

## PSICHOLOGINIS SMURTAS DARBE INFORMACINIŲ TECHNOLOGIJŲ SEKTORIJE

Agata Rakalovič, Jelena Stanislavovienė

*Vilniaus universiteto Medicinos fakulteto Sveikatos mokslų institutas*

**Raktažodžiai:** psichologinis smurtas, informacinės technologijos.

### Santrauka

Psichologinio smurto darbe tema jau keletą dešimtmečių gvildinama tiek užsienio, tiek Lietuvos literatūroje. 2022 metų lapkričio 1 d. Lietuvoje įsigaliojo Darbo kodekso pakeitimai, pagal kuriuos didesnės įmonės privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, ją paskelbti darbuotojams ir įgyvendinti. Informacinių technologijų sektorius yra vienas greičiausiai augančių visame pasaulyje, tačiau smurto paplitimo reiškiniai tarp šio sektoriaus darbuotojų Lietuvoje nebuvo nagrinėti. Šiuo tyrimu siekėme įvertinti psichologinio smurto darbe paplitimą tarp IT specialistų ir jo sąsajas su subjektyviuoju sveikatos vertinimu ir darbingumu. Tyrimo priemonė – anoniminė anketa, sniego gniūžtės metodu išplatinta tarp IT specialistų. Į anketos klausimus atsakė 114 respondentų. Rezultatai parodė, jog 10,5 proc. tyrimo dalyvių darbe dažnai ar sistemingai patiria psichologinį smurtą. Kiek didesnė tyrimo dalyvių dalis pažymėjo, kad jiems dažnai ar sistemingai tenka patirti psichologinio smurto apraiškas. 27 proc. respondentų nurodė, kad darbe dažnai patyrė sarkazmą ar kitą erzinantį elgesį, o ketvirtadaliui respondentų buvo liepiama atlikti žemesnės kvalifikacijos darbą. Daugiau kaip 19 proc. respondentų nurodė, kad darbo vietoje buvo apkalbami, 18,4 proc. respondentų patyrė užgaulias pastabas dėl savo įpročių, pažiūrų ir asmeninio gyvenimo, beveik 11 proc. respondentų teko patirti žodinį priekabiavimą ar grasinimus, apie 10 proc. respondentų darbo vietoje buvo ignoruojami. Nustatyta, kad psichologinio smurto patyrimas darbo vietoje gali būti susijęs su prastesniu sveikatos bei darbingumo vertinimu.

### Įvadas

Pasaulio sveikatos organizacija (PSO) 1996 m. įvardijo smurtą kaip vieną svarbiausių ir didėjančių visuomenės sveikatos problemų visame pasaulyje [1]. Kaip ir dauge-

lis socialinių reiškinių, psichologinis smurtas darbe neturi vieno ir absoliučiai visoms situacijoms apibūdinti tinkamo apibrėžimo. Užsienio literatūroje psichologiniam smurtui darbe įvardyti vartojami skirtingi terminai: patyčios (angl. bullying), mobingas (angl. mobbing), žeminimas (angl. verbal abuse), emocinis priekabiavimas (angl. psychological harassment) ir kt. Manoma, kad darbe psichologinis smurtas gali reikštis labai įvairiomis formomis, pavyzdžiui, grasinimais, bauginimais, priekabiavimu, įžeidinėjimu, ignoravimu, izoliavimu, menkinimu ir net netinkamų užduočių skyrimu [2]. Priklausomai nuo literatūros šaltinių kilmės šalies, egzistuoja nemažai psichologinio smurto darbe apibrėžties variantų, tačiau mokslininkai teigia, kad greta reiškinių skirtingumų, egzistuoja ir keletas esminių panašumų, kurie leidžia lyginti reiškinius ir išimtiniais atvejais vartoti sinonimiškus, psichologinį smurtą darbe apibūdinančius terminus [3].

Kaip teigia įvairūs autoriai, visose psichologinio smurto sampratos apibrėžiamose pasikartojantys ir ilgą laiką trunkantys veiksmai, pastebimi tik darbo aplinkoje. Dažniausiai tokie veiksmai yra neigiami, patyčiose dalyvauja dvi šalys, o auka – puolamas žmogus – užima silpnesnę padėtį [4]. Šio reiškinio suvokimo skirtumai neabejotinai prisideda prie smurto atpažinimo sunkumų.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), apibrėžiamas kaip „bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtiniu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtiniu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala“ [5]. Lietuvoje nuo 2022 metų lapkričio 1 d. įsigaliojo Darbo kodekso pakeitimai, smurto valdymo srityje numatantys papildomų pareigų darbdaviams. Darbdavys, kurio įmonės vidutinis darbuotojų skaičius yra

didesnis nei 50, privalės patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, ją paskelbti darbuotojams ir įgyvendinti. Svarbu, kad Darbo kodekse nurodoma, kad smurtas yra nepriimtinas ne tik darbo vietoje, bet ir nedarbinėje aplinkoje, pavyzdžiui, pakeliui į darbą ar iš jo. Atskirai minimas bendravimas informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis [5].

