

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS

Ugdymo mokslų ir socialinės gerovės fakultetas

Sveikatos ir socialinės gerovės studijų katedra

Nuolatinių studijų programos

Sveikatos edukologijos

IV kurso, 2 grupės

Studentės Lauros Gedvilaitės,

Baigiamasis darbas

Darbo poveikis dirbančiųjų asmenų sveikatai. Mobingas

Darbo vadovas – doc. J. V. Vaitkevičius

2017m. Šiauliai

Patvirtinimas apie pedagogikos studijų baigiamojo darbo savarankiškumą

Patvirtinu, kad įteikiamasbaigiamasis darbas
(tema)

.....yra:

- 1) atliktas savarankiškai ir nėra pateiktas kitam kursui šiame ar ankstesniuose semestruose.
- 2) nebuvo naudotas kitame institute / universitete Lietuvoje ir/ar užsienyje.
- 3) nėra medžiagos iš kitų autorių darbų, jeigu jie nėra nurodyti darbe.
- 4) pateiktas visas panaudotos literatūros sąrašas.

.....
Studento vardas pavardė

.....
parašas

Data

Santrauka

Laura Gedvilaitė. „Darbo poveikis dirbančiųjų asmenų sveikatai. Mobingas.“. Darbo vadovas docentas J. V. Vaitkevičius. Sveikatos edukologijos studijų programa, Sveikatos ir socialinės gerovės studijų katedra, Ugdymo mokslų ir socialinės gerovės fakultetas, Šiaulių universitetas, 2017.

Šiuolaikinėje visuomenėje patiriama daug streso, nerimo, nuovargio ir pan. Ypatingai tai aktualu dirbantiems žmonėms. Darbas užima didžiąją dalį žmogaus gyvenimo todėl idealu, kai darbas yra visiškai pritaikytas prie žmogaus galimybių, apribojimų ir siekiamų tikslų, o profesiniai rizikos veiksniai kontroliuojami. Tada sveikata, tiek fizinė, tiek psichinė, ne tik tausojama, bet ir ugdoma: fizinis darbas didina darbuotojų fizinį pajėgumą, treniruoja; tikslų pasiekimas ir savęs realizavimas darbe yra pasitenkinimo ir pasitikėjimo savimi šaltinis.

Tyrimo objektas: Dirbančiųjų asmenų sveikata.

Tyrimo tikslas: Išsiaiškinti, ar darbe yra patiriama psichologinė įtampa, mobingas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti mokslinę literatūrą apie darbo sąlygas, kurios kenkia sveikatai.
2. Išanalizuoti psichologinius aspektus profesinėje srityje, mobingo sampratą.
3. Atlikti kiekybinį tyrimą ir jo pagalba išanalizuoti, apie darbuotojų psichologines sąlygas darbe.

Tyrimo metodai: Mokslinės literatūros analizė, kiekybinis tyrimas.

Darbuotojų sauga yra reglamentuojama darbo saugos aktais. Tikrinama ar darbovietėse sąlygos atitinka higienos normas. Tačiau niekas netikrina darbuotojų psichologinės būsenos, patiriamo streso profesinėje veikloje. O stresas yra pagrindinis daugumos ligų sukelėjas, jo patiriamos pasekmės nėra matomos iš kart, tam reikia ilgesnio laiko. Todėl daugelis nekreipia dėmesio. Vadinasi, pats darbuotojas turi rūpintis savo sveikata, rinktis tai kas nekenktų jo sveikatai.

Psichologinė įtampa profesinėje veikloje kyla dėl interesų nesutapimų su vadovais ar darbuotojais. Tai sukelia konfliktus, įtampą, kuri neigiamai veikia darbuotojų sveikatą. Vienas iš veiksnių - mobingas. Kuris pasireiškia prieš vieną darbuotoją, nusistatant prieš jį. Jei susiduriama su mobingu, svarbi jo prevencija. Svarbu netylėti, kalbėti apie tai, kad netenkina, ir spręsti kilusias problemas.

Atlikus kiekybinį tyrimą galima teigti, kad didžioji dalis apklaustųjų jaučia įtampą, psichologinę įtampą profesinėje veikloje. Mobingą patyrė ar patiria daugiau nei pusė apklaustųjų. Tačiau apie šį terminą yra girdėję tik keli iš jų. Galima daryti išvadą, kad darbuotojai nepakankamai rūpinasi savo sveikata, neieško būdų, kaip išspręsti kilusias problemas. Į klausimą, ar keistų darbą

jei gautų pasiūlymą dirbti kitoje darbovietėje didžioji dalis atsakė, kad sutiktų. Vadinasi, darbuotojai profesine veikla, kuriose dirba nėra patekinti.

Sąvokų žodinėlis

Darbuotojas – viena iš vertingiausių organizacijos aktyvų, kuris dirbdamas individualiai ar komandoje dalyvauja sprendžiant organizacijos uždavinius (Armstrong, Taylor, 2014).

Diskriminacija – tai jau ne paprastas vienas kito asmens menkinimas, o aktyvūs lygių galimybių pažeidimo veiksmai, kliuvinių sudarymas ar nešalinimas mokantis, įsidarbinant, dirbant ar dalyvaujant, asmenims, kurie vienaip ar kitaip skiriasi nuo dominuojančios grupės (Bagdonas, Lazutka, Vareikytė, Žalimienė, 2007).

Įmonių socialinė atsakomybė – tai vis reikšmingesnė tampanti įmonių strategija (Carroll, Shabana, 2010); koncepcija, pagal kurią įmonės savarankiškai į savo veiklą integruoja rūpinimąsi socialiniais ir aplinkosauginiais klausimais ir sąveika su suinteresuotomis šalimis (European Commission, 2011).

Mobingas – puolimas pasireiškiantis tarp bendradarbių, dažniausiai tarp vienodos pareigas einančių darbuotojų, varginantis įžeidus, užgaulus tam tikro vieno asmens socialinis išskyrimas (Vveinhardt, 2016).

Konfliktas – suvokiamas poelgių, tikslų ar idėjų nesuderinamumas (Appleby, 2003).

Prevenција – išankstinis kelio užkirtimas, užbėgimas už akių (Tarptautinių žodžių žodymas, 2003).

Psichologiniai stresoriai darbe – tai kompleksas veiksnių, kurie yra šaltinis skirtingo intensyvumo negatyvių išgyvenimų, kylančių iš santykių su socialine aplinka darbe (Matkevičienė, 2013)

Stresas – įtampos būseną, kitaip tariant, apsauginių fiziologinių reakcijų, kurios atsiranda žmogaus organizme kaip atsakas į nepalankių veiksnių poveikį, visuma. Tai vidinio spaudimo, įtampos būseną, pasireiškianti įvairiais emociniais, kognityviniais, fiziologiniais, elgesio pokyčiais. (Pikūnas, Palujanskienė, 2005).

Santraupos

ISA – įmonių socialinės atsakomybės.

Lentelių sąrašas

Lentelės nr.	Lentelės pavadinimas	Puslapis
1.1.	Anketinė apklausa	21

Paveikslų sąrašas

Paveikslo nr.	Paveikslo pavadinimas	Puslapis
1.1.	Darbinio streso modelis	15
1.2.	Išorinių veiksnių parama mobingo prevencijai	22
1.3.	Respondentų pasiskirstymas pagal lytį.	26
1.4.	Respondentų pasiskirstymas pagal amžių.	26
1.5.	Respondentų pasiskirstymas pagal amžių.	27
1.6.	Respondentų darbo stažas.	27
1.7.	Fizinis skausmas darbe.	28
1.8.	Sąlygų gerinimas, kurios padėtų sumažinti ar išvengti fizinius skausmus profesinėje veikloje.	29
1.9.	Respondentų atsakymų pasiskirstymas tai, kaip jų nuomonę atitinka teiginiai.	30
1.10.	Respondentų atsakymų pasiskirstymas tai, kaip jų nuomonę atitinka teiginiai.	31
1.11.	Respondentų atsakymų pasiskirstymas tai, kaip jų nuomonę atitinka teiginiai.	32
1.12.	Respondentų atsakymų pasiskirstymas tai, kaip jų nuomonę atitinka teiginiai.	33
1.13.	Susidūrimas su mobingo reiškiniu.	34
1.14.	Terminas „Mobingas“.	35
1.15.	Mobingo pasireiškimas darbe.	36
1.16.	Emocijos patiriant mobingą.	36
1.17.	Mobingo rūšys.	37
1.18.	Mobingo poveikis darbo efektyvumui, sveikatai, asmeniniam gyvenimui, profesinei veiklai.	38
1.19.	Mobingo pasėkmės.	39
1.20.	Mobingos pasireiškimas prieš darbuotojus.	40

1.21.	Mobingo intervencija.	41
1.22.	Respondentų pasirinkimas likti darbovietėje ar gavus pasiūlymą eiti dirbti kitur.	41

Turinys

Įvadas.....	9
1. Darbo poveikis dirbančiųjų asmenų sveikatai	11
1.1. Gyvenimo kokybės užtikrinimas darbe	11
1.2 Psichologinė įtampa darbe.....	13
1.3 Stresas darbe	15
2. Mobingas	18
2.1 Mobingo samprata	18
2.2 Mobingo, prevencija.....	20
3. Darbo metodika	24
4. Tyrimo rezultatai	27
Išvados	43
Literatūros sąrašas	44
1 priedas.....	50

Ivadas

Temos aktualumas. Saugumo darbo vietoje sąvoka pastaruoju metu įgyja naujų prasmų – neapsiribojant vien fizine darbo sauga, dėmesys vis dažniau krypsta į darbuotojų tarpuavio santykius, kurie tampa papildomo streso šaltiniu. Šiuolaikinėje visuomenėje gyvenama streso pasaulyje, kuris ne tik turi įtakos produktyvumui, bet labiausiai veikia sveikatos būklę (Enwefa et al., 2009). Darbas užima didžiąją dalį žmogaus gyvenimo todėl idealu, kai darbas yra visiškai pritaikytas prie žmogaus galimybių, apribojimų ir siekiamų tikslų, o profesiniai rizikos veiksniai kontroliuojami. Tada sveikata, tiek fizinė, tiek psichinė, ne tik tausojama, bet ir ugdoma: fizinis darbas didina darbuotojų fizinį pajėgumą, treniruoja; tikslų pasiekimas ir savęs realizavimas darbe yra pasitenkinimo ir pasitikėjimo savimi šaltinis. Tačiau darbo poveikis žmogaus sveikatai gali būti ir kitoks (Vainauskas 2014). Kaip teigia, S. Vainauskas ir kt. galimos įvairios ligų sąsajos darbu: kenksmingos darbo sąlygos gali būti ligos priežastis; darbo sąlygos gali būti priežastis sustiprinti kitų ligos priežasčių poveikį ir pagreitinoti ligos eigą, apsunkinti ligą ar jos pasekmes. Kita vertus, liga gali sumažinti asmens pajėgumą dirbti.

Šiuolaikinėje visuomenėje patiriama daug streso, nerimo, nuovargio ir pan. Ypatingai tai aktualu dirbantiems žmonėms. Savo darbe R. Kuodytė – Kazieliienė ir kt. rašo, kad gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo tyrimo, kuris buvo atliekamas ir Lietuvoje, duomenimis, 69 proc. apklaustųjų darbuotojų mano, kad darbas kenkia jų sveikatai. Taip pat teigiama, kad dėl per didelių reikalavimų ir nuomonės darbo klausimais nepaisymo psichikos sveikatos pakitimų išsivystymo rizika padidėja nuo 1,4 iki 5 kartų.

Mobingas, kaip diskriminacija darbuotojų santykiuose, atskleidžia disfunkcinius tarpasmeninių santykių aspektus, grindžiamus intensyviu ir ilgalaikiu aukos engimu, kurio rezultatas – įvairialypė žala prievartą patiriančiam individui, organizacijai ir visuomenei. Mokslinė mobingo problematika apima daug teorinių ir praktinių požiūrių. Nepakanka siauraus profilio tyrimų: sveikatos, etikos, psichologiniais ir kitais atsžvilgiais. Tačiau mokslą oreintuojant į valdymo praktiką, reikalingas platesnis, konceptualinis požiūris, kuris aprėptų skirtingus skirtingus aspektus: socialinius, psichologinius, kultūrinius, vadybinius ir kitus (Vveihardt, 2016). Darbuotojai C. M. Steinerio (2009) teigimu skiriasi pagal tai, kokią reikšmę teikia visuotinėms vertybėms – sąžiningumui, atsakomybei, lygybei ir tikslo siekimui. Galbūt žmonės patikės, kad visi lygūs, ir apie lygybę bus ne tik kalbama – ji atsispindės tiek daugialio jausmuose, tiek veiksmuose. Tuomet bendradarbiavimas tarp savarankiškų, nepriklausomų, stiprių žmonių galėtų tapti kasdienybe, o ne retenybe.

Tyrimo objektas. Dirbančių asmenų sveikata.

Tyrimo tikslas. Išsiaiškinti, ar darbe yra patiriama psichologinė įtampa.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti mokslinę literatūrą apie darbo sąlygas, kurios kenkia sveikatai.
2. Išanalizuoti psichologinius aspektus profesinėje srityje, mobingo sampratą.
3. Atlikti kiekybinį tyrimą ir jo pagalba išanalizuoti, apie darbuotojų psichologines sąlygas darbe.

Tyrimo metodai. Mokslinės literatūros analizė, kiekybinis tyrimas.

Darbo struktūra. Šis bakalauro darbą sudaro: santrauka lietuvių kalba, įvadas, 2 skyriai, išvados, naudotos literatūros sąrašas, santrauka anglų kalba. Tyrimo duomenis iliustruoja 19 paveikslų, priede pateikiama anketa. Darbo apimtis 50 psl.

1. Darbo poveikis dirbančiųjų asmenų sveikatai

1.1. Gyvenimo kokybės užtikrinimas darbe

Darbuotojai yra viena iš suinteresuotojų šalių įmonių socialinės atsakomybės (ISA) koncepcijoje, kurioje pabrėžiama įmonių pareiga rūpintis darbo jėgos gyvenimo kokybe (Tambur 2012). Gyvenimas labai dinamiškas, nuolat keičiasi norminiai teisės aktai taip pat ir tie, kurie reglamentuoja darbuotojų saugą ir sveikatą. Darbuotojų sauga ir sveikata privalo rūpintis darbdaviai – jie turi įsteigti įmonėse atitinkamas saugos ir sveikatos tarnybas, o tą procesą kontroliuoja Valstybinė darbo inspekcija (Šibilskis ir kt. 2005). Įmonės, kurios įgyvendina arba siekia įgyvendinti ISA, netiesiogiai išipareigoja darbuotojų gerovei ir saugai skirti daugiau dėmesio nei reikalauja nacionaliniai teisės aktai, nes aktai nepateikia galutinio veiklų sąrašo, o tik nustato esminius standartus, kurių privalu laikytis įmonei, kad darbuotojas būtų apsaugotas, jaustų fizinį ir psichologinį komfortą (Vveinhardt 2012). Darbuotojų saugos ir sveikatos teisiniame reglamentavime pagal 48 straipsnį: „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas [...] (Tartilas 2003). Kaip teigia D. Bagdonienė (2010) socialinė atsakomybė darbo vietoje: saugios ir sveikos darbo vietos darbuotojams, darbuotojų sąmoningumo šioje srityje skatinimas; pagarba žmogaus teisėms ir jų apsauga darbo vietoje; lygių darbo sąlygų sudarymas įvairių socialinių grupių atstovams; galimybės darbuotojams mokytis visą gyvenimą, tobulėti ir tobulinti kitus sudarymas. Tačiau viena iš klaidų, kuriuos daro pats darbuotojas West (2011 p. 148) teigimu, tai darbo atskyrimas nuo viso likusio gyvenimo ir jo laikymas vieninteliu svarbiu dalyku gyvenime. Visi privalo rasti būdų sujungti darbo reikalavimus ir asmeninio gyvenimo poreikius. Svarbu rasti pusiausvyrą tarp namų ir darbo. Tie, kurie randa tokią pusiausvyrą, iš tiesų savo asmeniniu gyvenimu praturtina ir darbą. Negebėjusieji rasti šios pusiausvyros dažniausiai komandoje dirba ne taip efektyviai.

Kaip teigiama straipsnyje „Gyvenimo kokybė ir sveikata“, Pasaulinė sveikatos organizacija rūpinasi žmonių sveikata, siekia užtikrinti galimybes visiems žmonėms siekti geresnės gyvenimo kokybės. Žmonių gerovė glaudžiai susijusi su sveikata. Fizinės, psichologinės ir socialinės gerovės būsenos individas turi optimalias galimybes būti visuomenėje, dalyvauti gyvenime, dirbti ir realizuoti save (Juozulynas, 2005). Darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuoja nacionaliniai teisiniai aktai. Viename iš jų (2016) teigiama, kad informacija apie darbuotojų saugos būklę ir darbo vietų atitiktį darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimams yra būtinas. Kaip teigia J. Usonis (2003), asmens darbas neatsiejamas nuo jo asmenybės, todėl būtinos socialinės garantijos bei valstybės apsauga, užtikrinanti normalų socialinį darbuotojų ir darbdavių bendradarbiavimą, darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas, ši pareiga tenka darbdaviui.

