tarpe ir dažniau vengia susidurti su skriaudėju lyginant su vyrais. Todėl šį tyrimą reiktų pakartoti didinant vyrų imtį.

Gautiems tyrimo rezultatams įtakos galėjo turėti ir tai, kad tyrime dalyvavę respondentai buvo pasirinkti iš skirtingų organizacijų. Kalbant apie įveikos reakcijas, jų pasirinkimas galėjo priklausyti nuo organizacijos, kuriose respondentas dirba, kultūros. Iš kitos pusės pasak S. Einarsen (2000) bei S. Einarsen ir kolegų (2003) pateikto psichologinio spaudimo darbe teorinio modelio, socioekonominiai faktoriai galėjo turėti įtakos respondentų pasirenkamoms įveikos reakcijoms. Taip pat pasirenkamoms įveikos reakcijoms įtakos galėjo turėti ir psichologinio spaudimo darbe veiksmų pobūdis (veiksmai nukreipti į darbą, pvz., informacijos, turinčios įtakos darbo rezultatams, nepateikimas, ir veiksmai nukreipti į asmenį, pvz., apkalbų ir gandų skleidimas). Šio tyrimo metu psichologinis spaudimas darbe buvo analizuojamas bendrai, neskaidant jo į šias veiksmų pobūdžio grupes. Atsižvelgus į šias nurodytas priežastis, ateityje šį tyrimą būtų galima pakartoti.

IŠVADOS

1. Dažniausiai pasitaikantys psichologinio spaudimo darbe veiksmai yra informacijos, turinčios įtakos darbo rezultatams, nuslėpimas; žemesnės kompetencijos darbų priskyrimas, nuomonės ir požiūrio ignoravimas bei nepakeliamas darbo krūvis, tuo tarpu rečiausi – grasinimai smurtu ar konkretūs smurto veiksmai.
2. Psichologinį spaudimą darbe patyrusių ir nepatyrusių respondentų asmenybės savybės skiriasi. Nustatyta, kad psichologinį spaudimą darbe patyrę respondentai, lyginant su nepatyrusiais, yra labiau neurotiški ir sąmoningi (mažiau organizuoti, pareigingi, apdairūs).
3. Psichologinio spaudimo darbe patyrimo prognozei reikšmingas yra neurotizmo dimensijos įvertis.
4. Psichologinio spaudimo darbe patyrę respondentai dažniausiai stengėsi daugiau ir geriau dirbti, bei ieškojo paramos ir palaikymo šeimos, draugų tarpe, o rečiausiai – kreipėsi į personalo skyrių, vadovą ar aukštesnį vadovą.
5. Skiriasi psichologinį spaudimą darbe patyrusių ir nepatyrusių respondentų pasirenkamos įveikos reakcijos: patyrę respondentai dažniau rinkosi susitaikymą su situacija ir rečiau kalbėjimąsi su skriaudėju palyginti su nepatyrusiais respondентаis.
6. Susitaikymas su situacija, kaip viena iš aukų pasirenkama įveikos reakcija yra teigiamai susijusi su neurotizmo ir sutariamumo, o neigiamai – su ekstraversijos ir atvirumu patyrimui dimensijomis. O pasikalbėjimas su skriaudėju – teigiamai susijęs su savęs įtvirtinimo, teigiamų emocijų ir neigiamai – su pažeidžiamumo ir tiesumo subskalėmis.
7. Svarstymas apie išėjimą iš darbo bei susitaikymas su situacija, kaip aukų pasirenkamos įveikos reakcijos, teigiamai susijusios su patiriamo psichologinio spaudimo darbe intensyvumu, o kalbėjimas su skriaudėju, kad jo elgesys nepriimtinas – teigiamai susijęs su gerais santykiais su bendradarbiais.