Daugelyje tyrimų psichologinis smurtas ir patyčios akcentuojami kaip stiprus psichologinis ir socialinis darbo aplinkos stresorius, neigiamai veikiantis darbuotojų emocinę savijautą, sveikatą ir gyvenimo kokybę [5]. Psichologinis smurtas gali sukelti streso darbe apraiškas ir asmeniniame gyvenime: nuolatinį nerimą, depresijos simptomus, apatiją, dirglumą, atminties ir miego sutrikimus, virškinimo problemas, kelti mintis apie savizudybę [4]. Praėjusio šimtmečio 9 dešimtmetyje H. Leymann nustatė, kad nemažai darbingo amžiaus švedų, iš kurių darbe buvo tyčiojama ar prieš juos naudojamas psichologinis smurtas, pasitraukė iš darbo [6]. Anot Australijos mokslininkų, patyčios darbo vietoje laikomos rimta problema, darančia didelę įtaką ne tik darbuotojų psichikos sveikatai, bet ir darbo produktyvumo praradimui [7]. Ekonomiškai išsivysčiusios Europos šalys, tokios kaip Švedija, Vokietija ir kt., nuostolius dėl įvairių smurto darbo vietoje apraiškų skaičiuoja milijardais dolerių [8]. Kaip teigia M. Astrauskaitė ir R. Kernas, patyčių darbe atvejai reikšmingai prisideda prie finansinių organizacijos nuostolių, kurie gali būti susiję su darbuotojų kaita, neatvykimu į darbą dėl ligos, mažesniu darbo našumu ir produktyvumu, dingusia darbo motyvacija [3].

Tarptautinės darbo organizacijos 2022 metais paskelbtoje ataskaitoje nurodoma, kad vienam iš penkių darbuotojų savo darbe teko patirti įvairių smurto apraiškų. Šeštojo Europos darbo sąlygų tyrimo (2015 m.) duomenimis, beveik 16 proc. Europos darbuotojų yra patyrę priekabiavimą, žeminimą ir panašias psichologinio smurto darbe formas [9]. Tyrimo autoriai pastebėjo, kad, palyginti su 2010 metų duomenimis, smurto paplitimas padidėjo, tačiau manoma, kad įtakos galėjo turėti išaugęs nepakantumas smurtui, nes pradėta daugiau kalbėti apie psichologinį smurtą ir jo apraiškas visuomenėje.

Žinoma, kad skirtingo pobūdžio organizacijose psichologinio smurto ir patyčių darbe paplitimo lygis gali skirtis. Nors įvairių šalių tyrimų rezultatai rodo, kad didesnę riziką tapti psichologinio smurto darbe auka turi asmenys, dirbantys sveikatos, socialinio darbo, viešojo valdymo ir švietimo sektoriuose, neabejojama, kad psichologinį smurtą gali patirti bet kurio sektoriaus darbuotojai, tik neretai jie nesulaukia tinkamo dėmesio. Informacinių technologijų (IT) sektorius kelis dešimtmečius yra greičiausiai besivystantis ir labai perspektyvus jauniems specialistams. Lietuvoje jame dirba apie 35

tūkst. žmonių [10]. Šiuo tyrimu siekiama atkreipti dėmesį į smurto patyrimo atžvilgiu mažiau nagrinėtą darbuotojų grupę ir parodyti, kad tai aktualu bet kurioje darbovietėje.

**Tyrimo tikslas** – įvertinti psichologinio smurto darbe paplitimą tarp IT specialistų ir jo sąsajas su subjektyviu sveikatos vertinimu ir darbingumu.

### Tyrimo medžiaga ir metodai

Tyrimas atliktas 2020 m. kovo mėnesį. Anoniminė anketinė apklausa buvo vykdoma internetu, anketą įkėlus į platformą „Apklausa.lt“. Tyrimo anketa buvo platinama sniego gniūžtės metodu. Kvietimas dalyvauti tyrime su nuoroda į klausimyną buvo nusiųstas vienos informacinių technologijų įmonės atstovui Lietuvoje, prašant išplatinti kolegoms ir pakviesti juos pasidalinti klausimynu su kolegomis, dirbančiais informacinių technologijų srityje ir t.t. Per 2020 m. kovo mėnesį gauta 115 atsakymų į pateiktą klausimyną, iš jų 114 atitiko reikalavimus ir buvo pasirinktos tolesnei statistinei analizei.