Kadangi darbe praleidžiame daug laiko, svarbu, kad jame darbuotojas jaustųsi saugiai ir būtų užtikrintas dėl savo sveikatos. O sauga nustatoma pagal darbo sąlygas: „Darbuotojų saugos ir sveikatos būklė nustatoma pagal tai, kaip darbo priemonės ir darbo sąlygos įmonėje atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nustatytus reikalavimus, įvertinus profesinę riziką darbo vietose ar kitose įmonės vietose, kur darbuotojas gali būti darbo laiku“ (Stankuvienė 2006). Iškeliama problema, jog mažose įmonėse per mažai užtikrinama darbuotojų sauga ir sveikata: „Darbdavių diegiamų priemonių saugai ir sveikatai užtikrinti, ypač mažose ir vidutinėse įmonėse, neužtenka. Tokiose įmonėse tik minimaliai investuojama į darbo sąlygų gerinimą“ (Stankuvienė 2006). Saugi darbo aplinka siejama su motyvuotumu ji lemia optimalų darbuotojo funkcionavimą, darbingumą, darbo rezultatų kokybę ir pasitenkinimą darbu (Giedraitis, 2014). Svarbiomis priemonėmis, kurios galėtų pagerinti dirbančiųjų sąlygas ir sumažinti profesinės veiklos riziką, laikomi reguliarūs mokymai, profesinės rizikos situacijų vertinimas, darbo krūvių mažinimas ir kt. (Vveinhardt 2012). Galimybės mokytis, tobulėti ir kilti karjeros laiptais nepaprastai svarbios žmonių pasitenkinimui darbu. Dirbantys paprastus, monotoniškus, rutininius darbus žmonės paprastai būna mažiau laimingi darbe nei tie, kurių darbas sudėtingas, kurie gali išmokyti naujų dalykų bei tobulėti. Pastarieji būna labiau atsidavę darbui, komandai bei organizacijai, todėl jų veikla produktyvesnė (West, 2011 p.144).

Taip pat ir darbdavys įsipareigoja užtikrinti darbo sąlygas, kurios rūpinasi darbuotojų sauga ir sveikata. Usonis teigia, kad įgyvendindamas savo pareigas darbdavys privalo imtis visų priemonių, kurios užtikrintų Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas garantijas darbuotojams, taip pat vieną iš tikslų, numatytų Europos Bendrijos steigimo sutarties [3] 136 straipsnyje – skatinti kurti geresnes gyvenimo bei darbo sąlygas. Siekdama šio tikslo, Bendrija remia ir papildo valstybių narių veiklą pirmiausia darbo aplinkos gerinimo srityse, siekdama rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga. (Usonis 2007). O anot prof. R. Blanpaino, sauga ir sveikata darbo aplinkoje turi užtikrinti žmogiškąjį vientisumą: fizinę ir dvasinę gerovę. Saugos ir sveikatos darbe reikalavimai yra dalis priemonių žmogaus socialinei gerovei užtikrinti.

Įmonių socialinės atsakomybės politiką, tiek susijusią su teisiniais darbuotojų saugos ir gerovės reikalavimais, tiek etiniais įsipareigojimais, stipriai veikia ekonominė įmonių būklė, nes vis dar stinga pačių įmonių etinio motyvo būti socialiai atsakingomis. Be to, įtakos turi darbuotojų, kaip suinteresuotos šalies, aktyvumas arba neaktyvumas. Kaip įmonės, numatydamos ir įgyvendindamos socialiai atsakingas veiklas, atsižvelgia į išorines suinteresuotąsias šalis, taip ir pastangoms darbuotojų saugos ir gyvenimo gerovės srityse įtakos turi aktyvesnė ar pasyvesnė darbuotojų pozicija (Vveinhardt 2012).

1.2 Psichologinė įtampa darbe

Darbo jėgos gyvenimo kokybės samprata socialinės atsakomybės aspektu apima ne tik fiziškai saugią darbo aplinką, ergonomiką, teisių apsaugą ir susitarimų laisvę, bet ir bendrą psichosocialinį komfortą. Tokie veiksniai, kaip, apibrežtumas darbe, informacijos pakankamumas arba nepakankamumas, fizinė darbuotojo savijauta, psichologinė būsena dažnai jungiamos analizuojant įmonės klimatą, socialinį, moralinį, etinį klimatą, įmonės įsipareigojimus. (Verdorfer et al. 2013).

Psichologas Dr. Marius Daugelavičius teigia, kad psichologinė įtampa darbe atsiranda tuomet, kai žmogus užgniaužia jo viduje esančius impulsus. Pavyzdžiui darbe jam nepatinka, todėl jis mieliau pabėgtų iš jo ir keliautų namo. Tačiau dirbti jis privalo, todėl savo norą jis užgniaužia. Tuomet kyla konfliktas tarp to, kaip žmogus norėtų elgtis, ir tarp to, kaip jis elgiasi. Būtent todėl atsiranda nervinę įtampa.

Darbe susiduriama su psichologinėmis problemomis. Viena iš jų - darbuotojų kaita. „Vykstant didelei darbuotojų kaitai, adaptacijos procesai užsitęsia per ilgai ir tampa nuolatiniu streso darbe šaltiniu.[...] Nepaisant to, ar atleidžiami darbuotojai, su kuriais buvo bendraujama artimiau, ar siejo tik formalus kolegiškas ryšys, šio proceso stebėjimas išjudina ir taip netvirtus saugumo pagrindus – kyla daug klausimų dėl asmeninės darbo ateities įstaigoje.“ (Kaliatkaitė 2013). Taip pat darbe kyla įtampa, nes yra apribojami žmogaus poreikiai: „Pati darbo idėja yra tokia, kad žmogus turi daryti tai, ką reikia. Darbuose žmonės turi atitinkamas pareigas atsakomybes, tad nelabai svarbu, ko jie tam tikru momentu užsiori ar kaip jaučiasi. [...] Tačiau visi turi jausmus, emocijas bei savų norų, o kai nėra galimybių į visa tai atsižvelgti, kyla įtampa. Galima sakyti, kad darbovietė – tai vieta, kurioje pareigų yra sąlyginai daugiau nei šeimoje ar draugų kompanijoje“ (M. Daugelavičius 2013).

Darbo aplinka taip pat neatsiejama nuo išorinių socialinių veiksnių – daugybės stresorių, kurių valdyti pati įmonė dažnai nepajėgi. Įmonė gali tik prisidėti juos įveikiant (Vveinhardt 2012). Raišienė ir Jonušauskas (2013) teigia, kad šiuolaikinių įmonių darbuotojų elgseną ir savijautą stipriai veikia kasdieninio gyvenimo tempas, užduočių atlikimo galimybių pokyčiai dėl spartaus informacinių ir komunikacinių technologijų (IKT) tobulėjimo, o tai kelia darbuotojams stresą ir neigiamai veikia jų darbingumą. Intensyvus IKT naudojimas jau savaime yra technostreso šaltinis. Darbuotojai dirba didelės technostreso rizikos sąlygomis, kurias formuoja objektyvūs globalios aplinkos pokyčiai, vadovų požiūris į IKT galimybes gerinant darbuotojų veiklos efektyvumą ir pačių darbuotojų elgesį.

2016 m. buvo priimtas naujas Darbo kodeksas, kuriame aptariama apsauga nuo psichologinio smurto, deja, vis dar teikiamos pataisos, todėl apie galutinį variantą ir jo poveikį,

apsaugant darbuotojus nuo psichologinio stresorių darbe, kalbėti anksti. Išlieka neišspręsta problema dėl supaprastinto darbuotojų atleidimo iš darbo mechanizmo, kuris mažina psichologinį spaudimą, siekiant priversti darbuotoją išeiti iš darbo savo noru, riziką. Kita vertus, tai mažina darbuotojo socialines garantijas (Vveinhardt 2012). Psichologinė darbų sauga dažniausiai susijusi su darbo aplinkoje patiriamu stresu, jo priežastimis ir pasekmėmis, nepalankia psichologinio klimato būkle, susijusia su spaudimu darbuotojams, psichologiniu nesaugumu, kurie veikia darbingumą ir motyvaciją (Išoraitė, 2011).

Darbdaviai turi įsipareigojimus, kuriuos jie turėtų vykdyti. Jie yra įpareigoti ir galėtų:

- organizuoti psichologinio smurto ir kitų psichosocialinės rizikos veiksnių darbo vietose vertinimą;
- bendradarbiaudami su darbuotojais parengti trumpą ir veiksmingą smurto įveikos strategiją;
- užtikrinti smurto atvejų registravimą ir analizę;
- užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą;
- užtikrinti priešsmurtinės strategijos tobulinimą;
- užtikrinti neatidėliotiną aukų skundų analizę ir sprendimą;
- skatinti atvirai kalbėti apie psichologinio smurto darbe problemą;
- kurti pagarba grįstą bendravimą;
- nepalikti neišspręstų konfliktų;
- nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;
- užtikrinti teisingumą ir saugumą;
- stengtis įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;
- puoselėti vertybes aiškiai netoleruoti psichologinio smurto;
- skirti atsakingą asmenį, kuriuo visi pasitikėtų (psichologą, kitą specialistą, darbuotoją);
- organizuoti mokymus, kviestiti specialistus;
- garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto atvejo dalyvių atžvilgiu;
- garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą;
- taikyti drausmines priemones smurtautojams. Darbuotojai turi teisę:
- į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų;
- į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
- lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
- rūpintis savo kultūros darbe puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
- derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
- aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką;

- aktyviai dalyvauti įgyvendinant priešsmurtinę politiką ir kuriant strategiją;
- naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš smurtą nukreiptoje strategijoje;
- bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis;
- netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto;
- pranešti apie patirtą smurto atvejį, detaliai jį aprašyti. (B. Pajarskienė, I. Vėbraitė, V. Jakubynaitė, V. Kuodytė. 2011.)

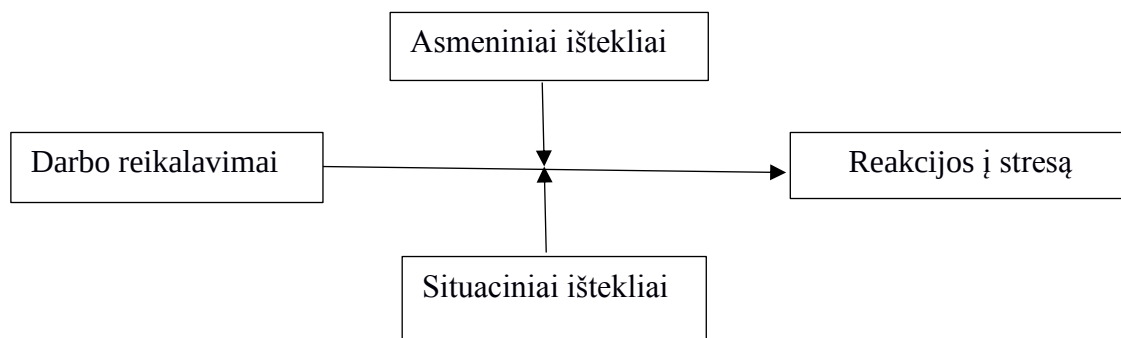
Psichologinė darbuotojų apsauga – aktuali visose profesinėse srityse, ypač tose, kuriose darbuotojams tenka tiesiogiai kontaktuoti su klientais. Pavyzdžiui, slaugos, medicinos darbuotojams, taip pat profesijose, kurios neatsiejamos nuo didelės įtampos ir atsakomybės (Bergheim et al., 2013). Psichosocialinės sveikatos ir saugos darbų standartas išskiria tokius svarbiausius veiksnius, kaip, darbo poreikiai ir pastangų reikalavimai, darbo kontrolė, atlygis ir parama. Neigiamą įtaką fizinei ir psichosocialinei sveikata daro nedarbas, jo grėsmė, etatų mažinimas ir kt. Be to, psichosocialinis saugumas turi reikšmingos įtakos tokiems įmonės procesams, kaip, kūryba, informaciniai manai ir kt. (Gong ir kt. 2010). Čyras (2008 p.28) teigia, kad psichologinės kilmės veisniu gali būti laikomas darbuotojo pervargimas, apsvaigimas nuo alkoholio ar narkotikų, problemiški žmonių santykiai darbuovėtyje.

Lietuvos medicinos darbuotojų psichologinius darbo veiksnus nagrinėjantys R. Žutaitienė ir kt. (2014) teigia, kad dažniausiai nustatomos psichosocialinės rizikos veiksnys yra pernelyg įtemptas darbo grafikas. Išskiriama, jog mokytojai patiria didesnę stresą ne dėl mokytojo ir moksleivių tarpusavio santykių, darbo pamokoje, ne dėl santykių su administracija, bet dėl tėvų pagalbos ir paramos stygiaus. West (2011 p.85) svarbu laikytis principo, kuris padėtų darbuotojams išsiaiškinti savo darbo tikslus; pasijusti vertinamais, gerbiama ir palaikomais; išsiaiškinti priemones, padedančias asmeniškai tobulėti.

1.3 Stresas darbe

Psichologijoje ir ergonomikoje stresas visų pirma laikomas stimulu, t.y. stresu vadinama neigiama situacija ar žalingas įvykis, veikiantis žmogų ir sukeliantis neigiamas paėkmes. Kalbant apie darbinį stresą, stresinius stimulus galima suskirstyti į keturias pagrindines kategorijas: darbo turinio, darbo sąlygų, įdarbinimo sąlygų ir socialinių santykių darbe. Streso dydis išreiškiamas žalingo stimulo veikimo trukme, pavyzdžiui, juo spartesnis yra darbo tempas, juo didesnis stresas (Chmiel, 2005 p.150). Jei stresas intensyvus ir patiriamas ilgą laiką, gali sutrikti miegas, apimti nerimas, depresija, sunku susikaupti. Dėl kraujagyslių ir širdies ligų, pagrindinis iš sukialėjų įvardinamas stresas darbe. Taip pat stresas dažnai tampa skrandžio bei dvylikapirštės žarnos opos, didelio kraujospūdžio sukėlėju. Taip pat darbo organizavimas ir jo atlikimas turi įtakos

psichiniams stresui. Dėl netaisyklingo darbo režimo ir viršvalandžių kyla įvairių problemų (Čyras ir kt. 2003 p. 97). Darbinis stresas ne tik yra labai palitęs, bet ir vis labiau plinta. Dažniausiai minimi su darbu susiję sveikatos sutrikimai: nugaros skausmai, bendras nuovargis, pravaikštos susijusios su stresu, nedarbingumas dėl psichologinių sutrikimų – tai didžiausia sutrikimo grupė, po kurios seka raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai (West, 2011 p. 152). Psichofiziologija ir profesinė medicina stresą laiko psichologine arba fiziologine organizmo reakcija į tam tikrą grėsmę. Ši streso sąvoka grindžiama klasikiniu bendrosios adaptacijos sindromu (BAS). Veikiant neigiamam stimului, sužadinamas kompleksas nespecifinių fiziologinių reakcijų, turinčių apsaugoti žmogų nuo žalingų pasekmių. BAS sudaro trys etapai: reakcija į pavojų, pasipriešinimas ir išsekimas (Chmiel, 2005 p.156). Chmiel išskiria darbinio streso modelį (1.1pav.). Šis modelis pagrįstas samprata, kurią suformavo iš kelių darbinio streso ir sveikatos teorinių modelių bei empirinių tyrimų. Pagal šį proceso modelį skirtingi darbo reikalavimų tipai gali sukelti skirtingo pobūdžio stresines reakcijas. Be to, manoma, jog darbo reikalavimų ir įtampos ryšį gali sušvelninti: asmeniniai ištekliai, situaciniai ištekliai – tokie kaip socialinė parama darbo vietoje.



1.1 pav. Darbinio streso modelis

Darbo organizavimas veikia dirbančiųjų santykius. Galimybė pasitarti, konsultuotis, aiškus darbas, tiksliai apibrėžta atsakomybė užtikrina gerus darbuotojų santykius ir mažina psichologinį stresą. Nesant galimybės savarankiškai spręsti ar daryti įtaką darbo turiniui, atsiranda psichinio streso simptomų. Darbas, pasižymintis ypač dideliu informacijos kiekiu ir būtinumu priimti svarbų ir greitą sprendimą, gali sukelti psichinį stresą (Tartilas ir kt. 2003 p. 99). Kaip teigia Jaunkauskas (1996 p. 36), jei darbuotojai kenčia nuo streso, tai gali pasireikšti fiziniais simptomais, tokiais kaip įtempta kūno padėtis. Tokiu atveju svarbu išsiaiškinti pagrindines streso darbo vietoje priežastis. Jos apima monotoniją, darbo krūvį, darbo kontrolės trūkumą, socialinės sąveikos trūkumą. Pavyzdžiui, darbo prie surinkimo konvejerio nuobodulį sumažins tiesiog galimybė kalbėtis su kolegomis.

Streso problema dabartiniu metu yra labai aktuali visose gyvenimo srityse. Plėtojantis urbanizacijai, intensyvejančiam gamybai ir didėjančios mechanizacijai, tobulėjant technologijoms, gausėja plataus diapazono informacijos srautai, didėja laiko deficitas, o kartu ir nervinė įtampa. Stresas, kaip kenksmingas darbo aplinkos veiksnys, ypač būdingas intelektualinių profesijų atstovams: verlininkams, inžinieriams pedagogams ir daugeliui kitų (Ramonas ir kt. 2009). Kaip teigia Ramonas (2009), stresą formuoja išoriniai veiksniai: darbo sąlygos, profesiniai, socialiniai gyvenimo būdo veiksniai ir vidiniai – asmeniniai ir paveldimi veiksniai. Psichologiniai stresoriai darbe gali būti įvertinami: stebint darbo procesą ir darbo sąlygas; klausimynais, per apklausas išsiaiškinant profesinių grupių nuomonę apie darbo darbą; informatyviausių psichofiziologinių rodiklių tyrimas. Kaip teigia, Čyras ir kt. (2003 p. 96-97) darbo procesų mechanizavimas ir automatizavimas, informacijos gausa, laiko stoka neigiamai veikia fizinę darbuotojo būseną ir sukelia psichologinį stresą. Kadangi žmonės labai skiriasi savo reperamento savybėmis ir gabumais, tai tie patys darbo aplinkos keliama reikalavimai vieniems sukelia didelį stresą, kitiems – vos pastebimą. Psichologiniai stresoriai glaudžiai siejasi su žmogaus sveikata. Ilgai trunkančios stresinės situacijos pavojingos sveikatai. Tartilas ir kt. (2003 p. 98) išskiria psichinius stresorius darbe, kuriuos sukelia veiksniai: atsakomybė už saugumą ir kitus darbuotojus, atsakomybė už materialines vertybes, izoliuotas darbas, varginantis bendravimas, nuolatinis kartojimasis, priverstinis tempas, struktūrinis suvaržymas, kai apribojamas savarabiškumas, dėmesingumas, stebint keletą dirgiklių, precizinis tikslumas, skubėjimas, sudėtingi sprendimai ir kiti veiksniai.