LITERATŪRA

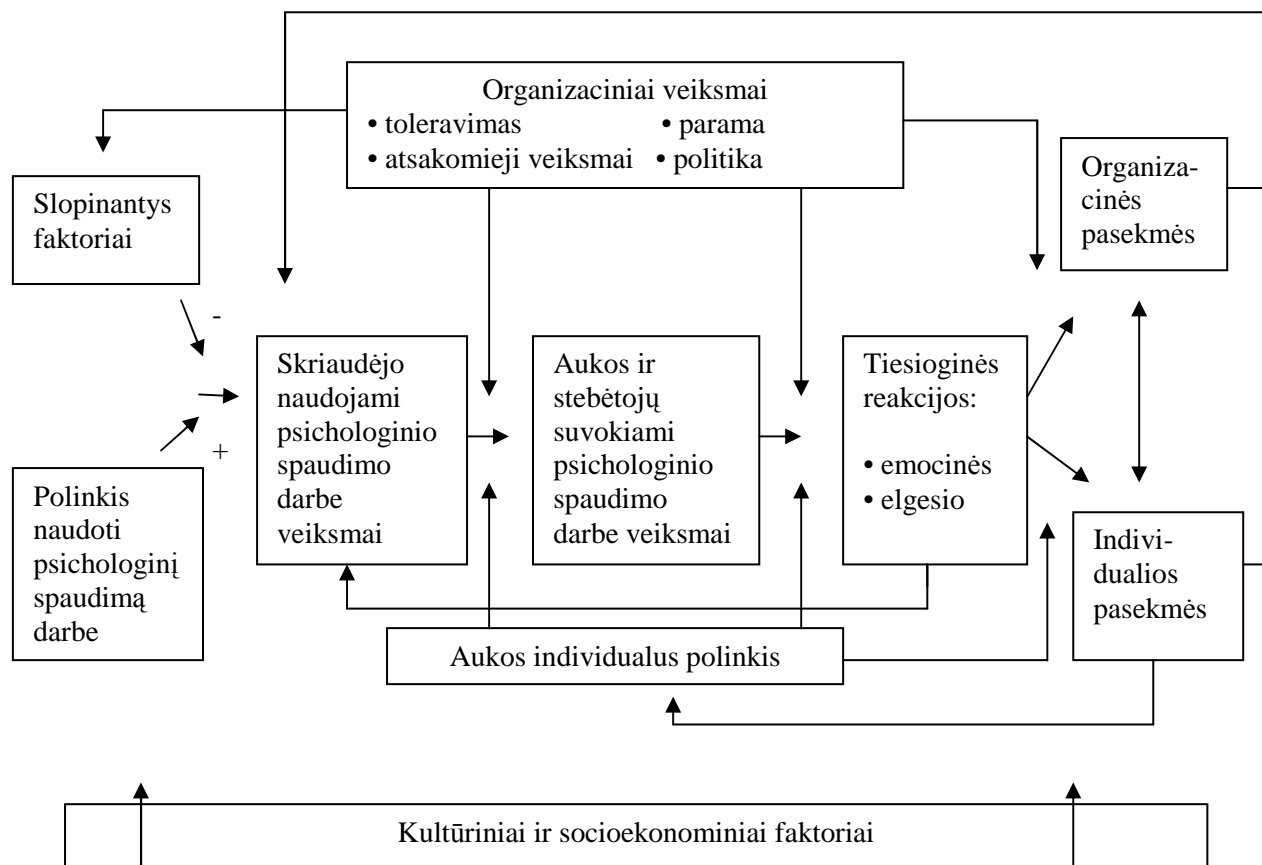
1. Agervold M., Mikkelsen E. G. Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions // *Work & Stress*, 2004 October, Vol. 18, No. 4, p. 336 – 351
2. Aldwin C. M. *Stress, Coping and Development. An Integrative Perspective*. New York: The Guilford Press, 2000, p. 21 – 70, 84 – 131, 195 - 239
3. Aquino K., Thau S. Workplace Victimization: Aggression from the Target`s Perspective // *Annual Review of Psychology*, 2009, Vol. 60, p. 717-741
4. Augis R., Kočiūnas R. *Psichologijos žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993
5. Bilgel N., Aytac S., Bayram N. Bullying in Turkish white-collar workers // *Occupational Medicine*, 2006, 56, p. 226 – 231
6. Bouchard G., Guillemette A., Landry-Leger N. Situational and Dispositional Coping: An Examination of their Relation to Personality, Cognitive Appraisals, and Psychological Distress // *European Journal of Personality*, 2004, 18, p. 221 – 238
7. Coyne I., Seigne E., Randall P. Predicting workplace victim status from personality // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2000, 9 (3), p. 335 – 349
8. Coyne I., Smith-Lee Chong P., Seigne E., Randall P. Self and peer nominations of bullying: An analysis of incident rates, individual differences, and perceptions of the working environment // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2003, 12 (3), p. 209 – 228
9. Cowie H., Naylor P., Rivers I., Smith P. K., Pereira B. Measuring workplace bullying // *Aggression and Violent Behavior*, 2002, 7, p. 33 – 51
10. Čekanavičius V., Murauskas G. *Statistika ir jos taikymai. I dalis*. Vilnius: TEV, 2001, p. 172 – 179
11. Čekanavičius V., Murauskas G. *Statistika ir jos taikymai. II dalis*. Vilnius: TEV, 2002, p. 20 – 25, 33 – 36, 181 – 192, 237 – 254
12. Deisinger J. A., Cassisi J. E., Whitaker S. L. Relationships between coping style and PAI profilis in a Community sample // *Journal of Clinical Psychology*, 1996, Vol. 52 (3), p. 303 – 310
13. DeLongis A., Holtzman S. Coping in Context: The Role of Stress, Social Support, and Personality in Coping // *Journal of Personality*, 2005, December, 73:6, p. 1 - 24