Klausimyną sudarė trys dalys. Pirmojoje dalyje pateikti klausimai apie psichologinį smurtą ir jo apraiškas darbe. Šios dalies pradžioje buvo pateiktas psichologinio smurto apibrėžimas pagal PSO: „Psichologinis smurtas – valdžios prieš kitą asmenį ar darbuotojų grupę naudojimas, įskaitant ir grasinimą panaudoti fizinę jėgą, veiksmai ar kalbos, kurios gali pakenkti fizinei, protinei, dvasinei, moralinei ar socialinei gerovei. Tai žeminimas, užjimas, priekabiavimas, grasinimas ir panašūs veiksmai“. Pirmuoju klausimu buvo prašoma atsakyti, kaip dažnai respondentas patiria psichologinį smurtą darbe (atsakymo variantai: „niekada“, „reti, pavieniai, atsitiktiniai atvejai“, „rečiau nei kas savaitę, bet sistemingai“, „dažnai, kas savaitę“, „kasdien, beveik kasdien“). 2–13 (įskaitytinai) klausimai apėmė neigiamą elgesio būdus, patirtus per pastaruosius 12 mėnesių (atsakymų variantai analogiški kaip ir pirmojo klausimo). Šiai klausimyno daliai parengti buvo naudotas Neigiamą elgesio darbe klausimynas [2]. Kad rezultatai būtų aiškesni, atsakymai buvo sujungti ir suskirstyti į 2 kategorijas: atsakymai „niekada“ ir „reti, pavieniai, atsitiktiniai atvejai“ priskirti kategorijai „niekada, pavieniai atvejai“, o atsakymai „rečiau nei kas savaitę, bet sistemingai“, „dažnai, kas savaitę“ ir „kasdien, beveik kasdien“ priskirti kategorijai „dažnai, sistemingai“.

Antrąją klausimyno dalį sudarė 2 klausimai: vienas – apie patiriamus sunkumus darbe dėl smurto („Ar turėjote sunkumų darbe dėl patiriamo psichologinio smurto?“), kitas – apie subjektyviai vertinamą sveikatą („Kaip Jūs vertinate dabartinę savo sveikatos būklę?“). Duomenų analizei atsakymai į šį klausimą buvo sugrupuoti į 3 grupes: gera (kartu su „gana gera“), vidutiniška, bloga (kartu su „gana bloga“).

Trečiąją klausimyno dalį sudarė demografiniai klausimai apie respondento lytį, išsilavinimą, amžių ir šeiminių padėčių.

Atliekant bandomąjį tyrimą buvo nuspręsta išsiųsti 5 anketas atsitiktiniams IT sektoriaus specialistams (privačioje IT įmonėje dirbantiems 2 programuotojams, 2 testuotojams, vienam administratoriui). Anketą pildę specialistai turėjo išsiųsti tą pačią anketą pildyti 3 pažįstamiems asmenims ar kolegoms, dirbantiems IT srityje Lietuvos teritorijoje. Iš viso gauta 20 užpildytų internetinių anketų. Atsižvelgiant į bandomojo tyrimo rezultatus, tam tikros anketos dalys, klausimų formuluotės buvo pakoreguotos.

Statistinė duomenų analizė buvo atlikta naudojant duomenų paketo „R Commander“ 3.5.1 versiją. Kategorinių duomenų analizei skaičiuotas chi kvadrato kriterijus ( $\chi^2$ ). Kai stebėjimų skaičius buvo mažesnis negu 5, pasitelktas Fisher tikslusis testas. Rezultatų skirtumas kaip statistškai reikšmingas buvo vertinamas, kai  $p$  reikšmė  $\leq 0,05$ .

### Tyrimo rezultatai

Tyrimo dalyvavo 114 IT specialistų. Didžiąją dalį (88 proc.) tyrimo respondentų sudarė vyrai. Didžioji dalis (61 proc.) tirtųjų IT specialistų yra įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą, 24 proc. – aukštąjį neuniversitetinį, 9 proc. – vidurinį, 6 proc. – aukštesnįjį išsilavinimą. 44 proc. respondentų gyvena santuokoje, 33 proc. nesusituokę, 21 proc. – nesusituokę, bet gyvena su partneriu (-e), 2 proc. – išsituokę. Respondentų demografinė ir socialinė charakteristika pateikiama 1 lentelėje.

Vidutinis respondentų amžius buvo 28,78 m., standartinis nuokrypis – 4,204. Tiriamuoju laikotarpiu jauniausiam respondentui buvo 20, vyriausiam – 40 metų.