2. Mobingas

2.1 Mobingo samprata

Darbo aplinoje dažnai kyla konfliktai, kuriuos vadovybė ignoruoja, skatina arba stengiasi juos spręsti. Vieno ar kelių individų darbe patirima įtampa, bauginanti aplinka, nuolat jaučiama grėsmė, bendrabarbių bei vadovų teroras, socialinė atskirtis, blogėjanti sveikata ir depresija – rezultatai, gali sukelti ilgalaikio psichologinio stresoriaus, įvardijamo kaip mobingas. Mobingas dar gali būti įvardijamas kaip psichosocialinis teroras, diskriminacija darbuotojų santykiuose, engimas, priekabiavimas ar gąsdinimas (Žukauskas p. 2010). Kaip teigia, Ch. Kolodej (2005), mobingas – tai fenomenas, kuris nors ir turi nuosavą dinamiką, tačiau jam galima konstruktyviai priešintis turint žinių apie jį, teisinga intervencija ir pasiruošimu atvirai peržiūrėti konfliktą. Mobingas atsiranda įmonėje, kurioje nepakankamai kreipiama dėmesio į įmonės kultūrą, vertybes, atsainiai verinami ir nesprenžiami tarp darbuotojų kylantys konfliktai, diskriminuojantys procesai. Pats mobingo terminas kildinamas iš angliško žodžio mob, kuris reiškia bandą, gaują, šutvę. Verčiant iš lotynų kalbo mobile vulgus reiškia maištaujančią, siautėjančią minią, padugnes. Šis apibūdinimas, ko gero, labiausiai atspindi reiškinio turinį. Nors ir skatinama įtvirtinti leituvišką terminą, bent jau kol kas sunku rasti lietuvišką žodį ar sukurti naujadarą, kuri visiškai atspindėtų reiškinio turinį. Mobingo terminas leidžia kitu žvilgsniu pažvelgti į konfliktų eskalavimą darbo vietoje. Mobingas – tai tikslingai nukreiptas psichologinis teroras darbuotojų santykiuose (Žukauskas 2005).

Vienas iš veiksnių su kuriuo susiduriama darbe t.y. mobingas. Mobingas apibūdinamas, kaip vienas iš stresorių darbovietėje. „Nedraugiškas žvilgsnis, pašaipi replika, pajuokianti bendradarbio išvaizdą ar nuslėpta, neteikiama darbui reikalinga informacija, apkaltos – visa tai gali šiuolaikinės įmonės piktžaidės – mobingo – požymis. Mobingas paibūdinamas kaip ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras, kurį grupė taiko dažniausiai vienam asmeniui“ (Vveinhardt, 2009, p 3). Gorlewski (2014) mobingą apibrėžia kaip nesmurtinį, rafinuotą grupės elgesį, siekiant „palaužti“ kolegą emociškai, pasitelkiant nepagrįstus kaltinimus, pažeminimą, priekabiavimą ir emocinę prievartą. Visa tai nukreipta į taikinį po melo skraiste taip, kad priekabiautojai būtų „nematomi“ kietiems ir tai būtų sunku įrodyti. Be to kaip teigia Vveinhardt (2012) apsauga nuo mobingo iš dalies sutampa su diskriminuojančio elgesio venginiu tiek tiek darbuotojų tarpusavio santykiuose, tiek darbo santykiuose. Diskriminuojanti veikia yra bet koks išskiriantis, nelygiaverčiai traktuojantis, priešiškas ir asmens orumą žeidžiantis elgesys, susijęs su asmens, prieš kurį jis taikomas, iškimu. Tai reiškia, jog diskriminuojantis elgesys darbo vietoje gali būti susijęs ir su profesinėmis asmens savybėmis, dėl kurių jis išskiriamas iš aplinkinių.

H. Leymann (2008) išskiria veiksnius, kurie apibūdina mobingą: „Apibūdinant mobingo atakas, laikomasi H. Leymann nustatytų 45 elgesio veiksnių: nepagrįsta darbo, asmens, jo pažiūrų kritika, apkalbos, užduočių, viršijančių aukos sugebėjimus, skyrimas, sveikatai kenksmingas darbas, darbinės informacijos slėpimas, ignoravimas, patyčios, įžeidžiančios replikos ir kt. Kitaip tariant, puolant auką naudojamas itin platus žmogiškąjį orumą žeminantis, žaidžiantis veiksmų spektras“. Taip pat autorius teigia, kad šie veiksmai turėtų trukti ne trumpiau, kaip pusę metų ir ne rečiau kaip kartą per savaitę pasikartojantys užpuolimai.

Mobingas darbo vietoje susijęs su dažnesniu sergamumu, tiek su įmonės veiklos efektyvumo mažėjimu. Kadangi psichologinė prievarta nukreipta į asmenį, kuris yra bejėgiškos būsenos, nepajėgus apsaugoti savęs nuo nuolatinio užgaulaus elgesio, tai daro neigiamą poveikį sveikatai, todėl dėl įvairių ligų prarandamas darbo laikas (Vveinhardt 2012). Constantinescu (2014) teigia, kad mobingo poveikis yra akivaizdus ir keliantis nerimą. Jis dažnai neigiamai paveikia nukentėjusio gerovę, o tai pasireiškia savigarbos praradimu, persekiojimo jausmu, depresija, psichosomatiniais sutrikimais, nemiga, save naikinančiu elgesiu, darbo efektyvumo kritimu, ūminiu stresu ir potrauminiu stresu.

Mobingo aukos paprastai apibūdinamos kaip atsidavusios savo darbui ir trokštančios sėkmės. Nepaisant išankstinių nusistatymų, jos labiausiai orientuotos į darbą ir karjerą. Kai pasirodo pirmieji mobingo požymiai, auka ne visiškai suvokia situaciją ir dažnai netinkamai reaguoja į ją. Aukoms paprastai reikia psichologinės ir teisinės konsultacijos siekiant susidoroti su patiriamomis atakomis (Constantinescu 2014). Pabrėžtina ir tai, kad mobingas iš kitų psichosocialinių spaudimo priemonių, patyčių išsiskiria ir tuo, kad aktyviai manipuluojama pažios aukos reakcijomis, bendradarbių bei vadovų nuomonėmis bei emocijomis, auką paverčia „kalta“ ir „atsakinga“ dėl patiriamų neigiamų išgyvenimų. Dėl to mobingas sunkiai atpažįstamas ir gali būti identifikuotas tik žvelgiant sistemiškai ir įvertinus aplinkybes laiko atžvilgiu (Vveinhardt 2009). Išskiriama, jog socioemocionalus balansas pakinta (nerimas, depresija, fobijos, panikos priepoliai). Be to pasikeičia psichofiziologinis balansas (galvos skausmas, galvos svaigimas, virškinamojo trakto sutrikimai, miego sutrikimai), elgesys (mitybos pokyčiai, kenkimas sau ir heteroagresyvūs proveržiai, pasyvumas). Gali atsirasti ir egzistencinė krizė, su kuria nukentėjusieji turi susidoroti, nes darbo praradimas gali kelti grėsmę identitetui ir savivertei (Constantinescu 2014).

S.M. Litzke ir H. Sculas (2005) išskiria tris mobingo fazes: ankstyvąją, vidurinę ir vėlyviausiąją. Remiantis Leymann (2008) ankstyvojoje fazėje galimi latentiniai konfliktai: pirmojoje fazėje kyla konfliktas; antrojoje – prasideda pirmosios mobingo atakos ir konflikto eskalavimas; trečioje – išryškėja ilgiau kaip 6 savaites trunkančio konflikto eskalavimas ir aukos stigmatizavimas; ketvirtojoje, praėjus ma-daug 12 mėnesių nuo mobingo pradžios, darbdavys ima naudoti disciplinines arba darbo teisės priemones; pen-tojoje fazėje vyksta atleidimas iš darbo,

teismo procesas. C.D. Bultena (2008) taip pat išskyrė penkias mobingo proceso fazes: pirma – konfliktas; antra – lemiantis įvykis; trečia – auganti gėda, niekinimas; ketvirta – vadovo įtraukimas; penkta – aukos išėjimas iš organizacijos.

Vveinhardt (2012) teigimu, apibendrinus mobingą, kaip psichosocialinį stresorių, galima apibrėžti reiškinių kaip sudėtinę psichologinės darbuotojų saugos sistemos dalį, atkreipiant dėmesį į reiškinių specifiškumą, poveikio priemonių taikymo sistemiškumą. Tai institucinės ir organizacinės pastangos apsaugoti darbuotojus nuo ekstremalaus psichologinio smurto.

2.2 Mobingo, prevencija

Darbuotojų sauga – viena iš uždavinių, kuriuos srėsti darbdavį įsipareigoja įvairių šalių teisės aspektai ir pačių įmonių socialinės atsakomybės vertybės. McAdam ir Leonard (2003) teigia, kad įmonių socialiniai atsakomybei būdingos daugialypiškumas, apimant tokias sritis, kaip darbuotojų gerovės, aplinkosaugos klausimai ir įmonių trapumas. Socialinės atsakomybės sertifikatas SA8000 pabrėžia įmonių pareigą rūpintis ir gerbti savo darbuotojus, netoleruoti psichologinio spaudimo ir diskriminacijos. Darbuotojų vaidmens su fiziniu ir psichosocialiniu komfortu susijusiu lūkesčiu, užtikrinant saugą darbo vietoje. Konkrečiai mobingas darbo vietoje siejamas su potrauminiu stresu, su psichologine darbo aplinka ir organizaciniais veiksniais (Barling ir kt. 2001). D. Petrylaitė (2011) pažymi, kad psichologinis smurtas ar kitokios prigimties pažeidimai tampa vis aktualesne problema darbo aplinkoje, deja, nėra daug specialių teisės aktų arba atskirų teisinių nuostatų, reglamentuojančių šį reiškinį. Todėl yra svarbu ne tik sukurti saugias ir sveikas fizinės darbo sąlygas darbe, bet ir tai kad darbo aplinkoje egzistuojantys psichologiniai veiksniai yra vienodai svarbūs bei gali sukelti ne mažiau skaudžių padarinių darbuotojų sveikatai nei sužalojimai, netinkamos darbo priemonės darbe įrankiai.

Vveinhardt (2012) teigia, kad mobingas, kaip psichosocialinis stresorius neišvengiamai orientuojasi į atskiras siauras sritis, o įmonių veiklos praktikoje vangiai taikomi darbuotojų saugos nuo mobingo principai. Per pastarąjį dešimtmetį žinios apie mobingo ir apskritai apie patyčių paplitimą tiek privataus, tiek viešojo sektoriaus įmonėse sparčiai prasiplėtė daugialypiais aspektais, tačiau šios problematikos tyrimų vis dar ĮSA kontekste stinga. Mažai analizuojama, kad išskirti ir nurodyti jautriausias bei mažiausiai analizuotas ne tik fizinės, bet ir psichologinės, gerovės užtikrinimo sritis. Svarbu įvertinti vyraujančią darbuotojų saugos sampratą šiandienos ĮSA koncepsijoje ir išanalizuojant jos plėtojimo galimybes, sistemiškai įtraukiant mobingą, kaip psichosocialinį stresorių (Vveinhardt 2009). Dažniausiai pasitaikantys mobingo rizikos veiksniai: nepripažinimas darbe, nepakankamos kompensacijos, atmetimas, ignoravimas,

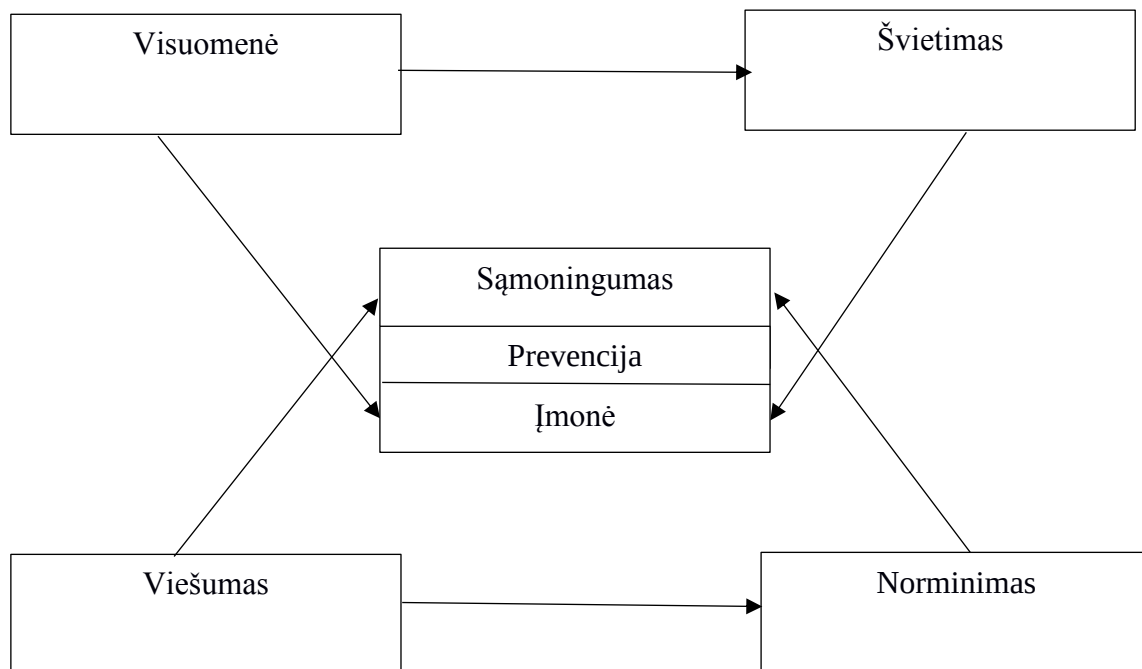
izoliacija, pažeminimas, paskalos, tyčiojimas, nepagrįsta kritika, blogas darbo įvertinimas, pernelyg didelė kontrolė, darbo perkrova, skiriamos užduotys, kurioms darbuotojų kvalifikacija yra per aukšta, suteikiant blogesnę darbo vietą, darbo užduotis, kurios kenkia sveikatai, neleidžiant darbuotojų mokamų atostogų, nesuteikiant darbuotojams laisvų dienų, nepagrįsti kaltinimai (Gorlewski 2014). Mobingo, kaip psichosocialinio stresoriaus, prevencijos tyrimai pabrėžia pasipriešinimo poreikį. Svarbus pasipriešinimas socialiniame lygmenyje. Šiam tikslui pasiekti gali būti pasitelkta žiniasklaida, taip pat elektroninė spauda bei teisėsauga. Pastaruoju metu aiškiau matomi teigiami postūmiai, ypač susiję su informacijos apie patyčias sklaida ir atitinkamų teisės aktų taikymu (Arnautovič 2013).

Tai, kad mobingas yra svarbi problema, pabrėžia Serin ir kt. (2014), nes reiškinys yra profesinės sveikatos grėsmingp lygio problema visose kultūrose ir profesijoje visame pasaulyje, nepriklausomai nuo lyties amžiaus, patirties, išsilavinimo bei hierarchijos, kad mobingo pasėkmės sąlygoja didelius nuostolius įmonėms, tai siejant su darbuotojų sveikatos problemomis. Kaip viena iš išeikių, apsaugant darbuotojus nuo mobingo, problemą integruotai nagrinėti įmonių socialinės atsakomybės kontekste. Kaip teigia, Arnautovič (2013), daugeliu atveju patyčių aukos paliekamos vienos ieškoti išeities iš kritinės padėties, be atitinkamos apsaugos. Autorius pažymi, kad būtent tai yra nepakankamo švietimo patyčių klausimu pasėkmė ir siūlo reiškinį analizuoti per įmonių socialinės atsakomybės prizmę, esančią vienu iš būdų susidoroti su socialinio ir kultūrinio pobūdžio problemomis, tarp jų ir žmogiškųjų išteklių bei sveikatos apsaugos valdyme.

Remiantis Arnautovič (2013) pagrindinė problema, kad darbuotojai baiminasi sunkumų ieškant naujo darbo ir dėl to patyčių atvejai nėra keliami į viešumą. Kita vertus sveikata nėra įkainojama, todėl mums patiems tenka spręsti kur mūsų ribos ir su kuo ketiname taikstyti nenorėdami praarsti darbo. Žinoma, į juos atsakyti nelengva. Taigi, apie juos turime galvoti kasdien ieškoti sprendimų bei atsakymų.

Sprendžiant mobingo problemą nepakanka apsiriboti tiek individualiais, tiek organizaciniais veiksniais (Vveinhardt, 2011 p.). Reikšmingą vaidmenį mobingo ir patyčių prevencijoje atlieka socialinė aplinka ir visuomenės sąmoningumo lygis, kuris ne visuomet adekvačiai įvertinamas, t.y. visuomenė pasirengusi toleruoti arba netoleruoti patyčias ir mobingą, suteikti ar nesuteikti paramą aukoms. Skatinant pasipriešinimą patyčioms socialiniu lygmeniu gali būti pasitelktos spausdintos ir elektroninės žiniasklaidos, veiksmingos žiniasklaidos priemonės. Taip visuomenės dėmesys, dalyvavimas ir palaikymas (Arnautovič, 2013). Pagal Vveinhardt (2016) išskiriama keturi pagrindiniai veiksniai, kurie turi reikšmingos įtakos mobingo prevencijai: patyčių paplitimas visuomenėje; švietimo sistemos pajėgumas spręsti mobingo problemą ir remti veiksmingas programas; teisinis mobingo reglamentavimas, viešumo ir atvirumo politikos, skatinančios stimuliuoti įvairių visuomenės grupių diskusijas. Pastarasis veiksnys reikšmingas

siekiant didinti visuomenės nepakantumą patyčioms ir paskatinti kurti prevencinias programas (1.2 pav.).



1.2 pav. Išorinių veiksnių parama mobinog prevencijai

S. Branch ir kt. (2013) įvardija vis dar egzistuojančios mobingo ir su ja susijusių procesų supratimo spragas. Anot jų, egzistuoja išsamios teorijos ir tyrimų apie intervencijos veiksmingumą trūkumas. Būtinai tarpininkavimas naudingas nagrinėjant prevenciją tyrimai, kurie būti pritaikomi praktikoje. Taip pat naudinga didinti darbuotojų informuotumą apie mobingą.