14. Einarsen S. The nature and cause of bullying at work // *International Journal of Manpower*, 1999, Vol. 20, No. ½., p. 16-27
15. Einarsen S. The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience // *Pistes*, 2005, November, Vol. 7, No. 3. [žiūrėta 2009 sausio 20 d.]. Prieina prie interneto: <http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a1en.htm>
16. Einarsen S. Harassment and Bullying at work: a review of the Scandinavian approach // *Aggression and Violent Behavior*, 2000, Vol. 5, No. 4, p. 379 - 401
17. Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C. L. The concept at work: the European tradition. *Bullying and emotional abuse in the workplace* / Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C. L. *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis, 2003, p. 3 – 30
18. Feist J. Feist G. J. *Theories of Personality*. Mc Graw Hill International Edition, 2006, 6 Edition, p. 395 - 429
19. Glaso, L., Matthiesen, S. B., Nielsen, M. B. & Einarsen, S. Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile? // *Scandinavian Journal of Psychology*, 2007, Vol. 48, p. 313-319
20. Hauge L., J., Skogstad A., Einarsen S. Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study // *Work & Stress*, 2007, July-September, 1(3), p. 220 – 242
21. Hoel H., Cooper C. L. *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Manchester School of Managements, 2000, April. [žiūrėta 2009 sausio 15 d.]. Prieiga prie interneto: <http://bullyinginstitute.org/research/res/umist.pdf>
22. Høgh A., Døfradottir A. Coping with bullying in the workplace // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2001, 10 (4), p. 485 – 495
23. Hubert A.B., Veldhoven M. Risk sectors for undesirable behavior and mobbing // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2001, 10(4), p. 415 - 424
24. Yildirim A., Yildirim D. Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses // *Journal of Clinical Nursing*, 2007, August, 16 (8), p. 1444 – 1453
25. Yildirim D., Yildirim A., Timucin A. Mobbing Behaviors Encountered by Nurses Teaching Staff // *Nursing Ethics*, 2007, 14 (4), p. 447 – 463
26. Yildiz S., Tuzunturk S., Giorgi G. Workplace bullying in Turkey: prevalence among private sector employees // *Risorsa Uomo: Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione*, 2008, Vol. 14, Nr. 2, p. 157 – 170

27. Lee R. T., Brotheridge C. M. When prey turns predatory: Workplace bullying as a predictor of counteraggression/bullying, coping, and well-being // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2006, 15(3), p. 352 – 377
28. Lefcourt H. M. *The Humor Solution* // red. Snyder C. R. *Coping with Stress. Effective People and Processes*. New York: Oxford University Press, 2001, p. 68 - 88
29. Leymann H. The Content and Development of Mobbing at Work // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5 (2), p. 165 – 184
30. Lietuvos respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Vilnius, 2003. [žiūrėta 2009 05 01]. Prieiga prie interneto:
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=244880
31. Lutgen-Sandvik P. Take This Job and ...: Quitting and Other Forms of Resistance to Workplace Bullying // *Communication Monographs*, 2006, December, Vol. 73, No. 4, p. 406-433
32. Lutgen-Sandvik P., Tracy S. J., Alberts J. K. Burned by Bullying in the American Workplace: Prevalance, Perception, Degree and Impact // *Journal of Management Studies*, 2007, 44:6, p. 837 – 862
33. Malinauskienė V., Obelenis V., Šopagienė D. Psychological terror at work and cardiovascular diseases among teachers // *ACTA MEDICA LITUANICA*, 2005, Vol. 12, No. 2, p. 20 – 25
34. Matthiesen S. B., Einarsen S. MMPI-2 configurations among victims of bullying at work // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2001, Vol. 10 (4), p. 467-484
35. Matthiesen S. B.. *Bullying at work. Antecedents and outcomes*. Ph D Thesis. University of Bergen. Norway, 2006. [žiūrėta 2009 sausio 20 d.]. Prieiga per internetą:
https://bora.uib.no/bitstream/1956/1550/6/Mainthesis_Matthiesen.pdf
36. Matthiesen S. B., Einarsen S. Perpetrators and Targets of Bullying at Work: Role Stress and Individual Differences // *Violence and Victims*, 2007, Vol. 22, No. 6, p. 735 – 753
37. Mikkelsen E. G., Einarsen S. Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy // *Scandinavian Journal of Psychology*, 2002, 43, p. 397-405
38. Moayed F. A., Daraiseh N., Shell R., Salem S. Workplace bulling: a systematic review of risk factors and outcomes // *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 2006, May-June, Vol. 7, No. 3, p. 311-327

39. Namie G., Namie R. Workplace Bullying: How to Address America's Silent Epidemic // Employee Rights and Employment Policy Journal, 2004, Vol. 8, No. 2, p. 315 - 333
40. Niedl K. Mobbing and Well-being: Economic and Personnel Development Implications // European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5(2), p. 239 – 249
41. Notelaers G., Einarsen S., De Witte H., Vermunt J. K. Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach // Work & Stress, 2006, October-December, 20 (4), p. 289 – 302
42. Pajarskienė B. Psichologinis smurtas darbe. Problema ar fikcija? // Visuomenės sveikta, 2007, 4 (39), p. 22 - 26
43. Parkins I. S., Ritchey P. N., Fishbein H. D. The Influence of Personality on Workplace Bullying and Discrimination // Journal of Applied Social Psychology, 2006, Vol. 36, 10, p. 2554–2577
44. Rayner Ch. The Incidence of Workplace Bullying // Journal of Community & Applied Social Psychology, 1997, Vol. 7, p. 199 - 208
45. Salin D. Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment // Human Relations, 2003, Vol. 56 (10), p. 1213-1232
46. Salin D. Workplace bullying among business professionals. Prevalence, organizational antecedents and gender difference. Swedish School of Economics and Business Administration, 2003. [žiūrėta 2009 vasario 7d.]. Prieiga per internetą: <http://web2.shh.fi/biblio/papers/fulltextes/117-951-555-788-7.pdf>
47. Varhama L. M., Bjorkqvist K. Conflicts, workplace bullying and burnout problems among municipal employees // Psychological Reports, 2004, 94, p. 1116 – 1124
48. Vartia M. The Sources of Bullying – Psychological Work Environment and Organizational Climate // European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5 (2), p. 203 - 214
49. Vartia MA-L. Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying // Scandinavian Journal Work Environmental Health, 2001, 27 (1), p. 63—69
50. Vartia M. Workplace bullying – A study on the work environment, well-being and health. Academic Dissertation. University of Helsinki Department of Psychology, 2003. [žiūrėta 2009 sausio 20d.]. Prieiga per internetą: <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/hum/psyko/vk/vartia-vaananen/workplac.pdf>