**1 lentelė.** Tiriamųjų demografinė ir socialinė charakteristika (n=114).

Požymis	Absolютieji skaičiai	Procentai
<b>Lytis</b>		
Vyras	100	88
Moteris	14	12
<b>Išsilavinimas</b>		
Aukštasis universitetinis	70	61
Aukštasis neuniversitetinis	27	24
Aukštesnysis	7	6
Vidurinis	10	9
<b>Šeiminių padėtis</b>		
Susituokęs(-usi)	50	44
Nesusituokęs(-usi)	38	33
Nesusituokęs(-usi) gyvena su partneriu	24	21
Išsituokęs(-usi)	2	2

Remiantis tyrimo rezultatais nustatyta, kad per pastaruosius 12 mėnesių apie 10 proc. apklaustųjų IT specialistų patyrė psichologinio smurto apraiškas, didžioji dalis respondentų (apie 90 proc.) nurodė, kad niekada nepatyrė psichologinio smurto darbe apraiškų arba tik pavieniais atvejais (1 pav.).

Detaliai išnagrinėję respondentų pasiskirstymą pagal atsakymus į klausimus apie įvairias galimo psichologinio smurto darbe apraiškas, nustatėme, kad 27 proc. respondentų

**2 lentelė.** Psichologinio smurto ir jo apraiškų paplitimas (n =114).

Požymis n=114	Dažnai, sistemiškai	Niekada, pavieniais atvejais
	proc. (abs. sk.)	
Patyrė psichologinį smurtą darbe	10,5 (12)	89,5 (102)
	95 % (PI 6,1–17,5)	95 % (PI 82,5–93,9)
Buvo išjuoktas (-a) darbo vietoje	15,8 (18)	84,2 (96)
	95 % (PI 10,2–23,6)	95 % (PI 76,4–89,8)
Teko patirti žodinių priekabiavimų ar grasinimus	10,6 (12)	89,4 (102)
	95 % (PI 6,1–17,5)	95 % (PI 76,4–89,8)
Buvo liepiama atlikti žemesnės kvalifikacijos darbą	27,2 (31)	72,8 (83)
	95 % (PI 19,9–36,0)	95 % (PI 64,0–80,1)
Buvo apkalbamas (-a) darbo vietoje	19,3 (22)	80,7 (92)
	95 % (PI 13,1–27,5)	95 % (PI 72,5–86,9)
Darbe buvo ignoruojamas (-a)	9,6 (11)	90,4 (103)
	95 % (PI 5,5–16,5)	95 % (PI 83,5–94,5)
Patyrė užgaulias pastabas dėl savo įpročių, pažiūrų, asmeninio gyvenimo	18,4 (21)	81,6 (93)
	95 % (PI 12,4–26,5)	95 % (PI 73,5–87,6)
Darbo vietoje buvo apšauktas (-a)	5,3 (6)	94,7 (108)
	95 % (PI 2,4–11,0)	95 % (PI 89,0–97,6)
Patyrė nedraugiškai nusiteikusių bendradarbių patyčias	10,6 (12)	89,5 (102)
	95 % (PI 6,1–17,5)	95 % (PI 82,5–93,9)
Apie juos buvo skleidžiami nepagrįsti teiginiai	11,4 (13)	88,6 (101)
	95 % (PI 6,8–18,5)	95 % (PI 81,5–93,2)
Patyrė spaudimą nesinaudoti priklausančiomis teisėmis	4,4 (5)	95,6 (109)
	95 % (PI 1,9–9,9)	95 % (PI 90,1–98,1)
Patyrė sarkazmą ar kitą erzinantį elgesį	27,2 (31)	72,8 (83)
	95 % (PI 19,9–36,0)	95 % (PI 64,0–80,1)
Buvo grasinama susidoroti jėga	-	100 (114)