3. Darbo metodika

Atlikti tyrimui pasitelkta kiekybinė apklausa. Parengta anketa (priedas 1), kuria siekta išsiaiškinti ar asmenys darbe jaučia psichologinį spaudimą, stresą, ar žino ka yra mobingas ir ar jį patiria. Ji renkta reikiematis Kaffemanienės (2006) metodinėmis rekomendacijomis rašant bakalauro darbus.

Anketa suskirstyta į tris pagrindinius blokus. Pirmiausia pateikti demografiniai klausimai, toliau kiek žmogus metų dirba, kokia jo profesija ir t.t. Taip pat ar patiremi skausmai darbo metu. Po to anketoje pateikta lentelė, kurioje surašyti teiginiai, kurie susiję su patiriama įtampa darbe. Paskutinysis anketos blokas skirtas mobingui.

1 lentelė. Anketinė apklausa.

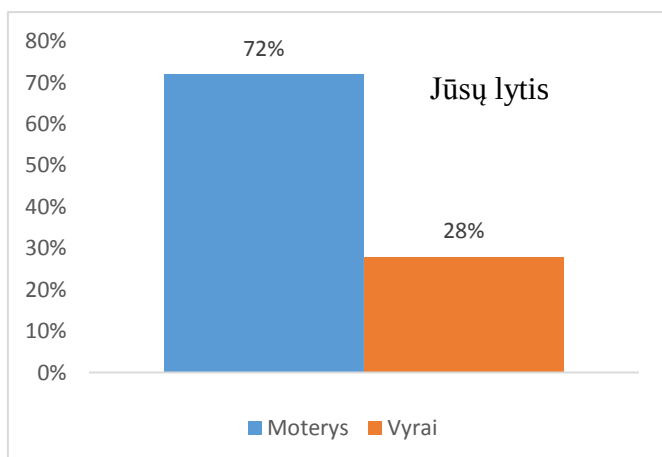
Informacija, kurią siekta išsiaiškinti anketoje.	Pateikti klausimai
Demografiniai klausimai	1. Jūsų lytis: 2. Jūsų amžius: 3. Jūsų išsilavinimas: 4. Kokia jūsų profesija: 5. Darbo stažas:
Fiziniai skausmai profesinėje aplinkoje	6. Ar darbe jaučiate fizinius skausmus? 7. Jei taip, kas turėtų pasikeisti, kad skausmai sumažėtų ar išvis pradingtų?
Psichologinė įtampa ir stresas patiriamas profesinėje aplinkoje.	8. Darbo sąlygos atitinka mano lūkesčius. Žinau, kaip turiu dirbti, kad nekenčiau savo sveikatai. Darbe jaučiu nuovargį. Darbe nejaučiu įtampos. Visuomet iš vadovų gaunu aiškias ir man suprantamas užduotis. Mano nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi. Iš savo vadovo sulaukiu pagalbos ir paramos, kurios man gali prireikti. Galiu daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir priimti atsakomybę. Darbe nepatiriu didelės įtampos, nesu verčiamas dirbti iki savo galimybių ribų. Man pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai ir saugiai. Mano darbas vyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpių. Buvau tinkamai supažindintas ir apmokytas, kaip atlikti visas man paskirtas

	užduotis, taip pat kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikdymo atveju. Mano darbo vietoje išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti. Mano darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atvejų. Psichologinė atmosfera darbe yra gera. Darbe kyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių. Kilusios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo. Mane visuomet pasiekia atsiliepimai apie mano darbą. Man padėkojama už gerai atliktą darbą. Darbe nesijaučiu vienišas – visuomet galiu pabendrauti su kolegomis.
Mobingo pasireiškimas profesinėje veikloje.	9. Ar teko susidurti su mobingo reiškiniu darbe? 10. Ar teko girdėti terminą „Mobingas“? 11. Kaip pasireiškė (-ia) mobingas darbe? 12. Kokios emocijos jaučiamos, patirinat mobingą? 13. Kokios rūšies mobingą patyrėte (-iate) darbe? 14. Kaip mobingas darbe veikia Jūsų: darbo efektyvumą, sveikatą, asmeninį gyvenimą, profesinę veiklą. 15. Kokias mobingo pasėkmes patyrėte (-iate)? 16. Jūsų darbe mobingas dažniausiai taikomas prieš: laikinai dirbančius darbuotojus, jaunesnius darbuotojus, vyresnius darbuotojus, darbuotojus, įstatymo nustatyta tvarka dirbančius mažesniu krūviu (su negalia, besilaukiančios moterys ir t.t), žemesnės hierarchijos darbuotojus, vadovus. 17. Kokią rinktumėtės mobingo intervianciją? 18. Jei gautumėte pasiūlymą dirbti kitoje darbovietėje ar sutiktumėte?

Tyrimo dalyviai. Anketos išdalintos naudojant paprastosios atrankos metodą. Jos išdalintos 100 respondentų, tiek moterims, tiek vyrams. Dalinta asmenims, kurie yra dirbantys.

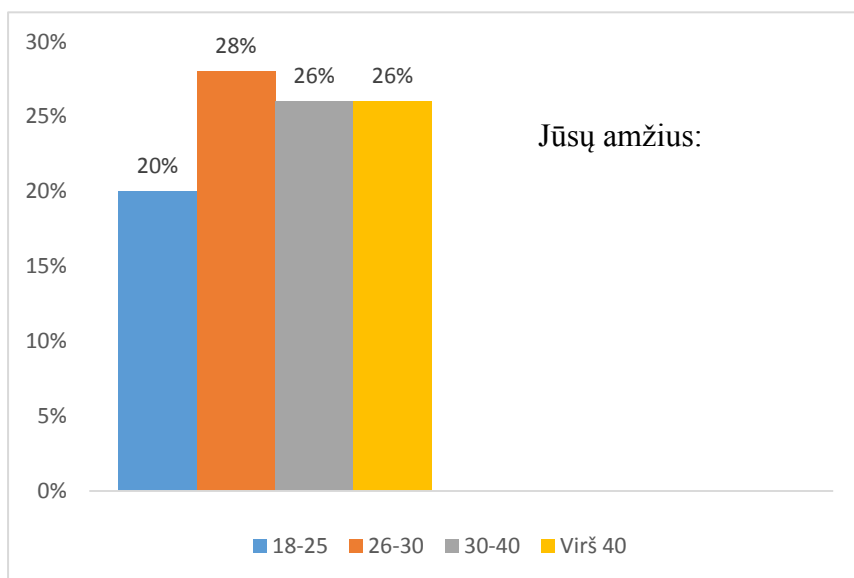
Respondentus pasirinkau atsitiktinai, pagal galimybes, kuriems žmonėms galiu pateikti anketas. Jas stengiausi dalinti, skirtingų profesijų atstovams. Surinktų anketų atsakymai susisteminti, naudojant diagramas.

4. Tyrimo rezultatai



Apklausoje dalyvavo 100 respondentų, iš kurių į anketas atsakė 97. 72% apklaustųjų buvo moterys, o 28 % vyrai.

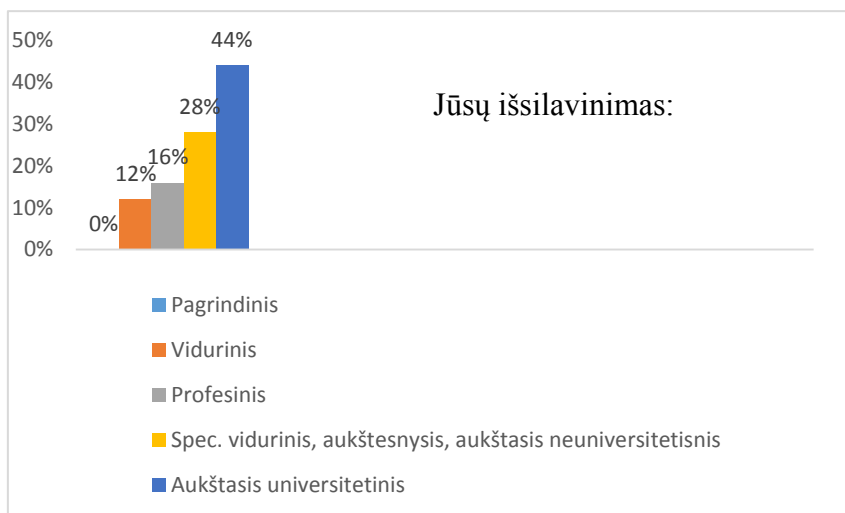
1.3. pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį.



Apklaustųjų amžius pasiskirstė gana panašiai. Svyravo nuo 20% iki 28%. Mažiausiai buvo tarp 18-25m., daugiausiai 26-30m. Mažiausiai nuo 18m., nes dauguma dar studijuoja ir nedirba, o nuo 25m. aktyviai ieškosi darbo.

1.4. pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių.

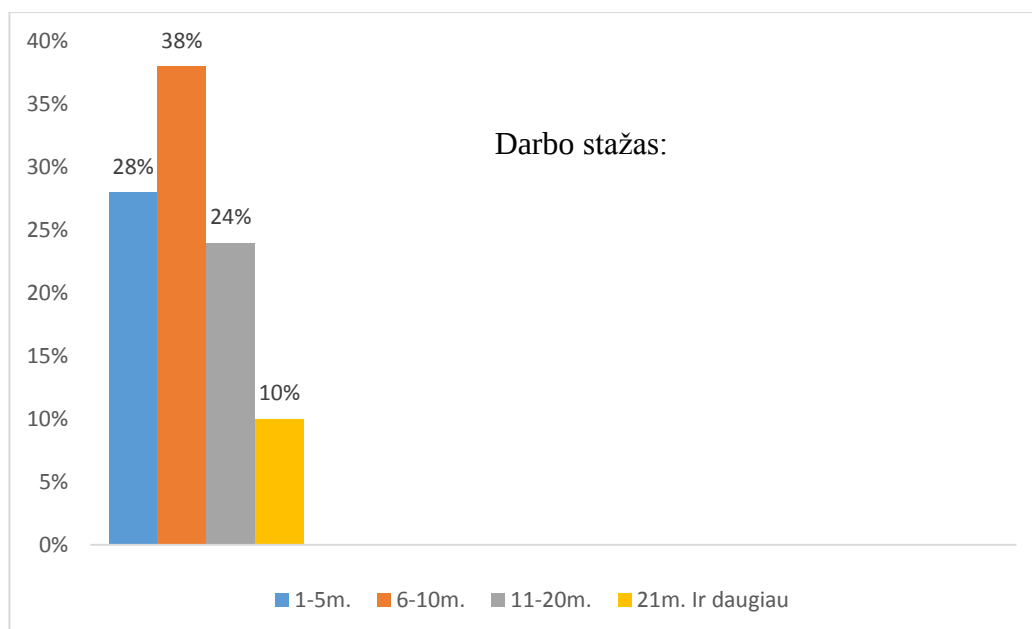
Sekančiame klausime buvo paprašyta įvardinti kokia yra respondentų profesija. 15 atsakė, jog dirba pardavėja konsultante, 5 - nuosavas verslas, 2 - agronomais, 3- baldininkais, 6 - administratore, 5 – skyriaus vadovu, 1 – kredito tarpininku, 5 – kosmetologe, 4 – burnos higienos specialiste, 3 – mokytoja, 1 – parduotuvių tinklo koordinatore, 5 – vairuotoju, 7 – statybininku, 5 – buhalterė, 8 – badybininku, 7 – kiprėja, 1 – veterinare, 3 – staliumi, 4 – prekių žinove, 1 – statybų inžinieriumi, 1 – logistika ir prekyba. Profesijų pasiskirstymas įvairus, daugiausia pardavėju – konsultančių, nes šiuo metu tai labai populiari profesija jauno amžiaus ir dar nedaug patirties turinčių asmenų tarpe.



1.5. Respondentų pasiskirtymas pagal išsilavinimą.

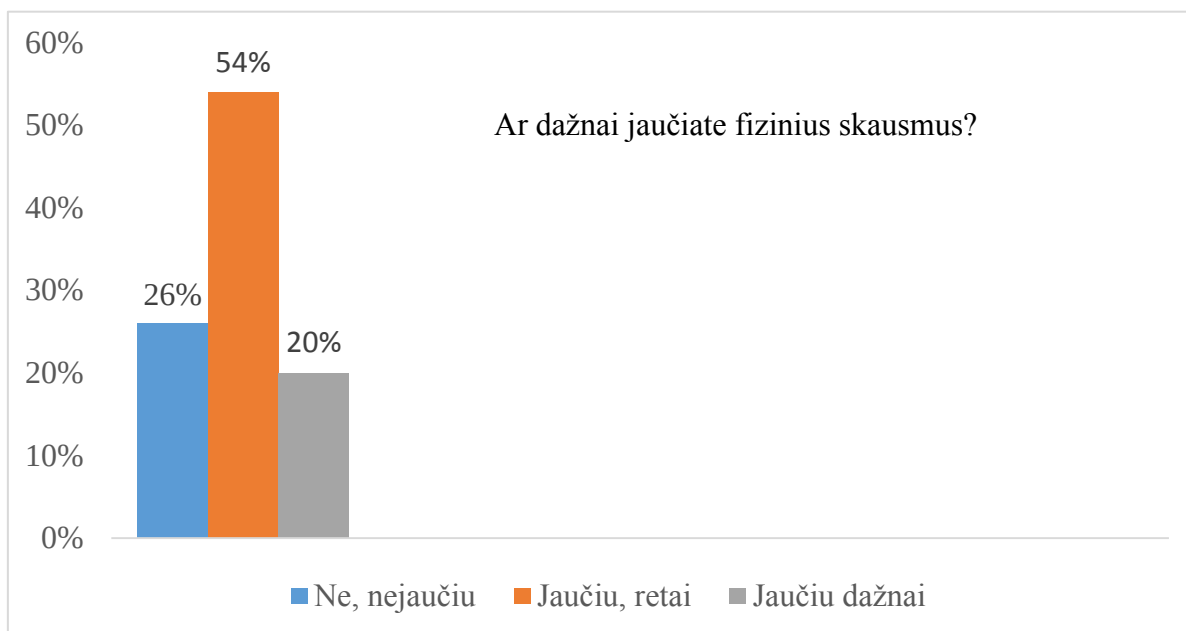
Apklausoje dalyvavo 12% vidurinio išsilavinimo respondentų, 16% - profesinio, 28% - spec. vidurinio, aukštesniojo, aukštojo neuniversitetinio, 44% aukštojo universitetinio

išsilavinimo. Aukštojo išsilavinimo asmenų daugiausia, nes visa Lietuva pasižymi dideliu procentu studentų, kurie renkasi būtent aukštąjį išsilavinimą.



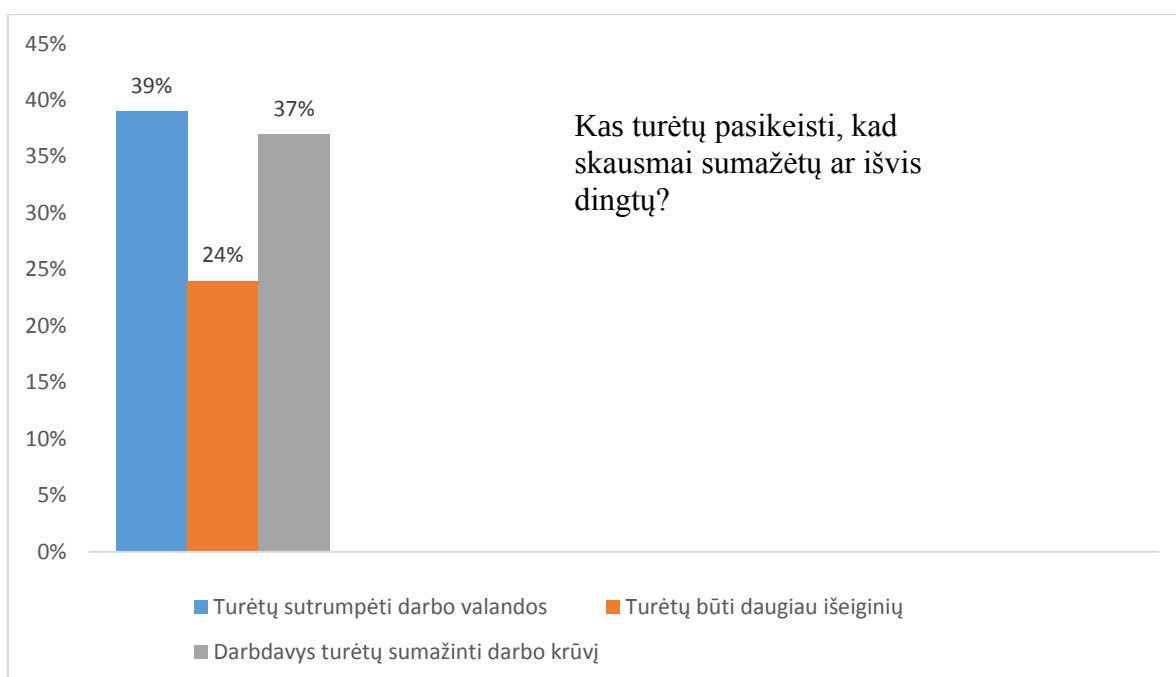
1.6. Respondentų darbo stažas.

Daugiausia 38% apklaustųjų darbo stažo turi nuo 6 iki 10m. panašus procentas turi nuo 1 iki 5 metų stažo, 24% dirba 11-20 metų, o mažiausiai 10% apklaustųjų dirba ilgiau nei 21m. Iš respondentų, kurie atsakė dirbantys nuo 6 iki 10 m. daugiausia buvo tarp 26-30 amžiaus. Vadinasi, dauguma asmenų pradeda dirbti tik įgavę vidurinį išsilavinimą, dar neturėdami konkrečios profesijos išsilavinimo. Tai gali įtakoti, tai kad jaunimas nori būti savarankiški, kuo anksčiau išlaikyti save, nebūti priklausomi nuo tėvų. Anksti pradėję dirbti įgauna patirties, kurie ir baigus mokslus gali būti naudinga.