51. Vollrath M., Torgersen S. Personality types and coping // *Personality and Individual Differences*, 2000, 29, p. 367 – 378
52. Zapf D. Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work // *International Journal of Manpower*, 1999, Vol. 20, No. ½, p. 70 – 85
53. Zapf D., Gross C. Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2001, 10 (4), p. 497-522
54. Žukauskienė R., Barkauskienė R. Lietuviškos NEO PI-R versijos psichometriniai rodikliai // *Psichologija*, 2006, 33, p. 7 - 21



Pav. S. Einarsen (2000) bei S. Einarsen ir kolegų (2003) psichologinio spaudimo darbe teorinis modelis

Lentelė. Įvairių patiriamų psichologinio spaudimo darbe veiksmų dažnumas ir intensyvumas
(N = 128)

Psichologinio spaudimo darbe formos	Respondentų procentai				
	Niekada	Kartais	Kas mėnesį	Kas savaitę	Kas dieną
Kažkas nepateikė informacijos, kuri turi įtakos Jūsų darbo rezultatams.	17,2	75,8	5,5	1,6	0
Jums buvo liepta atlikti darbus, kurie yra žemesnės kompetencijos pagal Jūsų užimamas pareigas.	39,1	49,2	6,3	4,7	0,8
Jūsų nuomonę ir požiūrį ignoravo.	40,6	51,6	4,7	2,3	0,8
Apie Jus buvo skleidžiamos apkalbos ir gandai.	48,4	46,1	3,9	0	1,6
Jums buvo kraunamas nepakeliamas darbo krūvis.	48,4	41,4	5,5	2,3	2,3
Jūsų darbas ir pastangos buvo nuolat kritikuojamos.	50,8	44,5	3,1	0,8	0,8
Jums nuolat priminė Jūsų klaidas, padarytas darbe.	53,1	41,4	2,3	1,6	1,6
Ant Jūsų šaukė ar buvote spontaniško pykčio (ar įniršio) auka.	53,9	39,8	4,7	1,6	0
Jūsų darbą perdėtai kontroliavo, tikrino.	53,9	35,9	4,7	1,6	3,9
Jums davė nepagrįstas ar neįvykdomas užduotis ar nustatė nerealius terminus joms atlikti.	61,7	32	6,3	0	0
Iš Jūsų buvo atimta atsakomybės reikalaujanti veikla ir pakeista nereikšmingomis ar nemaloniomis užduotimis.	64,1	31,3	3,9	0,8	0
Jūs patyrėte užgaulias ir įžeidžiančias pastabas apie savo asmenį (pvz., įpročius, kilmę), savo požiūrį ar savo asmeninį gyvenimą.	67,2	31,3	1,6	0	0
Apie Jus skleidė nepagrįstus tvirtinimus, įtarimus.	68,8	29,7	0,8	0,8	0
Jūs buvote ignoruojamas, išskiriamas arba su Jumis nebendravo.	70,3	28,1	0,8	0,8	0
Jūs patyrėte (storžieviškas) išdaigas iš žmonių, su kuriais Jūs nesutariate darbe.	75	21,1	1,6	2,3	0
Jums darė spaudimą nepasinaudoti Jums priklausiančiomis teisėmis (pvz., neatvykimas į darbą dėl ligos, atostogos, kelionių išlaidos).	75,8	19,5	3,9	0	0,8
Buvote žeminamas ar išjuokiamas dėl savo darbo.	78,1	19,5	0	2,3	0
Jums prieš jus, buvote ignoruojamas ar priešišškai sutinkamas.	78,9	18,8	0,8	1,6	0
Jūs gavote užuominų iš kitų (bendradarbių), kad Jums reikėtų išeiti iš savo darbo.	79,7	19,5	0	0,8	0
Jūs patyrėte gąsdinantį elgesį, tokį kaip grūmojimas pirštu, įsibrovimas į Jūsų privačią erdvę, stumdymą, praėjimo blokavimą.	83,6	15,6	0,8	0	0
Buvote besaikio erzinimo ir sarkazmo objektu.	92,2	7	0	0,8	0
Jūs patyrėte grasinimus smurtu, fiziniu susidorojimu ar konkrečius smurtavimo veiksmus.	93,8	6,3	0	0	0

*šioje lentelėje pateikti respondentų skaičius, išreikštas procentais.