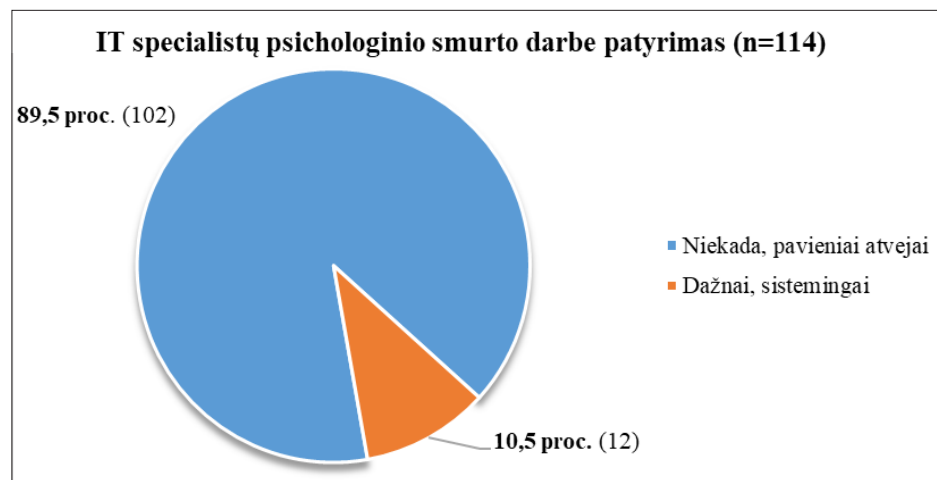
dažnai darbe patyrė sarkazmą ar kitą erzinantį elgesį, ketvirtadaliui respondentų dažnai buvo liepiama atlikti žemesnės kvalifikacijos darbą, daugiau kaip 19 proc. respondentų nurodė, kad dažnai ar sistemingai buvo apkalbami darbo vietoje, 18,4 proc. respondentų dažnai patyrė užgaulių pastabų dėl savo įpročių, pažiūrų ir asmeninio gyvenimo, beveik 11 proc. respondentų teko patirti žodinių priekabiavimų ar grasinimus, apie 10 proc. respondentų darbo vietoje buvo ignoruojami. Dalis apklaustųjų (5,3 proc.) pažymėjo, kad darbo vietoje buvo apšaukti, 4,4 proc. apklaustųjų nurodė, kad dažnai patiria spaudimą nesinaudoti priklausančiomis teisėmis. Apie 11 proc. IT specialistų nurodė, kad dažnai patiria nedraugiškai nusiteikusių bendradarbių patyčias, 11,4 proc. respondentų teigė, kad darbe apie juos buvo skleidžiami nepagrįsti teiginiai. Visi (100 proc.) respondentai nurodė, kad jiems niekada nebuvo grasinama susidoroti jėga arba grasinta pavieniais atvejais (2 lentelė). Nė vienas respondentas nenurodė, kad jam tenka dažnai arba nuolat susidurti su grasinimais susidoroti jėga.

Siekiant įvertinti, ar skiriasi respondentų patirtys priklausomai nuo jų sociodemografinių charakteristikų, įvairiose respondentų grupėse buvo nustatyta labai nedaug skirtumų. Duomenų analizė parodė, kad aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys respondentai, palyginti su neuniversitetinį ar kt. išsilavinimą turinčiais respondентаis, darbe patiria daugiau užgaulių pastabų apie įpročius, pažiūras, asmeninį gyvenimą – atitinkamai

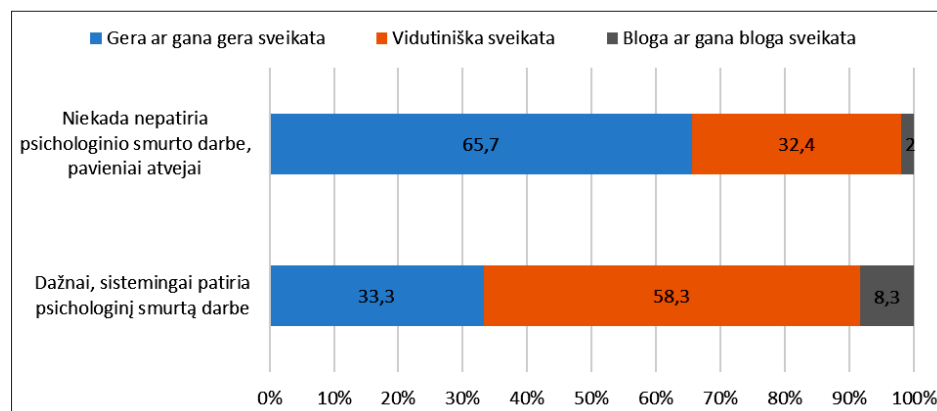
24,3 proc. ir 9,1 proc. ( $\chi^2 = 4,1509$ ,  $p=0,042$ ). Pastebėta, kad 30 metų ir vyresnio amžiaus respondentai dažniau (18,5 proc.) nurodo, kad sistemingai patiria nedraugiškai nusiteikusių bendradarbių patyčias, palyginti su 29 metų ir jaunesniais respondентаis (3,3 proc.) ( $\chi^2=6,96$ ,  $p=0,008$ ). Aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys respondentai daugiau (34,3 proc.) dažnai ir sistemingai patiria sarkazmą ar kitą erzinantį elgesį darbe, palyginti su aukštąjį neuniversitetinį ar kt. išsilavinimą turinčiais respondентаis (15,9 proc.). Šis skirtumas tarp grupių yra statistiškai reikšmingas ( $\chi^2= 4,61$ ,  $p=0,032$ ).