1.7. Fizinis skausmas darbe.

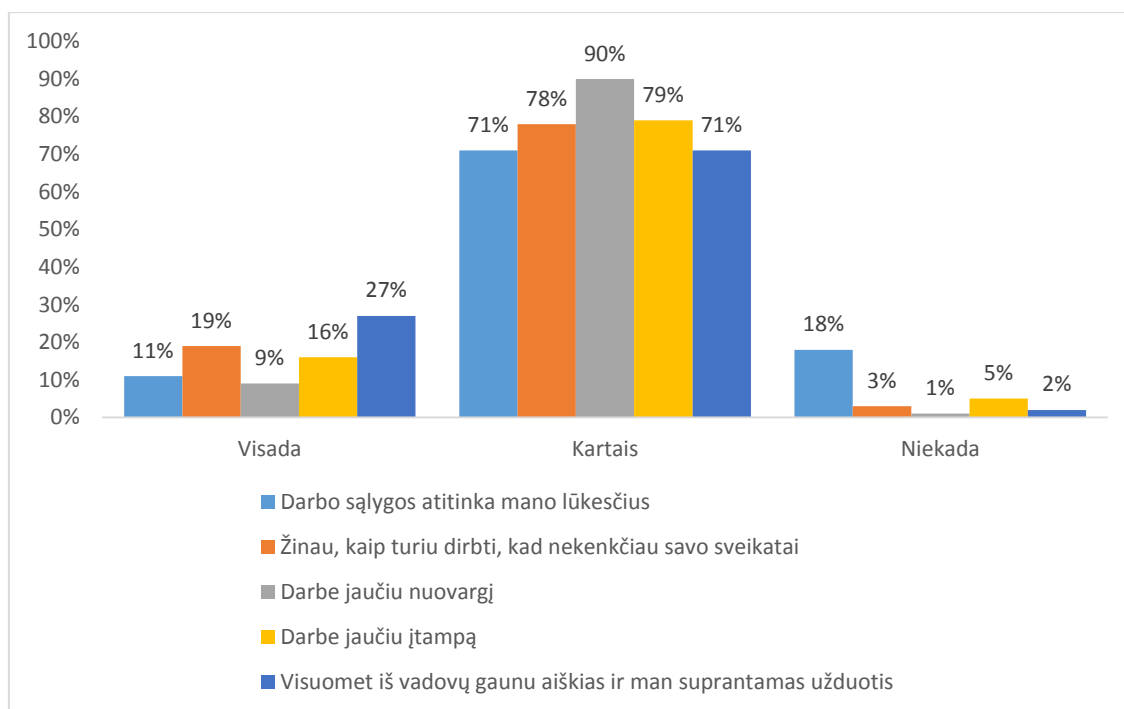
Į klausimą ar dažnai jaučia fizinis skausmus didžioji dalis respondentų 54% atsakė, jog jaučia, bet retai. Jog nejaučia, ar jaučia dažnai atsakė panašus skaičius respondentų. Daugiau nei pusę apklaustųjų jaučia skausmus, vadinasi, darbo sąlygos arba krūvis neatitinka jų galimybių. Taip pat viena iš priežasčių gali būti, kad darbuotojai nežino, kaip reikia dirbti, kad nekenktų savo sveikatai. Taip pat į šį atsakymą, kad jaučia fizinius skausmus daugiau atsakė vyrai. Galima teigti, kad atsakymai taip pasiskirstė, nes vyrai labiau dirba sunkesnius fizinius darbus nei moterys.



1.8. Sąlygų gerinimas, kurios padėtų sumažinti ar išvengti fizinius skausmus profesinėje veikloje.

Kadangi didžiajai daliai apklaustųjų jaučia skausmus darbe. Sekančiu klausimu siekta išsiaiškinti, kaip jų nuomone skausmus būtų galima sumažinti ar išvis panaikinti. Daugiausia 39% respondentų mano, kad visų pirma turėtų sutrumpėti darbo valandos, kiti 37%, jog darbdavys turėtų sumažinti darbo krūvį, o likę 24 mano, kad turėtų būti daugiau išeiginių, kurių metu būtų galima pailsėti ir galbūt skausmai sumažėtų. Pagrindinės priežastys, dėl kurių jaučiamas skausmas yra ilgos darbo valandos ir didelis darbo krūvis. Vadinasi, galima daryti išvadą, kad darbdavys darbą paskirsto neatsižvelgiant į darbuotojų galimybes jį atlikti.

Toliau pateikta lentelė, kuria siekta išsiaiškinti, kokia darbuotojų savijauta, ar jaučiama psichologinė įtampa, stresas. Parašyti teiginiai, prie kurių reikėjo pažymėti nuomonę atitinkantį teiginį: visada, kartais, niekada.



1.9. Respondentų atsakymų pasiskirtymas tai, kaip jų nuomonę atitinka teiginiai.

Pirmasis teiginys, darbo sąlygos atitinka mano lūkesčius. Daugiausia respondentų 71% atsakė, jog darbo sąlygos lūkesčius atitinka kartais, 18% niekada mažiausiai 11% teigia, jog darbo sąlygos visada atitinka jų lūkesčius. Taigi, galima teigti, kad dauguma respondenčių nepatenkina savo lūkesčių, vadinasi, jos nesijaučia gerai. Todėl galima alternatyva ieškotis darbo, kuris atitiktų lūkesčius arba toliau dirbti ir jausti mažesnę ar didesnę nepasitenkinimą. Žinoma, kiekviena situacija skirtinga ir tik pats darbuotojas gali ją įvertinti adekvačiai.

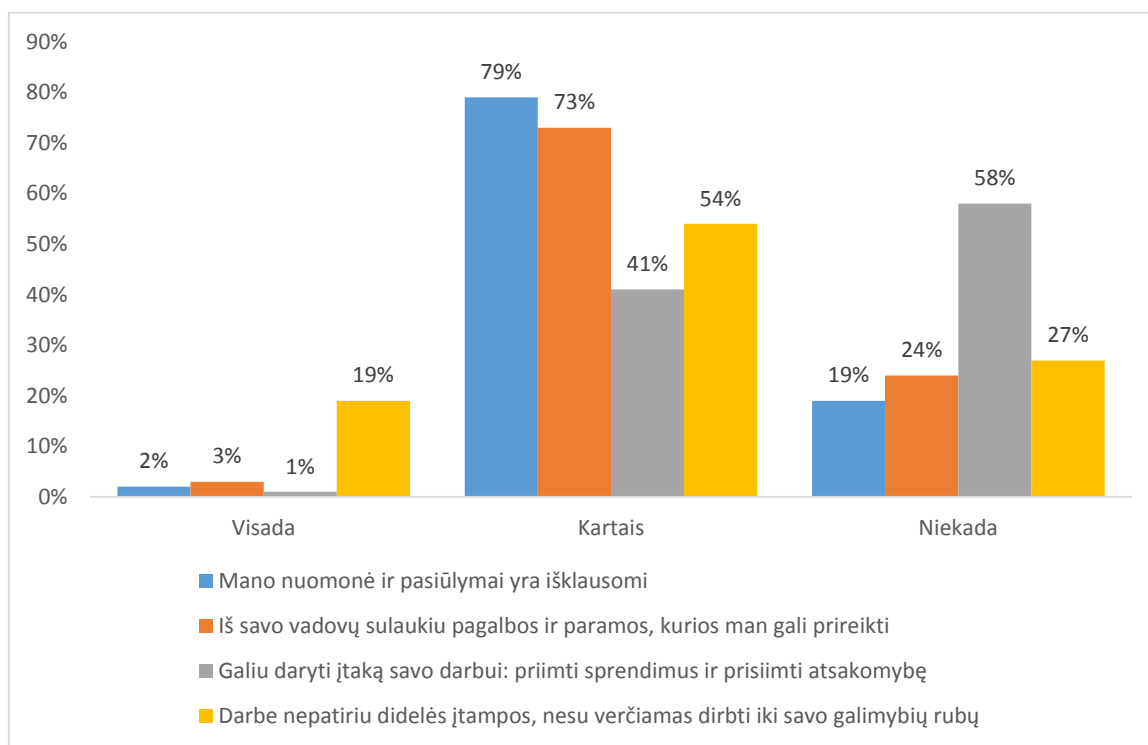
Antrasis teiginys: žinau, kaip turiu dirbti, kad nekenkčiau savo sveikatai. Į šį teiginį 78% atsakė, jog kartais. Iš apklaustųjų tik 19% pažymėjo, jog visada žino, kaip reikia dirbti, jog

nekenči savo sveikatai. Mažiausiai 3% pažymėjo, jog niekada nežino. Vadinasi, dauguma darbuotojų nežino kaip reikia saugiai ir sveikai dirbti, o tai yra viena iš svarbiausių priežasčių, kuri daro neigiamą poveikį sveikatai. Dažnu atveju sveikata pradedama rūpintis tada, kai susergama kokia nors liga arba jaučiami tam tikri negalavimai.

Trečiasis teiginys: darbe jaučiu nuovargį. Taigi, visada darbe jaučia nuovargį 9%, kartais jaučia 90%. Jog nejaučia niekada pažymėjo tik 1% respondentų. Galima daryti išvadą, jog darbe skaumus jaučia visi ar beveik visi darbuotojai.

Kitas teiginys: darbe jaučiu įtampą. Įtampą kartais jaučia didžioji dalis apklaustųjų 79%. Pažymėjo, jog visada jaučia įtampą net 16%, o 5% įtampos nejaučia niekada. Nuolat jaučiant įtampą darbe galima turėti psichologinių problemų. Kas ne visada matosi iš kart, psichologinės sveikatos problemos dažnu atveju pasimato po ilgo laiko. Taip pat gali atsirasti ir fiziniai požymiai, kurie išduotų apie ligą. Tai visų pirma, įtampa kelia stresą, o patiriant jį atsiranda kitų sveikatą trigdančių veiksnių. Tai būtų nemiga, nuovargis, nuotaikų kaitos ir t.t.

Kitas teiginys: visuomet iš vadovų gaunu aiškias ir suprantamas užduotis. Į šį teiginį 71% pažymėjo, kad aiškias ir suprantamas užduotis gauna kartais. 27% visada, o 2% niekada negauna iš vadovų jiems aiškių ir supratamų užduočių. Gauti aiškias ir suprantamas užduotis darbe svarbu, nes visų pirma tai reikalinga, norint gerai atlikti darbą. Jei pavestos užduotys nėra aiškios gali kilti konfliktas tarp darbuotojo ir darbdavio, kuris gali pakenkti ne tik kokybiškui darbui, bet ir sveikatai.

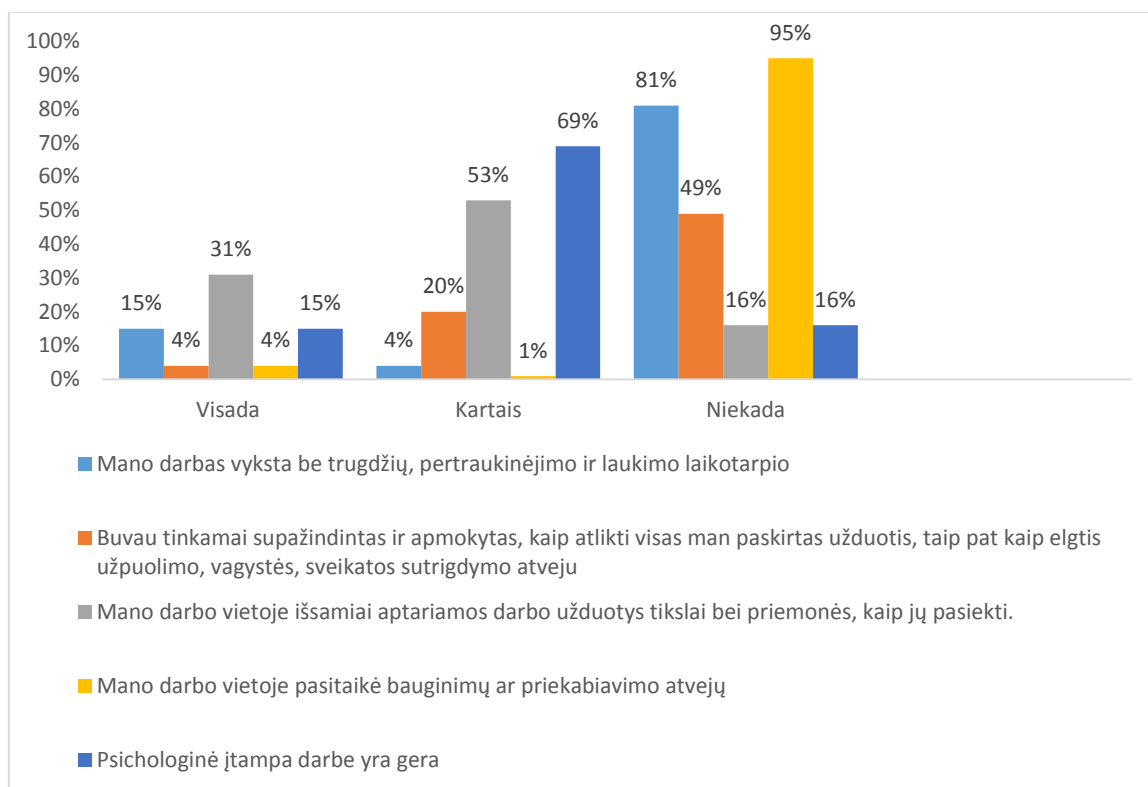


1.10. pav. Respondentų atsakymų pasiskirtymas tai, kaip jų nuomonę atitinka teiginiai.

Kitas lentelėje pateiktas teiginys: mano nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi. Didžioji dalis 79% atsakė, jog kartais. 2% - visada, o 19% atsakė, jo jų nuomonė ir pasiūlymai nėra išklausomi niekada. Tai vėlgi gali sukelti konfliktą taip pat ir nepasitikėjimą savimi. Kai nuomonė nėra išklausoma žmogus gali jaustis neįvertintas ir nesuprastas, asmuo gali manyti jog juo nėra pasitikima.

Sekantis teiginys: iš savo vadovų sulaukiu pagalbos ir paramos, kurios man gali prireikti. Vėlgi didžioji dalis 73% pažymėjo – kartais. 24% - niekada, 3% - visada. Didelė dalis apklaustųjų nesitiki ar nesulaukia jiems reikiamos pagalbos ir paramos. Galima daryti išvadą, jog vadovai nėra linkę padėti savo darbuotojams.

Kitas teiginys: galiu daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę. Daugiau nei pusę 58% respondentų pažymėjo, jog niekada negali daryti įtakos darbui, 41%, jog kartais gali ir 1%, jo gali daryti įtaką visada. Vadinasi, darbdaviai nepatiki darbų savo darbuotojams, visus sprendimus ir atsakomybę priima patys.



1.11. pav. Respondentų atsakymų pasiskirtymas tai, kaip jų nuomonę atitinka teiginiai.

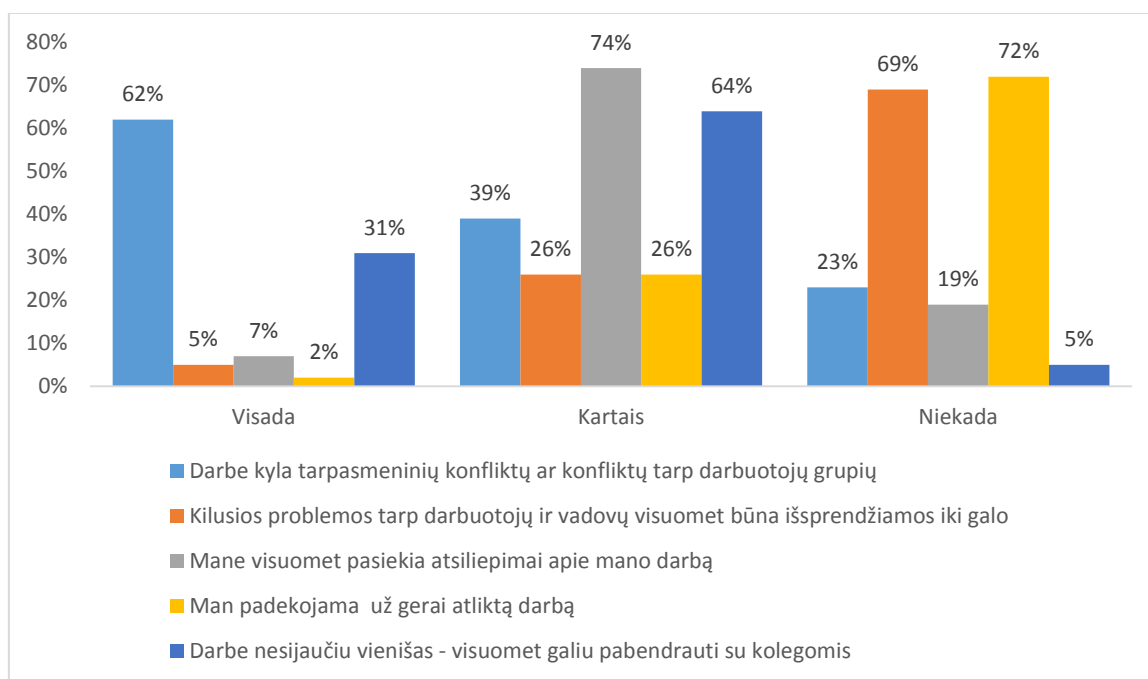
Sekantis teiginys: mano darbas vyksta be trugdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpio. Į šį teiginį daugiausiai net 81% atsakė, jog niekada, 15% - visada, o 4% pažymėjo, jog kartais. Atliekant darbą svarbu, jog nebūtų trugdžių, kurie nelesitų atlikti darbo kokybiškai ir saugiai. Todėl keista, kad dauguma respondentų teigia, kad jų darbas niekada nevyksta be trugdžių, pertraukinėjimo.

Kitas teiginys: buvau tinkamai supažindintas ir apmokytas, kaip atlikti visas man paskirtas užduotis, taip pat kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrigdymo atveju. Daugiausiai 49% pažymėjo, kad niekada, kiti 20% pažymėjo – kartais, o likę 4% - visada. Galima teigti, kad darbuotojų mokymui yra skiriama mažai dėmesio, jie nėra tinkamai apmokyti, kaip elgtis sveikatos sutrigdymo atveju.