Lentelė. Psichologinį spaudimą darbe patyrusių ir nepatyrusių respondentų asmenybės savybių (NEO PI-R asmenybės dimensijų ir žemesniojo lygmens bruožų subskalių) vidutiniai rangai ir rangų sumos

Asmenybės dimensijos ir žemesniojo lygmens bruožų subskalės	„Patyrę“ (N= 56)		„Nepatyrę“ (N= 56)	
	Vidutinis rangas	Rangų suma	Vidutinis rangas	Rangų suma
Neurotizmas (N)	69,46	3890	43,54	2438
N1: nerimas	65,54	3670	47,46	2658
N2: priešiškus	68	3808	45	2520
N4: drovumas	66,08	3701	46,92	2628
N5: impulsyvumas	59,04	3306	53,96	3022
N6: pažeidžiamumas	68,41	3831	44,59	2497
Esktraversija (E)	52,21	2924	60,79	3404
E1: šiluma	51,24	2870	61,76	3459
E2: visuomeniškumas	52,62	2947	60,38	3381
E3: savęs įtvirtinimas	50,71	2840	62,29	3489
O2: estetika	57,93	3244	55,07	3084
O3: jausmai	55,53	3110	57,47	3219
O4: veikla	52,62	2947	60,38	3382
O5: idėjos	56,41	3159	56,59	3169
Sutariamumas (A)	52,19	2923	60,81	3406
A1: pasitikėjimas	49,71	2784	63,29	3544
A3: altruizmas	52,10	2917	60,90	3411
A4: nuolaidumas	53,24	2982	59,76	3347
A5: kuklumas	53,2	2979	59,8	3349
A6: empatiškumas	61,79	3460	51,21	2868
C3: pareigingumas	44,46	2490	68,54	3838
C5: savidrausmė	46,83	2623	66,17	3706

Lentelė. NEO PI-R vertinamų asmenybės dimensijų ir jų žemesniojo lygmens bruožų apibūdinimai (Žukauskienė et al., 2006)

Asmenybės dimensijos				
Neurotizmas (N)	Ekstarversija (E)	Atvirumas patyrimui (O)	Sutariamumas (A)	Sąmoningumas (C)
Neurotizmas rodo asmens tendenciją patirti neigiamus jausmus – baime, liūdesį, nepasitenkinimą, pyktį, kalbę, pasišlykštėjimą ir pan. Prasti rezultatai atspindi asmens emocinį stabilumą, ramumą, atsipalaidavimą, gebėjimus įveikti stresines situacijas.	Ekstravertai yra socialūs, tačiau socialumas nėra pagrindinis bruožas ekstraversijai nustatyti. Tai ir aktyvumas, šnekumas, optimizmas. Intraversija (kitas šios dimensijos polius) suprantama kaip ekstraversijos nebuvimas, o ne priešingos ekstraversijai savybės. Intraversija siejama su polinkiu būti vienam, bet tai būtina reiškia, kad intravertiški asmenys kenčia nuo socialinių baimių.	Atvirumo naujam patyrimui elementai – laki vaizduotė, dėmesys vidiniams išgyvenimams, estetiškas jautrumas, intelektualinių žinių troškimas, domėjimasis vidiniu ir išoriniu pasauliais. Ši sritis dar gali būti pavadinama „intelektu“, nes jos rezultatai dažnai siejasi su išsilavinimu ir protu. Žemi rezultatai siejami su konservatyvaus požiūrio laikymusi, siauresniu pomėgių ratu.	Sutariamumas siejamas su altruistiškumu, kito užjautimu ir supratimu, pastangomis padėti kitiems. Nesutariantys asmenys apibūdinami kaip antagonistiški, egocentiški, skeptiški kitų ketinimams, linkę labiau konkuruoti nei bendradarbiauti.	Sąmoningumu (psichodinaminėje teorijoje) laikomas impulsų valdymas. Ši dimensija apima ir planavimo, organizavimo, užduočių išsikėlimo ir kitus procesus bei pasiekimų poreikį. Sąmoningumas siejasi su akademinio ir išsilavinimo siekimu, tačiau gali turėti ir negatyvią pusę – perdėtą skrupulingumą, tvarkingumą ar darboholišką elgesį. Žemą sąmoningumo lygmenį turintys žmonės mažiau vadovaujasi moraliniais principais, linkę veikti ieškodami tik naudos sau.
Asmenybės dimensijų žemesniojo lygmens bruožai				
N1: nerimas. Nerimastingi asmenys yra baimingi, susirūpinę, linkę nerimauti, yra jautrūs ir įsitemę. Prasti rodikliai rodo ramumą ir atsipalaidavimą.	E1: šiluma. Širdingi, nuoširdūs, šilti žmonės yra meilūs ir draugiški, lengvai užmezga ryšius ir bendrauja su kitais. Prasti rezultatai nerodo grubumo ar piktumo, bet atspindi formalumą ir siekį išlaikyti atstumą.	O1: fantazija. Fantazijoms atviri žmonės linkę daug fantazuoti, bet svajoja ne stengdamiesi pabėgti nuo realybės, o norėdami ją padaryti įdomesnę savo vidiniame pasaulyje. Turintieji prastus rezultatus yra kur kas proziškesni.	A1: pasitikėjimas. Turintieji gerus rezultatus pasitiki kitais žmonėmis, jų nuoširdumu ir gerais ketinimais. Turintieji prastus rezultatus yra skeptiški, įtariai vertina kitus, laiko juos pavojingais ar nesąžiningais.	C1: kompetencija. Turintieji gerus rezultatus jaučiasi tinkamai pasirengę tvarkytis su gyvenimu. Turintieji prastus rezultatus menčiau vertina savo galimybes ir pripažįsta, kad dažnai yra neišmanėliai. Šis aspektas labiausiai siejasi su pasitikėjimu savimi.
N2: priešiškus. Atspindi tendenciją jausti pyktį, frustraciją ir kartėlį. Šis aspektas rodo asmens pasiruošimą išgyventi pyktį	E2: visuomeniškumas. Visuomeniški žmonės mėgaujasi kitų draugija. Turintieji prastus rezultatus nesiekia ar net vengia socialinės stimuliacijos.	O2: estetiškumas. Turintieji gerus rezultatus žmonės yra jautrūs menui ir grožiui, domisi poezija, muzika, daile. Jie nori turėti savo stilių, kurį kiti net nebūtinai laikys geru skoniu.	A2: tiesumas. Tiesūs žmonės yra nuoširdūs, sąžiningi ir paprasti. Turintieji prastus rezultatus yra linkę manipuliuoti kitais melikaudami, gerindamiesi, stengdamiesi įtikti.	C2: tvarka. Turintieji gerus rezultatus yra tvarkingi ir gerai organizuoti. Turintieji prastus rezultatus nesugeba organizuoti savo aplinkos, apibūdina save kaip nemetodiškus.
N3: depresija. Ši skalė tiria individualius polinkio į depresinę nuotaiką skirtumus. Turintieji gerus rezultatus dažnai jaučia kalbę, liūdesį, beviltiškumą ir vienatvę. Jie lengvai netenka drąsos ir būna prisilęgti. Turintieji prastus rezultatus retai	E3: savęs įtvirtinimas. Geri rezultatai rodo valdingumą, tendenciją dominuoti. Prastus rezultatus turintieji pirmenybę teikia išlikimui antrame plane, leidžia kalbėti kitiems.	O3: jausmai. Tai gebėjimas suvokti savo jausmus ir emocijas bei sureikšminti jų svarbą gyvenime. Turintieji gerus rezultatus patiria galias emocijas ir jaučiasi laimingesni ar nelaimingesni nei kiti. Turintieji prastus rezultatus neteikia jausmams didelės reikšmės, nemano, kad jie	A3: altruizmas. Turintieji gerus rezultatus yra linkę rūpintis kitais, tai parodydami kilnumu, rūpinimusi kitais ir noru padėti reikalingiems pagalbos. Turintieji prastus rezultatus yra egocentiškesni,	C3: pareigingumas. Turintieji gerus rezultatus tvirtai laikosi savo etinių principų ir skrupulingai vykdo savo moralines pareigas. Turintieji prastus rezultatus atmetimiau žiūri į šiuos dalykus ir gali būti šiek tiek nepatikimi.