Tyrėjai siekė nustatyti, kaip respondentai vertina savo sveikatą ir ar šis vertinimas yra susijęs su darbe patiriamu smurtu. Atlikus rezultatų analizę nustatyta, kad 62,3 proc. respondentų savo sveikatą vertina gerai arba gana gerai, 35,1 proc. – vidutiniškai, 2,6 proc. – blogai. Nustatyta, kad respondentai, kurie nurodė, kad patiria smurtą darbo vietoje, statistiškai reikšmingai blogiau vertina savo sveikatą nei smurto nepatiriantys respondentai. Pavyzdžiui, 8,3 proc. dažnai ir sistemingai psichologinį smurtą darbe patiriančių apklaustų IT specialistų savo sveikatą vertina kaip blogą, palyginti su respondентаis, kurie niekada nepatyrė psichologinio smurto darbe (2 proc.). Šis skirtumas yra statistiškai reikšmingas:  $\chi^2 = 5,52$ ,  $p= 0,048$  (2 pav.).

Atlikus tyrimą nustatyta, kad psichologinį smurtą patiriantys apklaustieji dažniau



1 pav. Psichologinio smurto paplitimas tarp informacinių technologijų specialistų



2 pav. IT specialistų psichologinio smurto darbe patyrimas ir subjektyvus sveikatos vertinimas

patiria ir kitų su darbu susijusių sunkumų (negali atvykti į darbą, užduotis atlieka ne taip rūpestingai ir mažiau, nei turėtų), palyginti su psichologinio smurto nepatiriančiais respondentais – atitinkamai 91,7 proc. ir 51 proc. ( $\chi^2=7,19$ ,  $p=0,007$ ) (3 pav.).

### Rezultatų aptarimas

Psichologinio smurto darbe tema jau keletą dešimtmečių gvildinama tiek užsienio, tiek Lietuvos literatūroje [11]. Šeštojo Europos darbo sąlygų tyrimo (2015 m.) duomenimis, beveik 16 proc. Europos darbuotojų yra patyrę priekabiavimą, žeminimą ir panašų psichologinį smurtą darbe [9]. Mūsų atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad apie 11 proc. apklaustų IT specialistų pripažįsta, jog per pastaruosius 12 mėnesių darbe patyrė psichologinį smurtą. Neabejotina, kad įvairių sektorių darbuotojai ši reiškinį gali patirti nevienodu dažnumu, tačiau šio tyrimo autoriams nepavyko rasti kitų tyrimų, kuriuose būtų nagrinėjami psichologinio smurto reiškiniai IT sektoriuje. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, Lietuvos darbo rinkoje šis sektorius yra vienas labiausiai augančių, todėl šių darbuotojų patirtis yra svarbi.

Atlikus Vilniaus ir Klaipėdos ujimo ir priekabiavimo darbo vietose tyrimą pagal ekonomines veiklas ir profesijas buvo nustatyta, kad sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriaus darbuotojai dažniau patiria ujmą ir priekabiavimą, palyginti su švietimo, prekybos ir kitų aptarnavimo sektorių darbuotojais tiriamuo-

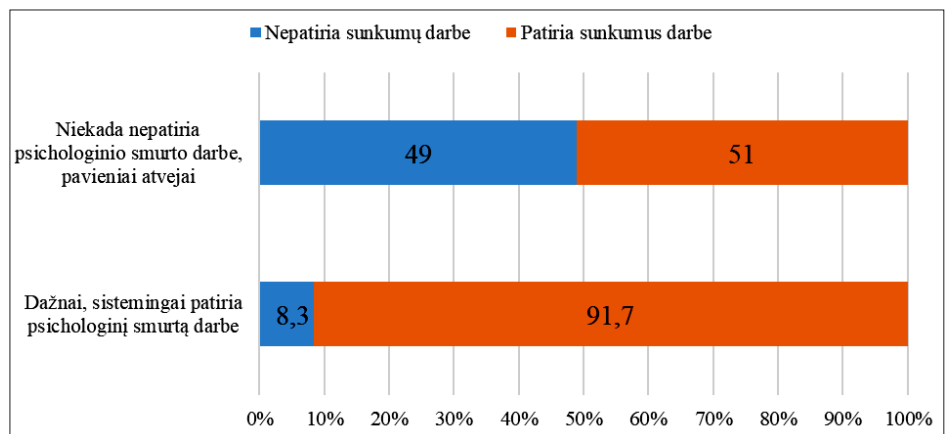
siuose miestuose [11]. K. Durniat 2018 m. paskelbtame tyrime lygino Lenkijos ( $n=149$ ) ir Ispanijos ( $n=148$ ) administracijos darbuotojų patiriamo psichologinio smurto darbovietėje atvejus. Nustatyta, kad apklaustieji tiek Lenkijoje, tiek Ispanijoje patiria psichologinį smurtą darbe: 14 proc. Lenkijoje ir 11,5 proc. Ispanijoje. Ispanijos specialistams, patiriantiems psichologinį smurtą darbe, reikšmingai dažniau (63,5 proc. tiriamųjų) liepiama atlikti žemesnės kvalifikacijos darbus, o Lenkijoje taip atsakė 36,2 proc. tiriamųjų. Šis tyrimas leidžia daryti prielaidą, kad skirtinga kultūrinė aplinka gali nulemti nevienodą smurto patyrimą ar suvokimą [12].