Kitas anketos teiginys: mano darbo vietoje išsamiai aptariamos darbo užduotys tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti. Didžioji dalis apklaustųjų 53% pažymėjo, jog kartais, 31% - visada ir net 16% - niekada. Iš atsakymų galima daryti išvadą, kad dažniausiai tikslai kaip įvykdyti tam tikrus darbu nėra aptariami. Darbdavys reikalauja, kad darbas būtų atliktas, o dėl jo įgyvendinimo nėra linkę patys prisiimti atsakomybę, suteikiant darbuotojams tinkamą ir aiškią informaciją.

Sekantis teiginys: mano darbe nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atvejų. Į šį teiginį didžioji dalis 95% atsakė, jog niekada nepasitaikė, kartais atsakė – 1% , o visada – 4%. Vadinasi, darbo vietoje yra saugu.

Kitas teiginys: psichologinė įtampa darbe yra gera. 69% atsakė, jog kartais, 16% – niekada, 15% - visada. Vyraujantis atsakymas kartais.



1.12. pav. Respondentų atsakymų pasiskirtymas tai, kaip jų nuomonę atitinka teiginiai.

Kitas teiginys: darbe kyla tarpasmeninių konfliktų tarp darbuotojų grupių. Į šį teiginį daugiau nei pusė apklaustųjų 62% atsakė, jog visada, 39% - kartais, 23% - niekada. Konfliktai, be abejo, yra normalu, kur yra žmonių grupės, visur gali kilti nuomonių nesutapimai ir kt. Atsakymai į šį klausimą tik tai įrodo. Tik svarbiau, būtų žinoti, kaip iškilę konfliktai yra sprendžiami, ar visada galima išsakyti savo nuomonę, požiūrį. Tinkamai neišsprendus konflikto grėsia interesų susikirtimai

ir vėliau vysktančiuose darbuose ar panašiai. O tai gali įtakoti net kerštą ar tolimesnę antipatiją kitam kolegai.

Kitas teiginys: kilusios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išsprendžiamos iki galo. Didžioji dalis 69% atsakė, jog niekada, 26% - kartais, o 5% - visada. Iš atsakymų galima daryti išvadą, kad dažniausiai problemos nėra išsprendžiamos iki galo arba jos nesprendžiamos išvis. Prieš tai buvęs teiginys parodė, jog tarp darbuotojų kyla konfliktai, o šis teiginys patvirtino tai, kad jie dažnu atveju nėra išsprendžiami iki galo. Tai, manau, gali būti dėl žinių stygiaus apie konfliktinių situacijų sprendimus arba nenoras aiškintis ir suprasti kito asmens nuomonę.

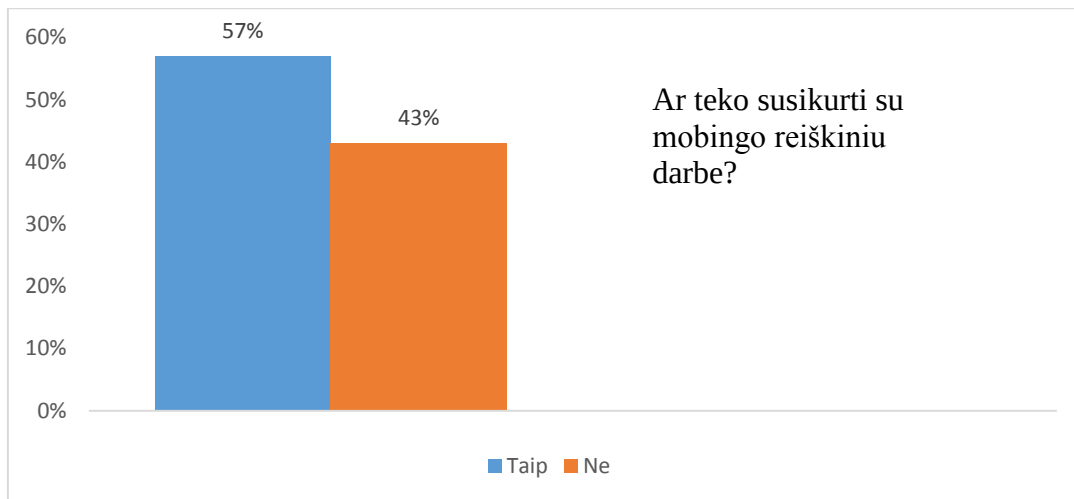
Sekantis teiginys: mane visuomet pasiekia atsiliepimai apie mano darbą. Didžioji dalis 74% atsakė, jog kartais, 19% - niekada ir tik 7% teigia, jog atsiliepimai apie darbą juos pasiekia visada. Taigi, vėl didžioji dalis atsakė kartais, todėl dažnu atveju atsiliepimai apie darbą darbuotojo nepasiekia. Nežinant, kaip yra atliktas darbas, yra apribojamos galimybės jį atlikti geriau, pasinaudoti patirtimi, kuri gali būti naudinga kitur.

Kitas teiginys: man padėkojama už gerai atliktą darbą. Didžioji dalis net 72% pažymėjo, jog padėka už gerai atliktą darbą nepasiekia niekada, 26% - kartais, ir 2% - visada. Galima daryti išvadą, jog vadovai nesuvokia, kad padėka už darbą yra svarbi. Taip sukuriamą jaukesnę atmosferą tarp darbdavio ir darbuotojo, jaučiamas pasitikėjimas ir svarbiausia darbuotojas jaučiasi įvertintas, jog atliekami darbai yra pastebimi. Tai gali būti, kaip motyvacija darbuotojui ir toliau stengtis dirbti gerai.

Paskutinis teiginys: darbe nesijaučiu vienišas – visuomet galiu pabendrauti su kolegomis. Daugiau nei pusė 64% respondentų pažymėjo, kad kartais, 31% - visada, ir 5% - niekada.

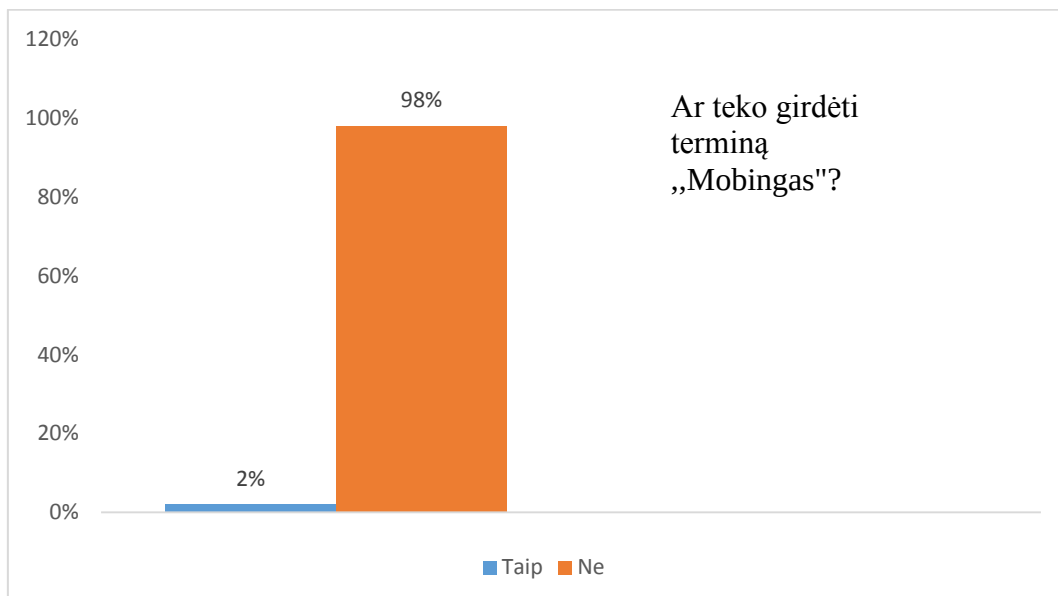
Vėlgi vyrauja atsakymas katais. Galima daryti išvadą, jog darbe yra nemažai neišspręstų problemų. Kurios kelia nepasitikėjimą tarp darbdavio ir darbuotojo, mažina pačio darbuotojų pasitikėjimą savimi ir gerus tarpusavio santykius, kurie gali daryti įtaką ne tik atliekamam darbui, bet ir sveikatai.

Toliau anketoje pateikiamas klausimynas, kuriuo siekta išsiaiškinti apie mobingo pasireiškimą.



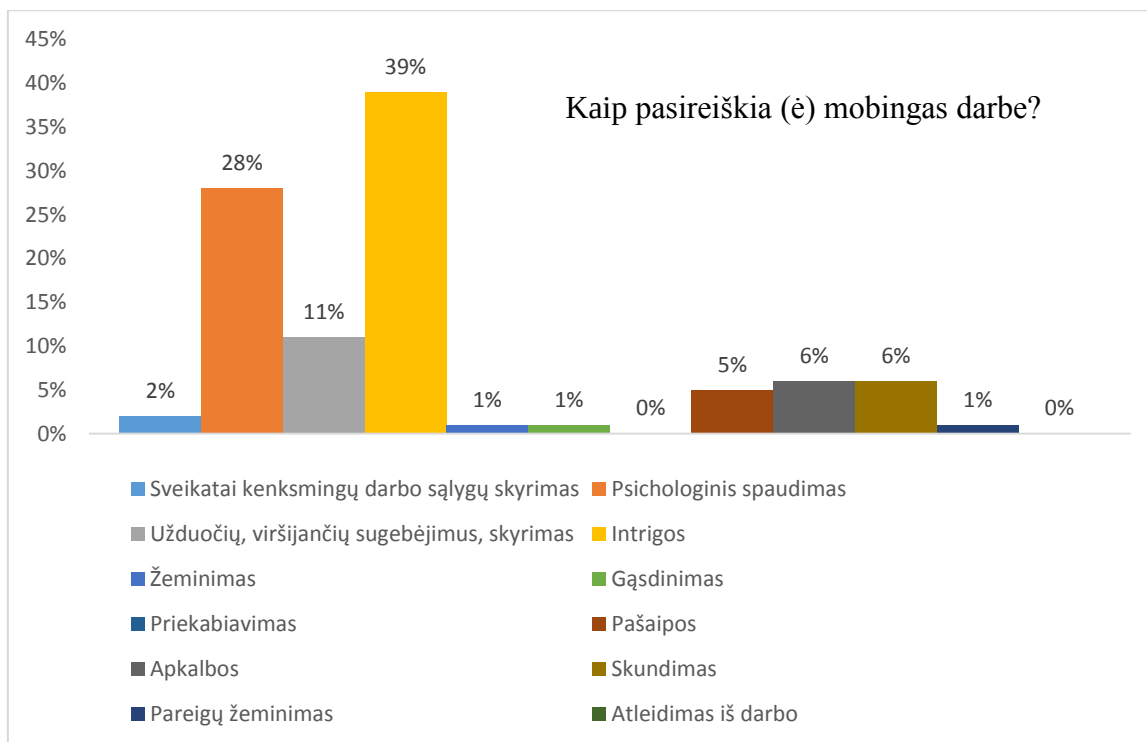
1.13. pav. Susidūrimas su mobingo reiškiniu.

Daugiau nei pusė 57% atsakė, jog susidūrė, 43% - neteko susidurti su mobingo reiškiniu. Pabendravus su respondentais, jie teigė, kad nors patys nesusidūrė, tačiau tai matyti. Kai susiduria su šiuo reiškiniu kolegos.



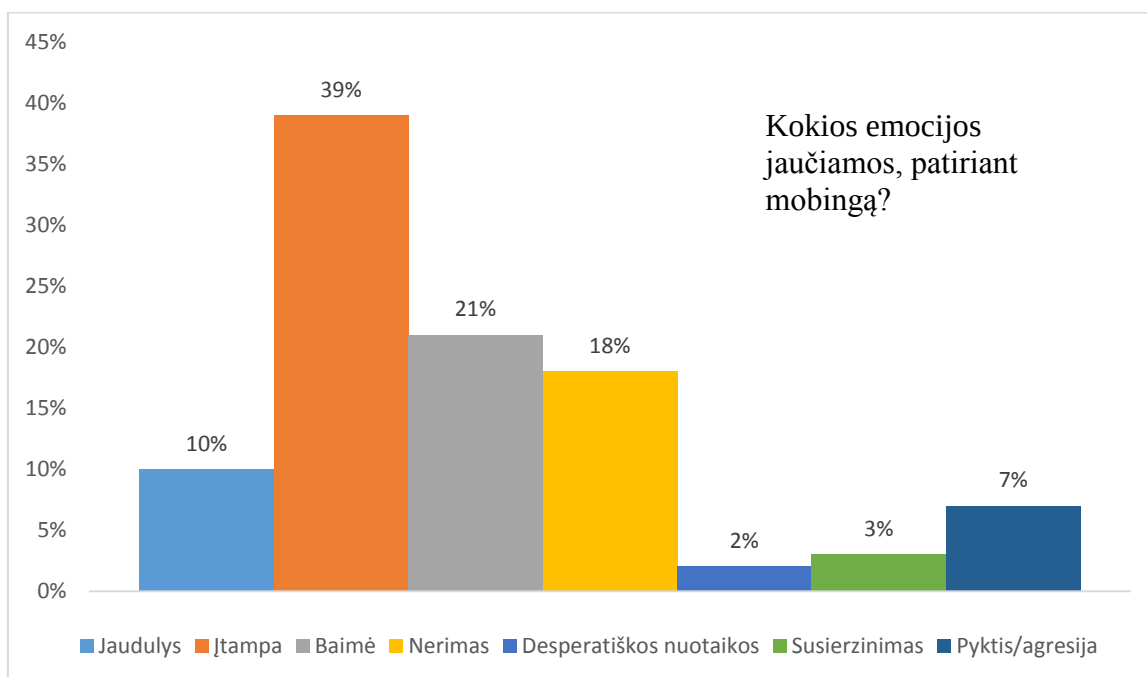
1.14. pav. Terminas „Mobingas“.

Beveik visi 98% atsakė, kad nėra girdėję apie mobingo terminą, o likę 2% yra girdėję. Tai įrodo, kad darbuotojai mažai domisi darbo sąlygomis. Svarbiausia ar jos atitinka tam tikras normas. Manau, darbuotojai nesupranta, kad jie patys dalyvauja kurti darbo sąlygas, t.y. keldami pagrįstus reikalavimus darbdaviui.



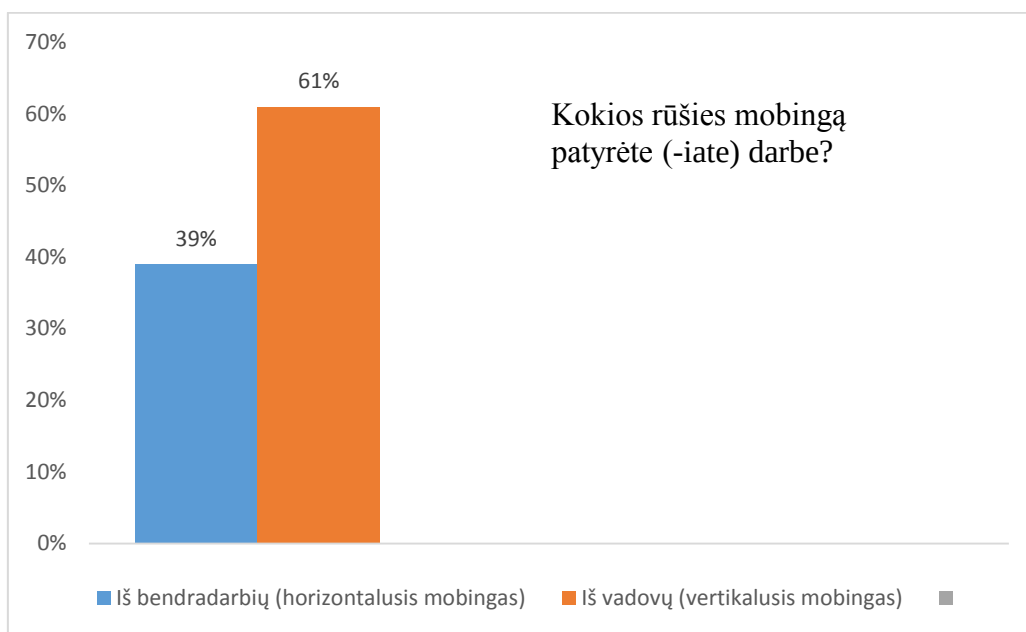
1.15. pav. Mobingo pasireiškimas darbe.

Kitas anketoje pateiktas klausimas, kaip mobingas pasireiškia darbe. Daugiausia apklaustųjų 39% pažymėjo, jog mobingas pasireiškia intrigomis, 28% - psichologiniu sopaudimu, 11% - užduočių, viršijančių sugebėjimus, skyrimu, 6% - apkalbomis ir skundimu, 5% - pašaipomis, 2% - sveikatai kenksmingų darbo sąlygų skyrimu, 1% - žeminimu, gąsdinimu, pareigų žeminimu. Anketos atsakymai parodė, kad didžiausia problema darbe yra intrigos.