išgyvena šiuos jausmus, bet nebūtinai yra linksmi ir nerūpestingi.		daug lemia gyvenime.	nenoriai įsitraukia į kitų problemas.	
N4: drovumas. Šis aspektas siejamas su gėdos ir drovumo emocijomis. Drovūs asmenys nejaukiai jaučiasi tarp kitų žmonių, yra jautrūs pajuokai ir turi polinkį į menkavertiškumą. Drovieji yra linkę gėdytis ir jausti socialinį nerimą. Turintieji prastus rezultatus nebūtinai turi gerus socialinius įgūdžius – jie tiesiog mažiau jaudinasi dėl įvairių socialinių situacijų.	E4: aktyvumas. Aktyvūs žmonės gyvena didelių tempu, yra energingi, visada turi jaustis užsiėmę. Jie žengia per gyvenimą „greitu žingsniu“. Turintieji prastus rezultatus gyvena labiau atsipalaidavę.	O4: veikla. Čia atvirumas pasireiškia noru išbandyti kuo daugiau užsiėmimų. Turintieji gerus rezultatus nemėgsta rutinos ir ieško naujovių. Bėgant laikui jie suranda vis naujų pomėgių. Turintieji prastus rezultatus vengia naujovių ir mieliau pasilieka prie seniai išbandytų dalykų.	A4: nuolaidumas. Turintieji gerus rezultatus yra linkę nusileisti kitiems, nepasiduoti agresijai, atleisti ir užmiršti. Nuolaidūs žmonės yra švelnesni ir ramesni. Turintieji prastus rezultatus yra agresyvūs, mieliau konkuruoja nei bendradarbiauja, yra neatsparūs, lengviau pasiduoda pykčiui.	C4: tikslo siekimas. Turintieji gerus rezultatus kupini aukštų siekių ir sunkiai dirba norėdami pasiekti savo tikslus. Jie yra kruopštūs ir jų veiksmams tikslingi, turi gyvenimo krypties pojūtį. Turintieji itin gerus rezultatus gali per daug sureikšminti savo karjerą ir tapti darboholikais. Turintieji prastus rezultatus yra apatiški, nesiekia pasisekimo, jiems trūksta ambicijų, gali atrodyti betiksliai, tačiau dažnai patys yra patenkinti savo menkais pasiekimais.
N5: impulsyvumas. Pasireiškia nesugebėjimu kontroliuoti aistrų ir troškimų (maistui, cigaretėms, valdžiai). Turintiesiems prastus rezultatus yra lengviau atsispirti šiems impulsams, jie geriau priima frustraciją, impulsyvumu nelaikomas spontaniškumas, rizikavimas ar greitas apsisprendimas.	E5: sužadavimo siekimas. Gerus rezultatus turintieji siekia didelės stimuliacijos. Jie mėgsta ryškias spalvas ir triukšmingą aplinką. Turintiesiems prastus rezultatus nereikia tokios stimuliacijos, jų gyvenimas kitiems gali pasirodyti nuobodus.	O5: idėjos. Atvirumas idėjoms – tai ne tik naujų idėjų generavimas, bet ir domėjimasis kitiems gimstančiomis naujomis idėjomis bei jų pripažinimas. Turintieji gerus rezultatus mėgsta tiek filosofinius argumentus, tiek galvosūkius. Turintieji prastus rezultatus yra ne tokie smalsūs, jei jie yra labai protingi, tai dažniausiai koncentruojasi į vieną siaurą sritį ar joje gilinasi.	A5: kuklumas. Geri rezultatai atspindi kuklumą, polinkį laikytis nuošalyje, nors tokiems asmenims nebūtinai trūksta pasitikėjimo savimi. Turintieji prastus rezultatus mano, kad yra geresni už kitus, kiti juos laiko arogantiškais ar išpuikusiais.	C5: savidrausmė. Suprantama kaip pasirengimas pradėti darbus ir tęsti juos iki galo nepaisant nuobodulio ir kitų kliūčių. Turintieji gerus rezultatus sugeba save motyvuoti ir baigti darbą. Turintieji prastus rezultatus atidėlioja darbus jau jų pradžioje ir greitai praranda paskatas, meta, ką buvo pradėję.
N6: pažeidžiamumas. Tai pažeidžiamumas stresui. Žmonės, turintys gerus šios skalės rezultatus, sunkiai įveikia stresą, tampa priklausomi, panikuojuojantys ar praranda viltį atsidūrę nenumatytose situacijose. Turintieji prastus rezultatus sunkiose situacijose geriau suima save į rankas.	E6: teigiamos emocijos. Tai siekimas patirti tokias emocijas kaip džiaugsmas, laimė, meilė, susižavėjimas. Turintys gerus rezultatus žmonės dažnai ir lengvai juokiasi. Jie yra linksmi ir optimistiški. Turintieji prastus rezultatus džiaugiasi ne taip triukšmingai ir pakylėtai.	O6: vertybės. Atspindi pasirošimą peržiūrėti savo socialines, politines ir religines vertybes. Uždaros asmenybės yra linkusios priimti vieną autoritetą ir vadovautis jo vertybėmis, todėl jie būna iš esmės konservatyvūs. Atvirumas vertybėms gali būti laikomas priešingybe dogmatizmui.	A6: empatiškumas. Šis aspektas įvertina užuojautos ir rūpesčio kitais matą. Turintieji gerus rezultatus labiau rūpinasi kitų poreikiais, labiau vertina žmoniškąjį socialinių taisyklių aspektą. Turintieji prastus rezultatus yra didesni kietakakčiai ir mažiau veikia gailėsčio vedami, save laiko realistais, priimančiais racionalius sprendimus.	C6: apdairumas. Tai veiksmų apmąstymas dar juos pradėdant. Turintieji gerus rezultatus yra apdairūs. Turintieji prastus rezultatus yra skuboti ir kalba arba veikia neapgalvodami padarinių. Geriausiu atveju jie yra spontaniški ir prirėkus sugebantys priimti greitus sprendimus.