Beveik 90 proc. apklaustų mūsų tyrimo IT specialistų tvirtino, kad psichologinio smurto darbe nepatiria, bet vėliau, atsakydami į anketos klausimus, žymėjo skirtingas psichologinio smurto formas, t. y., kad patiria sunkumų, sutelkdami dėmesį į darbą ir t. t. Drįstume teigti, kad psichologinio smurto aukos vis dar nepakankamai atpažįsta psichologinio smurto apraiškas arba nedrįsta pripažinti, kad su jomis susiduria. Kaip teigia prof. J. Vveinhardt ir kt., lietuvių mentalitetui įprasta, kad tai, kas susiję su jausmais, emocijomis, turi būti paslėpta, nematoma, todėl emocinių išgyvenimų (įskaitant ir psichologinio smurto apraiškas) stengiamasi nekelti į viešumą [13].

Pasak B. Pajarskienės, darbovietėse psichologinis smurtas gali kelti stresą ir nerimą, depresijos simptomus, atminties ir miego sutrikimus, virškinimo problemas [11]. Šveicarijos ir Nyderlandų mokslininkų publikacijoje teigiama, kad darbe patiriamas psichologinis smurtas turi įtakos vėliau pasireiškiantiems darbuotojų sveikatos sutrikimams. Atlikus daugiau nei 70 tyrimų metaanalizę įrodyta, kad psichologinį smurtą patiriančių darbuotojų populiacijoje yra darbuotojų nutukimo, miego sutrikimų, pratimų neatlikimo, darbo praradimo ir asmeninio gyvenimo sunkumų, pvz., skyrybų, konfliktų ryšys [14]. Šiuo tyrimu nustatėme, kad respondentai, pažymėję, kad dažnai ar sistemingai patiria smurtą, prasčiau vertino ir savo sveikatą.

Tyrimu nustatėme, kad nemaža dalis smurtą patiriančių darbuotojų pripažino, jog darbe jiems teko patirti ir kitų sunkumų: jie dažniau negalėdavo atvykti į darbą, užduotis atlikdavo ne taip rūpestingai ir mažiau, nei turėtų. Valstybinės darbo inspekcijos rekomendacijose teigiama, kad dėl psichologinio smurto darbe galima patirti didelių nuostolių. Norint įmonėje užkirsti kelią priekabiavimui ir darbuotojų užgauliojimui, būtina laiku imtis išankstinių veiksmų. Valstybinė darbo inspekcija ragina darbdavius įmonėse, įstai-gose, organizacijose diegti psichologinio smurto atpažinimo ir įveikos priemones [15].

Atliekant tyrimą, šalyje buvo paskelbtas karantinas ir tai sudarė nemažai keblumų apklausti specialistus internetu. Iš namų dirbantys specialistai tapo sunkiau pasiekiami,



3 pav. Psichologinio smurto darbe patyrimo ir sunkumų darbe sąsajos

pasyvesni, dėl to tyrimo imtis yra gana kukli ir neabejotinai galėjo paveikti tyrimo rezultatus bei jų interpretaciją, tačiau ir šie rezultatai leidžia manyti, kad svarbu skirti dėmesį smurto reiškinio pažinimui, atpažinimui ir prevencinių programų kūrimui.

### Išvados

1. 10,5 proc. tyrimo dalyvių nurodė, kad darbe dažnai ar sistemingai patiria psichologinį smurtą. Kiek didesnė tyrimo dalyvių dalis pažymėjo, kad jiems dažnai ar sistemingai tenka patirti pavienes psichologinio smurto apraiškas. 27 proc. respondentų nurodė, kad darbe dažnai patyrė sarkazmą ar kitą erzinantį elgesį, o ketvirtadaliui respondentų buvo liepiama atlikti žemesnės kvalifikacijos darbą. Daugiau kaip 19 proc. respondentų nurodė, kad darbo vietoje buvo apkalbami, 18,4 proc. respondentų patyrė užgaulių pastabų dėl savo įpročių, pažūrų ir asmeninio gyvenimo, beveik 11 proc. respondentų teko patirti žodinių priekabiavimą ar grasinimus, apie 10 proc. respondentų darbo vietoje buvo ignoruojami.