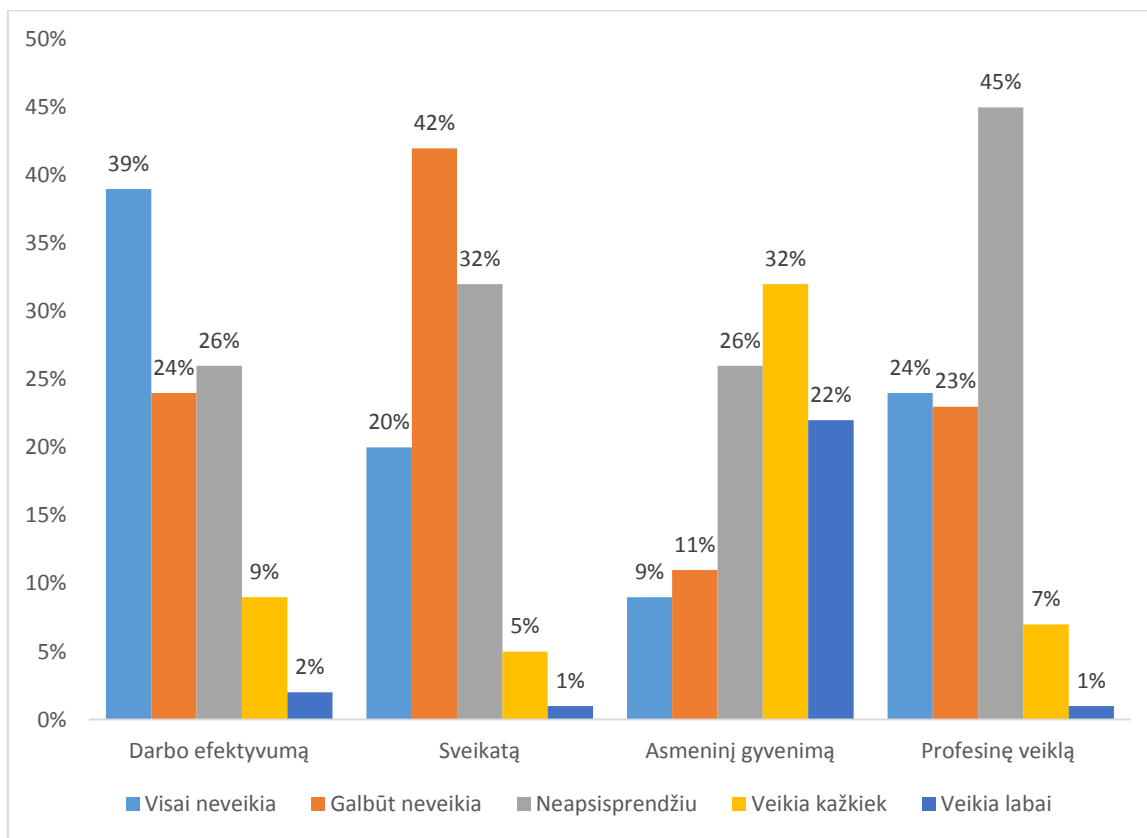
1.16. pav. Emocijos patiriant mobingą.

Į klausimą, kokias emocijas jaučia patiriant mobingą, 39% atsakė įtampą, 21% - baimę, 18% - nerimą, 10% - jaudulį, 7% - pyktį/agresiją, 3% - susierzinimą, 2% - desperatišką nuotaiką. Labiausiai pasireiškiančios emocijos yra įtampa ir baimė. Visos šios emocijos išsirutulioja į stresą, kuris kaip buvo rašoma, anksčiau yra daugelio ligų vienas iš sukelėjų. Darbe, iš savo asmeninės patirties galiu teigti, kad jo išvengti yra neįmanoma. Ką galima padaryti, tai stengtis, kad jo būtų patiriama, kaip galima mažiau.



1.17. pav. Mobingo rūšys.

61% teigia, kad mobingą patiria iš vadovų, o mažesnė dalis 39% teigia, kad monigą patiria iš savo bendradarbių. Kaip buvo išsiaiškinta ankstesniuose klausimuose, darbdaviai dažnu atveju linkę bendradarbiauti su darbuotoju. Jaučiamas barjeras tarp darbuotojo ir darbdavio, kuris labiausiai kenkia kokybiškoms sąlygoms atlikti darbus ir žinoma, keliamas stresas ypatingai kenkia sveikatai.



1.18. pav. Mobingo poveikis darbo efektyvumui, sveikatai, asmeniniam gyvenimui, profesinei veiklai.

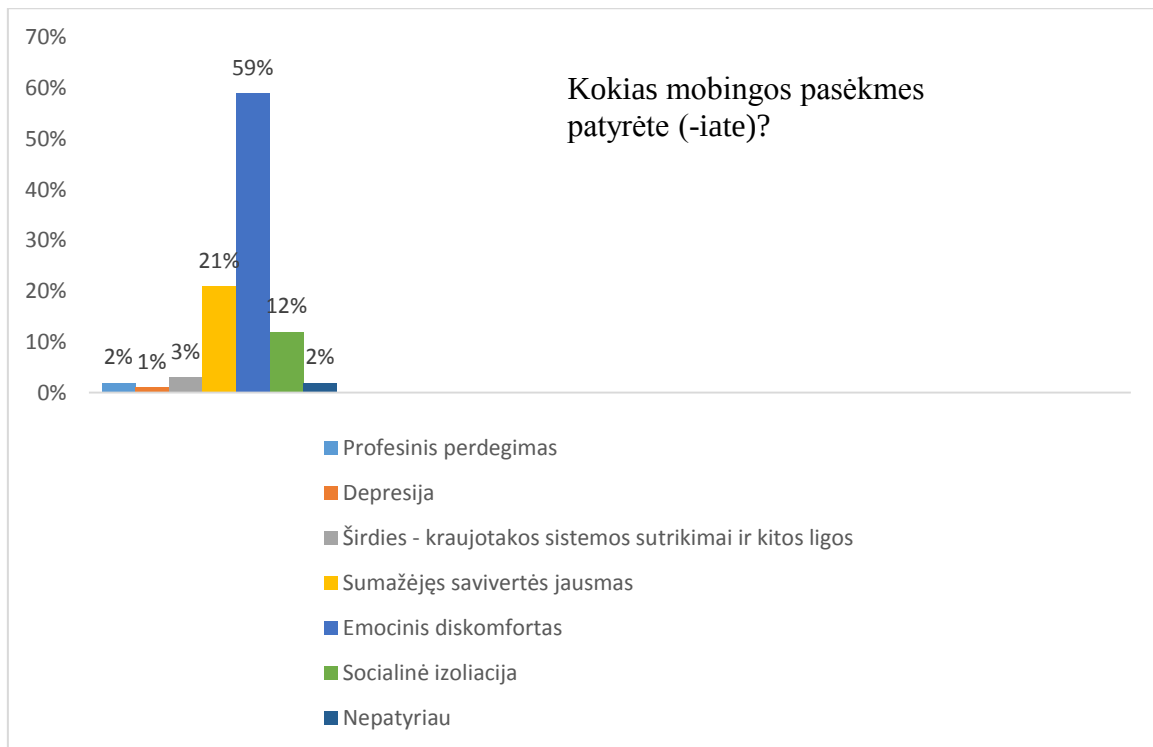
Sekančioje lentelėje buvo prašyta įvertinti teiginį jų nuomonę atitinkančiu skaičiu. Pirmiausiai reikėjo įvertinti, ar mobingas veikia darbo efektyvumą. 39% teigė, jog visai neveikia, 26% - yra neapsisprendę, 24% - mano, jog galbūt nebeikia, 9% - veikia kažkiek, 2% - veikia labai.

Toliau reikėjo įvertinti, kaip mobingas veikia sveikatą. 42% - galbūt neveikia, 32% - neapsisprendė, 20% - visai neveikia, 5% - kažkiek veikia, 1% - veikia labai.

Taip pat reikėjo įvertinti, kaip veikia asmeninį gyvenimą. 32% - veikia kažkiek, 26% - neapsisprendė, 22% - veikia labai, 11% - galbūt veikia, 9% - visai neveikia.

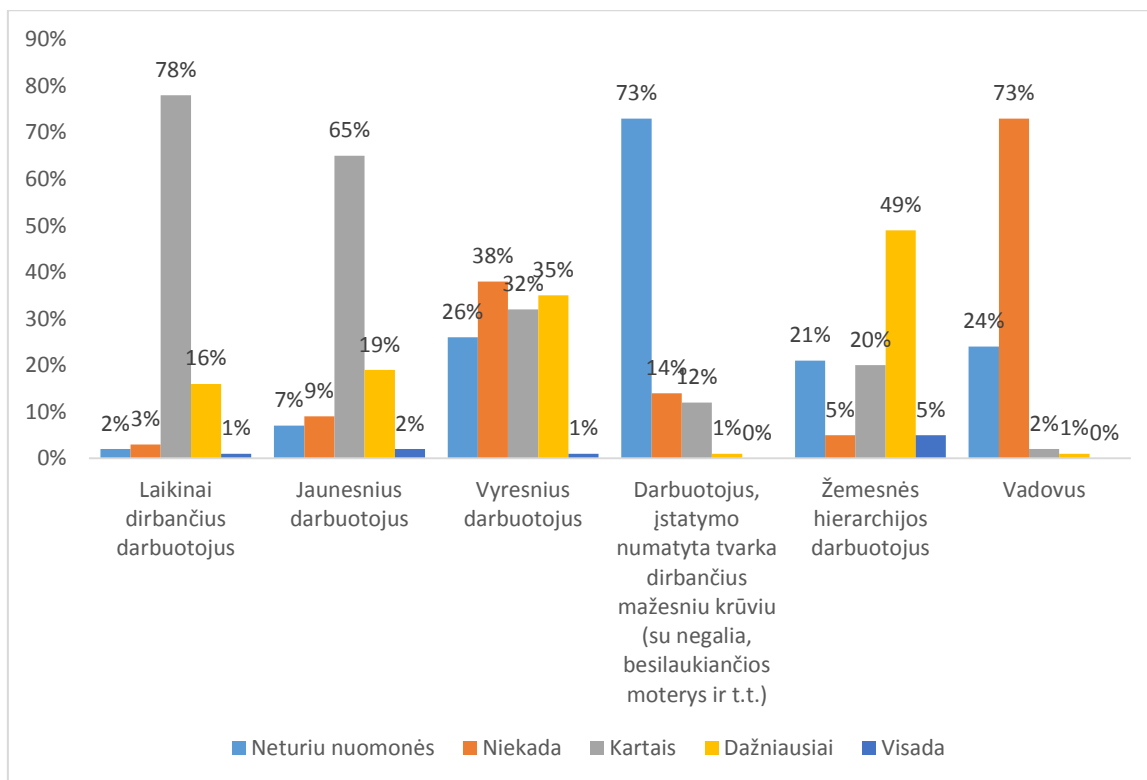
Paskutinis aspektas, kurį reikėjo įvertinti, tai profesinę veiklą. 45% - neapsisprendė, 24% - visai neveikia, 23% - galbūt, 7% - veikia kažkiek, 1% - veikia labai.

Respondentų atsakymai parodė, kad jų nuomone, mobingas labiausiai veikia asmeninį gyvenimą. Manau, daugelis stengiasi, kad darbas būtų tik darbo vietoje, atsiribojant nuo asmeniniame gyvenime. Vėlgį kadangi turiu patirties keliuose darbuose, nei vienas iš jų nesuteikė galimybės darbe kilusius rūpesčius, problemas palikti darbe. Visi darbai turėjo nemažą poveikį asmeniniam gyvenimui.



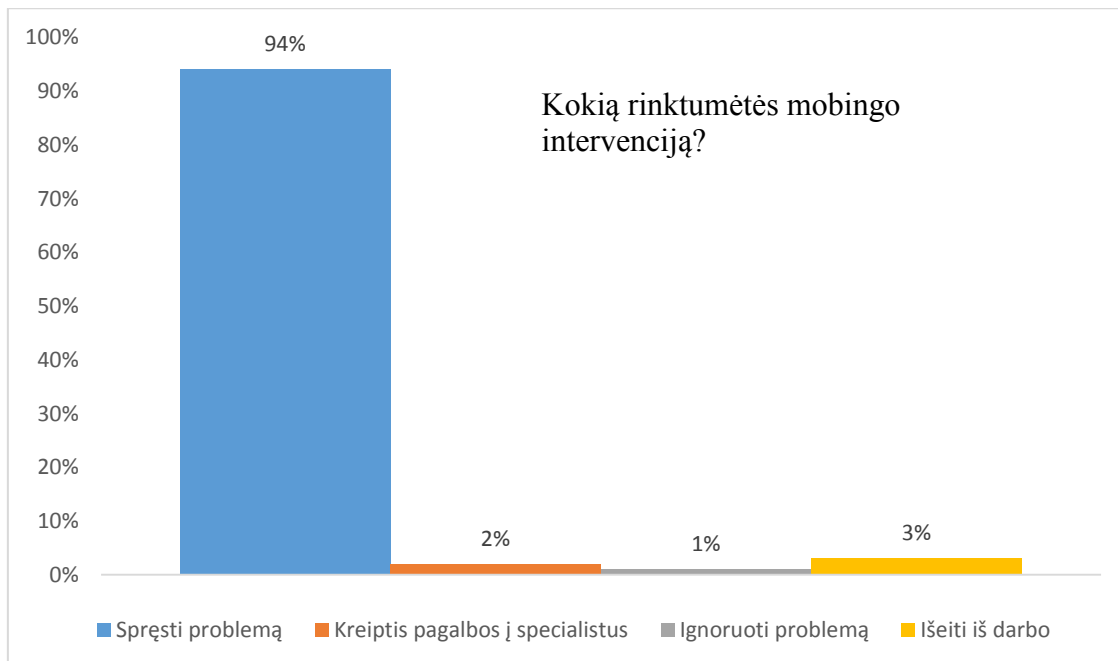
1.19. pav. Mobingo pasėkmės.

Sekančiame klausime reikėjo atsakyti, kokias mobingo pasėkmes respondentai yra patyrę. 59% teigia, jog patyrė emocinį diskomfortą, 21% - sumažėjusį savivertės jausmą, 12% - socialinę izoliaciją, 3% - širdies – kraujotakos sistemos sutrikimus ir kitas ligas, 2% - profesinį perdegimą ar iš vis nepatyrė pasėkmių, 1% - depresiją. Daugiausia darbuotojų jaučia emocinį diskomfortą. Kuris neleidžia tinkamai savęs realizuoti, atlikti pavestas užduotis tinkamai ir taip kaip gali atlikti jas gerai, nejaučiant jokio diskomforto.



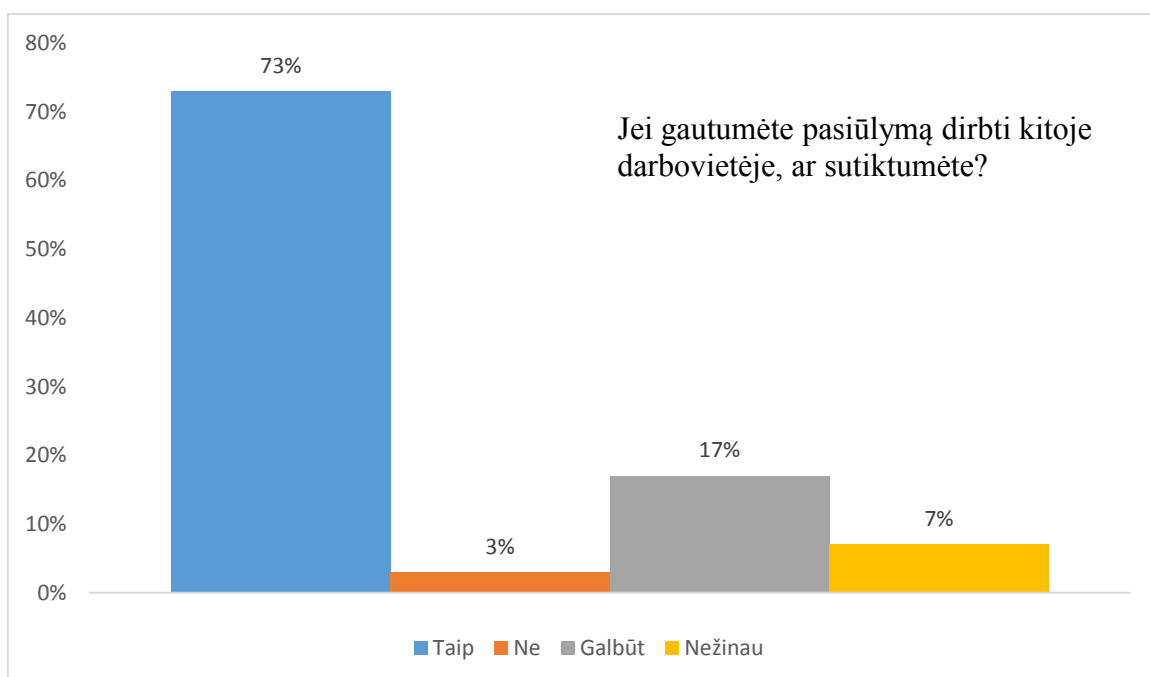
1.20. pav. Mobingo pasireiškimas prieš darbuotojus.

Sekantis klausimas prieš ką dažniausiai pasireiškia mobingas. Prieš laikinus darbuotojus daugiausiai atsakė 78%, jog pasireiškia kartais. Pasireiškimas prieš jaunesnius darbuotojus vėlgi atsakymas kartais 63%. Prieš vyresnius darbuotojus 38% teigė, jog niekada, 32% - kartais. Prieš darbuotojus, kurie dirba mažesniu krūviu net 73% teigė, jog neturiu nuomonės, 14% - niekada, 12% - kartais. Prieš žemesnės hierarchijos darbuotojus 49% teigė, kad dažniausiai, 21% - neturi nuomonės, 20% - kartais. Prieš vadovus 73% - niekada, 24% - neturi nuomonės. Didžiausias procentas respondentų atsakė, jog prieš vadovus niekada nėra vykdomas mobingas. Tai tik patvirtinas anksčiau buvusius klausimus, kurie parodė didelį atotrūkį tarp darbuotojo ir darbdavio, kuris kuris sukelia pagrindines darbo problemas.



1.21. pav. Mobingo intervencija.

Didžioji dalis net 94% į klausimą, kokią rinktųsi mobingo intervenciją atsakė, jog spręstų problemą, 3% - išėitų iš darbo, 2% - kreiptųsi į specialistus, 1% - ignoruotų problemą. Šis klausimas įrodė, kad darbuotojai įžvelgia problemą ir norėtų ją spręsti. Tačiau lieka klausimas ar ji yra sprendžiama, o jei ne tai kas trukdo tai padaryti. Kilus problemai, manau, svarbiausia nebijoti apie ją kalbėti. Pirmiausia bandyti problemą išspręsti patimes, o vėliau jei nepavyksta ieškoti asmenų, kurie galėtų padėti.



1.22. pav. Respondentų pasirinkimas likti darbovietėje ar gavus pasiūlymą eiti dirbti kitur.

Ī klausimą jei gautų pasiūlymā dirbti kitoje darbovietēje net 73% atsakē, jog sutiktū, 3%, kad nesutiktū, 17% galbūt sutiktū, ir likē 7% - nežino, kaip pasielgtū. Daugumā darbā pakeistū, manau, taip yra dēl to, kad kiekvīneas bando iēškoti, kur jam yra geriausia. Jei darbo sālūgos netenkina, bandoma rasti kitā darbo vietā, kuri atitiktū lūkesčius.