Lentelė. Psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų pasirenkamų įveikos reakcijų vidurkiai (N=49)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E25	49	1,00	5,00	2,6122	1,31998
E26	49	1,00	5,00	3,1429	1,36931
E27	49	1,00	5,00	2,0204	,96803
E28	49	1,00	5,00	2,5510	1,15580
E29	49	1,00	5,00	2,7959	1,17224
E30	49	1,00	5,00	2,6122	1,07657
E31	49	1,00	5,00	2,8367	1,10580
E32	49	1,00	5,00	1,6939	1,00424
E34	49	1,00	5,00	3,6735	1,12524
E35	49	1,00	5,00	2,7959	1,13614
E36	49	1,00	5,00	2,7347	1,15064
Valid N (listwise)	49				

E25 – „Pasikalbėjimas su skriaudėju, kad jo/jos elgesys Jums nepriimtinas“

E26 – „Paramos ir palaikymo ieškojimas šeimos, draugų tarpe“

E27 – „Elgimasis su skriaudėju taip pat kaip jis/ji elgėsi su Jumis“

E28 – „Svarstymas apie išėjimą iš darbo arba perėjimą į kitą skyrių/padalinį ar pan.“

E29 – „Pagalbos ir patarimų ieškojimas kolegų tarpe“

E30 – „Vengimas susidurti su skriaudėju“

E31 – „Stengimasis negalvoti apie tai kas vyksta“

E32 – „Kreipimasis į personalo skyrių, vadovą, aukštesnį vadovą“

E34 – „Stengimasis daugiau ir geriau dirbti“

E35 – „Stengimasis į skriaudėjo veiksmus žvelgti su humoru“

E36 – „Susitaikymas su situacija tokia kokia ji yra“

Lentelė. Psichologinį spaudimą patyrusių ir nepatyrusių respondentų pasirenkamų įveikos reakcijų palyginimas

Įveikos reakcijos	„Patyrę“		„Nepatyrę“	
	Vidutinis rangas	Rangų suma	Vidutinis rangas	Rangų suma
E25	30,13	1054,5	40,87	1430,5
E26	35,9	1256,5	35,1	1228,5
E27	35,21	1232,5	35,79	1252,5
E28	34,79	1217,5	36,21	1267,5
E29	34,97	1224	36,03	1261
E30	37,04	1296,5	33,96	1188,5
E31	35,07	1227,5	35,93	1257,5
E32	32,36	1132,5	38,64	1352,5
E34	36,73	1285,5	34,27	1199,5
E35	34,43	1205	36,57	1280
E36	43,53	1523,5	27,47	961,5