2. Nustatyta, kad psichologinio smurto patyrimas darbo vietoje gali būti susijęs su prastesniu sveikatos bei darbinumo vertinimu.

### Literatūra

- World report on violence and health. WHO, 2014. [https://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/world\\_report/en/](https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/)
- Vasilavičius, P., Januškevičius, V., Ustinavičienė, R., Vainauskas, S., Šidagytė, R. Kauno apskrities gydymo įstaigų slaugytojų patiriamo neigatyvaus elgesio darbe sąsajos su sveikatos sutrikimais. *Visuomenės sveikata*, 2010; 1(48):59-82.
- Astrauskaitė M., Kern RM. Patyčios darbe: sampratos, paplitimo, pasekmių ir priežasčių analizė. *Visuomenės sveikata*, 2013; 4(63).
- Psichologinio smurto darbo vietose paplitimas, pasireiškimų formos ir rizikos veiksniai. Higienos institutas. Vilnius, 2014.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2022.
- Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence Vict* 1990; 5(2). <https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>
- Leach LS, Too LS, Batterham PJ, Kiely KM, Christensen H, Butterworth P. Workplace Bullying and Suicidal Ideation: Findings from an Australian Longitudinal Cohort Study of Mid-Aged Workers. *Int J Environ Res Public Health* 2020; 17(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph17041448>
- Economic Consequences of Mobbing as Discrimination in Employee Relations: the Aspect of Health Loss. *Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai*, 2010;4(1).
- Šeštasis Europos darbo sąlygų tyrimas. Eurofound, 2015. <https://www.eurofound.europa.eu/lt/publications/resume/2015/working-conditions/first-findings-sixtheuropean-working-conditions-survey-resume>
- Statistikos departamentas. Informacinės technologijos Lietuvoje, 2017.
- Pajarskienė, B., Vėbraiūtė, I., Andruškieienė, J., Jurgutis, A. Ujimo / priekabiavimo dažnis Vilniaus ir Klaipėdos darbo vietose pagal ekonomines veiklas ir profesijas. *Visuomenės sveikata*, 2012;2(57):57-69.
- Durniat K. Doświadczenie mobbingu i negatywnych emocji w pracy - analiza porównawcza: Polska - Hiszpania. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*. 2018;(512):36-47. <https://doi.org/10.15611/pn.2018.512.03>
- Vveinhardt. Mobbing / patyčių kaip psichosocialinio stresoriaus prevencija / Prevention of mobbing / bullying as a psychosocial stressor. 2016. <https://doi.org/10.33607/elt.v2i8.235>
- Verkuil B, Atasayi S, Molendijk ML. Workplace Bullying and Mental Health: A Meta-Analysis on Cross-Sectional and Longitudinal Data. *PLoS One* 2015;10(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0135225>
- Valstybinė darbo inspekcija. Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos, 2012.

### PSYCHOLOGICAL VIOLENCE IN THE INFORMATION TECHNOLOGY (IT) SECTOR

A. Rakalovič, J. Stanislavoviėnė

Keywords: psychological violence, information technology. Summary

Psychological violence at work has been the subject of both foreign and Lithuanian literature for several decades. November 1, 2022, amendments to the Labour Code have come into force in Lithuania, requiring larger companies to approve a policy on violence and harassment prevention, announce it to employees and implement it. The information technology sector is one of the fastest growing sectors in the world, but the prevalence of violence among workers in this sector has not been studied in Lithuania. In this study, we aimed to assess the prevalence of psychological violence at work among IT professionals and its association with subjective health assessment and work capacity. The survey tool was an anonymous questionnaire, which was distributed to IT professionals in a snowball effect. 114 respondents answered the questionnaire. The results showed that 10.5% of the participants in the survey experience frequent or systematic psychological violence at work. A slightly higher proportion of the participants indicated that they often or systematically experience individual manifestations of psychological violence. 27% of respondents reported frequent sarcasm or other annoying behaviour at work, and a quarter of respondents had been asked to do lower-skilled work. More than 19% of respondents reported being gossiped at the workplace, 18.4% had been subjected to abusive remarks about their habits, attitudes and personal life, almost 11% had been subjected to verbal harassment or threats, and about 10% had been ignored at the workplace. The study also found that experiencing psychological violence at the workplace can be associated with poorer health and performance.

Correspondence to: jelena.stanislavoviene@mf.vu.lt  
Gauta 2023-02-27