Išvados

Darbuotojų sauga yra reglamentuojama darbo saugos aktais. Tikrinama ar darbovietėse sąlygos atitinka higienos normas. Tačiau niekas netikrina darbuotojų psichologinės būsenos, patiriamo streso profesinėje veikloje. O stresas yra pagrindinis daugumos ligų sukelėjas, jo patiriamos pasekmės nėra matomos iš kart, tam reikia ilgesnio laiko. Todėl daugelis nekreipia dėmesio. Vadinasi, pats darbuotojas turi rūpintis savo sveikata, rinktis tai kas nekenktų jo sveikatai.

Psichologinė įtampa profesinėje veikloje kyla dėl interesų nesutapimų su vadovais ar darbuotojais. Tai sukelia konfliktus, įtampą, kuri neigiamai veikia darbuotojų sveikatą. Vienas iš veiksmų - mobingas. Kuris pasireiškia prieš vieną darbuotoją, nusistatant prieš jį. Jei susiduriama su mobingu, svarbi jo prevencija. Svarbu netylėti, kalbėti apie tai, kad netenkina, ir spręsti kilusias problemas.

Atlikus kiekybinį tyrimą galima teigti, kad didžioji dalis apklaustųjų jaučia įtampą, psichologinę įtampą profesinėje veikloje. Mobingą patyrė ar patiria daugiau nei pusė apklaustųjų. Tačiau apie šį terminą yra girdėję tik keli iš jų. Galima daryti išvadą, kad darbuotojai nepakankamai rūpinasi savo sveikata, neieško būdų, kaip išspręsti kilusias problemas. Į klausimą, ar keistų darbą jei gautų pasiūlymą dirbti kitoje darbovietėje didžioji dalis atsakė, kad sutiktų. Vadinasi, darbuotojai profesine veikla, kuriose dirba nėra patekinti.

Literatūros sąrašas

1. Appleby R.C., Šiuolaikinės verslo administravimas. Vilnius: Charibė. 2009
2. Armstrong M., Taylor S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 13th Edition, Kogan Page. 2014.
3. Arnuotovič I. Theoretical aspects in the defining of mobbing. Labour and Social Affairs in
4. Bagdonas A., Lazutka R., Vareikytė A., Žalimienė L. Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbovietėje. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. 2007.
5. Barling J., Rogers A. G., Kelloway E.K., Behind closed doors: In-home workers experience of sexual harassment and workplace violence. Journal of Occupational Health Psychology. 2001.
6. Bendorienė A., Bogušienė V., Dagytė E. ir kt. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Alma litera. 2003.
7. Bergheim K., Eid J., Hystad S. W., Nielsen M.B., Mearns K., Larsson G., Luthans B. The role of psychological capital in perception of safety climate among air traffic controllers. Journals of Leadership and Organizational Studies. 2013.
8. Branch S., Ramsay Sh., M. Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. 2007.
9. Bultena C.D. Bushwhacked at work: a comparative analysis of mobbing and bullying at work. 2008.
10. Chmiel N. Darbo ir organizacinė psichologija. Poligrafija ir informatika. Kaunas, 2005.
11. Carroll A. B., Shabana K. M. The firm case for corporate social responsibility: a review of concepts, research and practice. International Journal of Management Review. 2010.
12. Čyras P., Girnius V., Kaminskas K. A., Nainys V., Šukys R. Tartilas J. Profesinė sauga ir sveikata. Ergonomikos principai. Technika, Vilnius. 2003.
13. Čyras P., Tartilas J. Darbo saugos įstatyminis reglamentavimas: mokomoji knyga. Technika, Vilnius. 2008.
14. Daugeliavičius M. Nervinė įtampa. 2013. Žiūrėta 2017-03-23 internete. <http://www.psichologas.org/straipsniai/nervin-tampa>
15. Enwefa S., Enwefa R., Brewster C. Managing Stress in the Workplace: Change it or Let it Go and Make Healthy Alternatives for Reducing Stress in Your Lifespan. National Association: Scarborough. 2009.

16. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions a Regions a renewed EU Strategy 2011-2014 for Corporate Social Responsibility. Brussels. 2011.
17. Giedraitis A. Komercinės įmonės ergonominių rizikos veiksnių valdymas. (2014).
18. Gong Y., Cheung S.Y., Wang M., Huang J.Ch. Unfolding the proactive process for creativity: integration of the employee proactivity, information exchange, and psychological safety perspectives. Journal of Management. 2010.
19. Gorlewski J., Gorlewski D., Portifilio B.J. Beyond bullies and victims: using case story analysis and freirean insight to adress academic mobbbing. Workplace: A Journal for Academic Labor. 2014.
20. Išoraitė M. Žmogiškieji ištekliai – svarbiausias konkurencinio pranašumo šaltinis strategiškai valdant organizaciją. Socialinių mokslų studijos. 2011.
21. Jankauskaitė E., Gaižauskaitė I. Profesinio perkrovimo sindromo profilaktikos vadovas. Valstybinė darbo inspekcija. Vilnius. 2006.
22. Juozulynas A., Ermennych E., Kurtinaitis J., Jankauskienė K., Reklaitienė R. Gyvenimo kokybė ir sveikata. 2005.
23. Kaliatkaitė J., Jasiukevičiūtė T., Pajarskienė B. Rekomendacijos, kaip sumažinti neigiamą restruktūrizavimo poveikį darbuotojams ir užtikrinti saugią darbo aplinką pokyčio metu. 2013.
24. Kolodej Ch. Mibbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewaltigung – Wien. 2005.
25. Kuodytė – Kazielenė R, Užaitė L, Palinauskienė R, Kuzinkovas A, Šerytė L, Ulianskienė R. Streso, depresiškumo, nerimo, paplitimas tarp sveikatos priežiūros iš švietimo darbuotojų panevežio mieste. 2007.
26. Kuodytė Kazelienė R., Užaitė L., Palinauskienė R., Kuzinkovas L., Šerytė R., Ulianskienė R. Streso, depresiškumo, nerimo paplitimas pats sveikatos priežiūros ir švietimo darbuotojų Panevėžio mieste. Sveikatos priežiūros katedra: Panevėžys. 2007.
27. Leymann, H. Mobbing and psychological terror at worplaces. Violence and Victims. 2008.
28. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. 2016. Žiūrėta 2017-03-15 internete:
<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/e5d7dc3042e211e6bd3bfefc575ccac4>
29. Lietuvos Respublikos vyriausiasis valtybinis darbo inspektorius. Įstatymas dėl Lietuvos Respublikos vyriausiojo darbo inspektoriaus 2013m. rugsėjo 11d. įsakymo nr. V-356 „Dėl informacijos apie darbuotojų saugos būklę ir darbo vietų atitiktį darbuotojų saugos ir

- sveikatos norminių aktų reikalavimams teikimo (deklaravimo) valstybinei darbo inspekcijai“ pakeitimo.
30. Litzcke, S. M., Schuh, H. Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Berlin: Springer.
 31. Matkevičienė R., Socialinės atsakomybės komunikacija Lietuvos interneto svetainėse. Informacijos mokslai. 2013.
 32. McAdam R., Leonard D., Corporate social responsibility in a total quality management context: opportunities for sustainable growth. Corporate Governance. 2003.
 33. Pajarskienė B., Vėbraitė I., Jasiukevičiūtė. Remokendacijos, kaip valdyti psichologinį smurtą darbo vietose. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos higienos institutas. 2011.
 34. Pajarskienė B., Vėbraitė I., Jakubynaitė V., Kuodytė V. Metodinės rekomendacijos, kaip pagerinti psichikos
 35. sveikatos priežiūros įstaigose dirbančių slaugytojų psichosocialinę darbo aplinką ir vykdyti pacientų smurto darbe prevencija. 2011.
 36. Pikūnas J., Palujanskienė . Stresas. Kaunas: Pasaulio lietuvių centras. 2005.
 37. Raišienė A.G., Jonušauskas S. Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvos charakteristika. Informacijos mokslai. 2013.
 38. Ramonas Z., Čikotienė D. Ergonomika. Žmonių saugos pagrindai. Liucijus. Šiauliai. 2009
 39. Serin A.E., Balkan M.O., Dogan H. The perception and causes og mobing: Turkey example. Journal of Business, Economic and Finance. 2014.
 40. Stankuvienė A., Šukys R., Čyras P. *Pokyčiai darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, Lietuvai tapus ES nare*. 2006.
 41. Steiner C.M. Scenarijai, kuriais gyvena žmonės: transakcinė gyvenimo scenarijų analizė. Vilnius: Vaga. 2009.
 42. Šibilskis P., Matulionis V. Saugos ir sveiko darbo organizavimas. Mokymo priemonė. Panevėžys. 2005
 43. Tambur M. Workplace bullying and organizational culture in a posttransitional country. International Journal of Manpower. 2012.
 44. Tartilas J. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas. Lietuvos teisės universitetas. 2003.
 45. Usonis J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferencijos principai. Kaunas. 2003.
 46. Usonis J. *Saugos ir sveikatos darbe reglamentavimo problemos kelių transporto srityje*. 2006.
 47. Vainauskas S., Burkauskienė I., Venskienė R., Šimkienė V., Januškevičius V., Vasilavičius P. *Su darbu susijusios ligos*. 2014.

48. Verdorfer A.P., Weber W.G., Unterrainer Ch., Seyr S. The relationship between organizations. Economic and Industrial Democracy. 2013.
49. Vveinhardt J., Andriukaitienė R. Mobingo, kaip psichologinio stresoriaus, prevencija įgyvendinant įmonių socialinę atsakomybę. Kaunas: Lietuvos sporto universitetas. 2016.
50. Vveinhardt J. *Mobingo kaip diskriminacijos darbuotojų santykiuose daignozavimas siekiant gerinti Lietuvos organizacijų klimatą.* 2009.
51. Vveinhardt J., Žukauskas P. Mobingo specifiškumas: Lietuviškojo mentaliteto bruožai. 2010.
52. West Michael A. Efektyvus komandinis darbas. Poligrafija ir informatika. Vilnius, 2011.
53. Žutautienė R., Radišauskas R., Ustinavičienė R., Kirvaitienė J. Gydytojų psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių ir subjektyvios sveikatos įvertinimas. Visuomenės sveikata. 2014.

Summary

Laura Gedvilaitė. “The work impact of health persons employed. Mobbing”. Project leader Associate Professor J. V. Vaitkevičius. Health Studies in Education Program, Health and Social Welfare Studies, Department of Educational Sciences and Social Welfare Faculty, Šiauliai University, 2017.

In today's society involve a lot of stress, anxiety, fatigue, etc. This is particularly true for people. The work takes up most of the human life so ideal for the job is completely adapted to the human possibilities, constraints and objectives, and occupational risk factors under control. Then health, both physical and mental, not only conserve but also fostered: physical work increases the physical capacity of the trains; achievement and self-realization and satisfaction at work is a source of self-confidence.

The research problem. What is the impact on the health of workers?

The object of research. the workers health.

The aim: To find out whether a work is experienced psychological stress.

Research tasks:

1. To analyze the scientific literature about the working conditions that are harmful to health.
2. To analyze the psychological aspects of the occupation, the concept of mobbing.
3. Perform a quantitative study and analyze its help, about the psychological conditions of employees at work.

The methods. analysis of scientific literature, quantitative research.

Employee safety is regulated by the labor safety regulations. Checking or workplace conditions meet the hygiene standards. However, there is no check workers' psychological state, stress in working life. And stress is the key for most pathogens, it incurred the consequences are not seen immediately, some need a longer time. Therefore, many do not pay attention. Thus, the employee has to take care of your health, choose it are not harmful to his health.

Psychological stress caused by professional activities inconsistent with the interests of managers and employees. This leads to conflicts, tensions, which adversely affects the health of workers. One of the factors - mobbing. Which gets to one employee, setting straight before him. If exposed to mobbing, important for its prevention. It is important to speak up, talk about it, that is not satisfied, and solve problems.

The quantitative study suggests that the majority of respondents feel the tension, psychological tension professional activities. Mobbing suffered or suffer more than half of the respondents. However, for this period we have heard only a few of them. It can be concluded that not enough employees take care of their health, not looking for ways to solve problems. The question whether a

job change if you received an offer to work in a job most part responded to agree. Consequently, employees in professional activities where work is not confronted.

1 priedas

Darbo poveikis dirbančiųjų asmenų sveikatai. Mobingas

Sveiki, esu Šiaulių universiteto IV kurso studentė. Rašau darbą apie darbo įtaką sveikatai. Kurio tikslas - Išsiaiškinti, ar darbe yra patiriama psichologinė įtampa. Svarbus kiekvienas jūsų atsakymas. Apklausa yra anoniminė, jūsų atsakymai yra konfidencialūs.

Maloniai kviečiu užpildyti anketą ir iš anksto dėkoju už atsakymus.

19. Jūsų lytis:

- Moteris
- Vyras

20. Jūsų amžius:

- 18-25
- 26-30
- 30-40
- Virš 40

21. Jūsų išsilavinimas:

- Pagrindinis
- Vidurinis
- Profesinis
- Spec. vidurinis, aukštesnysis, aukštasis neuniversitetinis
- Aukštasis universitetinis

22. Kokia jūsų profesija:

- Įrašykite.....

23. Darbo stažas:

- 1-5m.
- 6-10m.
- 11-20m.
- 21m. ir daugiau.

24. Ar darbe jaučiate fizinius skausmus?

- Ne, nejaučiu
- Jaučiu, bet retai
- Jaučiu dažnai

25. Jei taip, kas turėtų pasikeisti, kad skausmai sumažėtų ar išvis pradingtų?

- Turėtų sutrumpėti darbo valandos
- Turėtų būti daugiau išėjinių
- Darbdavys turėtų sumažinti darbo krūvį
- Kita (įrašykite)

26. Pažymėkite atsakymą, kuri jūsų nuomone atitinka teiginį.

	Visada	Kartais	Niekada
Darbo sąlygos atitinka mano lūkesčius.			
Žinau, kaip turiu dirbti, kad nekenčiau savo sveikatai.			
Darbe jaučiu nuovargį.			
Darbe nejaučiu įtampos.			
Visuomet iš vadovų gaunu aiškias ir man suprantamas užduotis.			
Mano nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi.			
Iš savo vadovo sulaukiu pagalbos ir paramos, kurios man gali prireikti.			
Galiu daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę.			
Darbe nepatiriu didelės įtampos, nesu verčiamas dirbti iki savo galimybių ribų.			
Man pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai ir saugiai.			
Mano darbas vyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpių.			
Buvau tinkamai supažindintas ir apmokytas, kaip atlikti visas man paskirtas užduotis, taip pat kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikdymo atveju.			
Mano darbo vietoje išsamiai aptariamos			

darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti.			
Mano darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atvejų.			
Psichologinė atmosfera darbe yra gera.			
Darbe kyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių.			
Kilusios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo.			
Mane visuomet pasiekia atsiliepimai apie mano darbą.			
Man padėkojama už gerai atliktą darbą.			
Darbe nesijaučiu vienišas – visuomet galiu pabendrauti su kolegomis.			

Mobingas – ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras, kurį grupė taiko vienam asmeniui. Tikslinis, sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis kolegų elgesys darbovietėse, kurio dažniausias tikslas – pažeminti apjuokti, sumažinti vertę, eliminuoti.

27. Ar teko susidurti su mobingo reiškiniu darbe?

- Taip
- Ne

28. Ar teko girdėti terminą „Mobingas“?

- Taip
- Ne

29. Kaip pasireiškė (-ia) mobingas darbe?

- Sveikatai kenksmingų darbo sąlygų skyrimas
- Psichologinis spaudimas
- Užduočių, viršijančių sugebėjimus, skyrimas
- Intrigos
- Žeminimas
- Gąsdinimas
- Priekabiavimas
- Pašaipos

- Šmeižtas/apkalbos
- Skundimas
- Pareigų žeminimas
- Atleidimas iš pareigų

30. Kokios emocijos jaučiamos, patirinat mobingą?

- Jaudulys
- Įtampa
- Baimė
- Nerimas
- Desperatiškos nuotaikos
- Susierzinimas
- Pyktis/agresija

31. Kokios rūšies mobingą patyrėte (-iate) darbe?

- Iš bendradarbių (horizontalusis mobingas)
- Iš vadovų (vertikalusis mobingas)

32. Kaip mobingas darbe veikia Jūsų: (įvertinkite kiekvieną teiginį jūsų nuomonę atitinkančiu atsakymu.).

	Visai neveikia	Galbūt veikia	Neapsisprendžiu	Veikia kažkiek	Veikia labai
Darbo efektyvumą					
Sveikatą					
Asmeninį gyvenimą					
Profesinę veiklą					

33. Kokias mobingo pasėkmes patyrėte (-iate)?

- Profesinis perdegimas
- Depresija
- Širdies-kraujotakos sistemos sutrikimai ir kitos ligos
- Sumažėjęs savivertės jausmas
- Emocinis diskomfortas
- Socialinė izoliacija
- Nepatyrčiau

34. Jūsų darbe mobingas dažniausiai taikomas prieš:

(Įvertinkite kiekvieną penkių balų skalėje, kur 5 balai reiškia „visada“, 4 balai „dažniausiai“, 3 balai „kartais“, 2 balai „niekada“, 1 balas „neturiu nuomonės“.

	1	2	3	4	5
Laikiniai dirbančius darbuotojus					
Jaunesnius darbuotojus					
Vyresnius darbuotojus					
Darbuotojus, įstatymo nustatyta tvarka dirbančius mažesniu krūviu (su negalia, besilaukiančios moterys ir t.t)					
Žemesnės hierarchijos darbuotojus					
Vadovus					

35. Kokią rinktumėtės mobingo intervianciją?

- Spręsti problemą
- Kreiptis pagalbos į specialistus
- Ignoruoti problemą
- Išeiti iš darbo

36. Jei gautumėte pasiūlymą dirbti kitoje darbovietėje ar sutiktumėte?

- Taip
- Ne
- Galbūt
- Nežinau