E25 – „Pasikalbėjimas su skriaudėju, kad jo/jos elgesys Jums nepriimtinas“

E26 – „Paramos ir palaikymo ieškojimas šeimos, draugų tarpe“

E27 – „Elgimasis su skriaudėju taip pat kaip jis/ji elgėsi su Jumis“

E28 – „Svarstymas apie išėjimą iš darbo arba perėjimą į kitą skyrių/padalinį ar pan.“

E29 – „Pagalbos ir patarimų ieškojimas kolegų tarpe“

E30 – „Vengimas susidurti su skriaudėju“

E31 – „Stengimasis negalvoti apie tai kas vyksta“

E32 – „Kreipimasis į personalo skyrių, vadovą, aukštesnį vadovą“

E34 – „Stengimasis daugiau ir geriau dirbti“

E35 – „Stengimasis į skriaudėjo veiksmus žvelgti su humoru“

E36 – „Susitaikymas su situacija tokia kokia ji yra“

Lentelė. Aukų pasirenkamų įveikos reakcijų ir asmenybės žemesniojo lygmens bruožų subskalių (NEO PI-R asmenybės klausimyno) sąsajos (N = 49)

Žemesniojo lygmens bruožų subskalės	E25	E36
N1:nerimas	-0,22	0,27
N2:priešiškumas	-0,03	0,33*
N3:depresija	-0,16	0,28*
N4:drovumas	-0,27	0,41**
N5: impulsyvumas	-0,01	-0,11
N6:pažeidžiamumas	-0,32*	0,21
E1:šiluma	0,15	-0,18
E2:visuomeniškumas	0,06	-0,38**
E3:savęs įtvirtinimas	0,31*	-0,26
E4: aktyvumas	0,19	-0,2
E5: sužadavimo siekimas	0,19	-0,33*
E6: teigiamos emocijos	0,32*	-0,33*
O1: fantazija	0,22	-0,40**
O2: estetika	-0,07	0,07
O3: jausmai	0,20	-0,19
O4: veikla	0,22	-0,47**
O5: idėjos	0,22	-0,17
O6:vertybės	0,05	-0,25
A1: pasitikėjimas	0,11	-0,03
A2: tiesumas	-0,38**	0,24
A3: altruizmas	-0,12	0,11
A4: nuolaidumas	0,001	0,2
A5: kuklumas	-0,20	0,27
A6: empatiškumas	-0,05	0,45**
C1: kompetencija	0,27	-0,26
C2: tvarka	0,05	-0,08
C3: pareigingumas	-0,06	0,11
C4: tikslo siekimas	0,20	-0,30*
C5: savidisciplina	0,02	-0,08
C6: apdairumas	0,14	0,05

*p<0,05; **p<0,01

E25 – „Pasikalbėjimas su skriaudėju, kad jo/jos elgesys Jums nepriimtinas“

E36 – „Susitaikymas su situacija tokia kokia ji yra“

Lentelė. Moterų ir vyrų asmenybės savybių (NEO PI-R asmenybės dimensijų) palyginimas
(N = 128)

Asmenybės dimensijos	Moterys		Vyrai		<i>p</i> -reikšmė
	Vidutinis rangas	Rangų suma	Vidutinis rangas	Rangų suma	
Neurotizmas (N)	69,8	7050	44,67	1206	<0,01
Ekstraversija (E)	62,63	6326	71,48	1930	>0,05
Atvirumas patyrimui (O)	65,82	6647	59,57	1608	>0,05
Sutariamumas (A)	69,37	7006	46,3	1250	<0,01
Sąmoningumas (C)	63,27	6390	69,11	1866	>0,05

p*<0,05; *p*<0,01

Lentelė. Moterų ir vyrų pasirenkamų įveikos reakcijų palyginimas psichologinį spaudimą darbe patyrusių respondentų grupėje (N = 49)

Elgesio veiksmai	Moterys		Vyrai		p-reikšmė
	Vidutinis rangas	Rangų suma	Vidutinis rangas	Rangų suma	
Pasikalbėjimas su skriaudėju, kad jo/jos elgesys Jums nepriimtinas.	22,32	737	30,53	489	>0,05
Paramos ir palaikymo ieškojimas šeimos, draugų tarpe.	28,71	948	17,34	278	<0,01
Elgimasis su skriaudėju taip pat kaip jis/ji elgėsi su Jumis.	24	792	27,06	433	>0,05
Svarstymas apie išėjimą iš darbo arba perėjimą į kitą skyrių/padalinį ar pan.	26,08	861	22,78	365	>0,05
Pagalbos ir patarimų ieškojimas kolegų tarpe.	27,06	893	20,75	332	>0,05
Vengimas susidurti su skriaudėju.	28,76	949	17,25	276	<0,01
Stengimasis negalvoti apie tai kas vyksta.	23,47	775	28,16	451	>0,05
Kreipimasis į personalo skyrių, vadovą, aukštesnį vadovą.	25,59	845	23,78	380	>0,05
Stengimasis daugiau ir geriau dirbti.	27,21	898	20,44	327	>0,05
Stengimasis į skriaudėjo veiksmus žvelgti su humoru.	23,12	763	28,88	462	>0,05
Susitaikymas su situacija tokia kokia ji yra.	25,74	850	23,47	376	>0,05