

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
SOCIALINIŲ TECHNOLOGIJŲ FAKULTETO
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

GAILĖ VINCIŪNAITĖ
(VERSLO PSICHOLOGIJA)

PSICHOLOGINIO PERSEKIOJIMO DARBE PATYRIMO ANALIZĖ

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė –
doc. dr. Jolanta Sondaitė

Vilnius, 2014

TURINYS

PRATARMĖ	3
1. PSICHOLOGINIO PERSEKIOJIMO DARBE PATYRIMO ANALIZĖ	5
1.1. Psichologinio persekiojimo darbe reiškinyis ir samprata	5
1.2. Psichologinio persekiojimo darbe proceso samprata	9
1.2.1. Psichologinio persekiojimo darbe priežastys.....	10
1.2.2. Psichologinio persekiojimo darbe pasireiškimas	12
1.2.3. Atsakas į psichologinį persekiojimą darbe	14
1.2.4. Psichologinio persekiojimo darbe pasekmės	15
1.3. Psichologinio persekiojimo darbe reiškinyis mokslinių tyrimų kontekste.....	18
1.4. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai	20
2. PSICHOLOGINIO PERSEKIOJIMO DARBE PATYRIMO ANALIZĖ	21
2.1. Tyrimo metodika.....	21
2.1.1. Tyrimo dalyviai.....	21
2.1.2. Pusiau struktūruoto interviu duomenų rinkimo būdas ir interpretacinės fenomenologinės analizės metodo pasirinkimas ir pristatymas.....	22
2.2. Tyrimo eiga.....	24
2.3. Tyrimo rezultatai.....	24
2.3.1. Metatema: Savęs įprasminimo svarba.....	27
2.3.2. Metatema: Troškimas būti gerbiamu, svarbiu	31
2.3.3. Metatema: Negatyvios mintys ir kūno atsakas	34
2.4. Tyrimo rezultatų aptarimas.....	37
2.5. Tyrimo ribotumai ir gairės tolimesniems tyrimams	42
IŠVADOS.....	44
LITERATŪROS SĄRAŠAS	45
SANTRAUKA.....	51
SUMMARY	52
PRIEDAI	53

PRATARMĖ

Daugybė žmonių kasdien eina į darbą. Kol darbe nekyla jokių krizinių situacijų, tarpasmeniniai santykiai suprantami kaip savaime aiškūs, nereikia apie juos mokytis – tas pats kas kvėpuoti, valgyti ir pan. Bendravimas plačiaja prasme suvokiamas kaip keitimasis informacija, žinių, nuomonių tikslinimas, plėtimas bei tam tikro emocinio krūvio perdavimas (Almonaitienė, 2005; Zohar, Marshall, 2006).

Pasaulinė praktika teigia, jog daugumoje šalių psichologinis persekiojimas darbe yra aktuali problema, kuri sąlygoja daug negatyvių padarinių ne tik individams, tačiau ir organizacijoms bei valstybės ekonomikai (Coyne, 2011; Yamada, 2000; McMahon, 2000; Monks, Coyne, 2011; Notelaers, 2010). Tai labai senas fenomenas, kuris nebuvo atpažintas iki ankstyvųjų 1980 metų.

Anot J. Vveinhardt ir P. Žukausko (2012), psichologinis persekiojimas įprastai analizuojamas atskirai nuo kitų procesų, tačiau organizacijoje vykstantys kiti veiksmai yra glaudžiai susiję su šiuo reiškiniu. Pagrindas – tarpusavio santykių disfunkcija. Tačiau dar ne itin didelis dėmesys skiriamas darbuotojų tarpusavio santykiams organizacijoje, o tuo labiau psichologinio persekiojimo reiškinys žinomas ir suprantamas ne visiems organizacijų vadovams. Tai pat autoriai J. Vveinhardt ir P. Žukauskas (2012) pažymi, jog nuolat auganti konkurencija kelia vis didesnę grupės ir jų asmenų bei tarpasmeninių santykių pavojų. Tam įtakos turi ir didelė įvairovė – požiūrių, vertybių, socialinių grupių, kultūrinė, tautinė ir kt. Naujų technologijų spartus augimas kelia didesnės kvalifikacijos poreikį, o tai reikalauja ne tik didesnių kvalifikacijos reikalavimų, bet kartu ir mažina darbo vietų skaičių. Psichologinis persekiojimas, patyčios ir įžeidus bendravimas yra dažna situacija daugelyje organizacijų (Deery, Walsh, Guest, 2011; Fitzpatrick, Cotter, Bernfeld, Carter, Kies, Fouad, 2011). Šis reiškinys yra vienas iš sparčiausiai didėjančių nusiskundimų darbe bei teisiškai jau atpažįstamas keliose Europos Sąjungos šalyse (pvz., Prancūzija). Nors tarptautiniu mastu nėra vieno priimto apibrėžimo, tačiau tai gali būti suprantama kaip besikartojantis bei užsitęsiantis nefizinis persekiojimas/priekabiavimas darbo vietoje, kuris aukai turi žeminantį poveikį (Guerrero, 2002).

Įvairiausi tyrinėjimai (Deery ir kt., 2011; Guerrero, 2002) prisideda prie šio reiškinio teorinio plėtojimo bei praktinio aspekto: konsultuojant psichologinį persekiojimą patyrusius darbuotojus bei pačius persekiotojus (todėl svarbu teorinės ir praktinės rekomendacijos). Be to, geras ir gilus šio reiškinio išmanymas gali padėti numatyti psichologinio persekiojimo pradžią ir intensyvėjimą, taip apsaugant darbuotojus bei pačią organizaciją nuo neigiamų padarinių (Fitzpatrick ir kt., 2011).

Taigi, Lietuvoje ir užsienio šalyse atlikti psichologinio persekiojimo tyrimai rodo neigiamas individualias (pažeidžiama fizinė, emocinė, socialinė bei ekonominė gerovė), socialines bei

ekonomines pasekmes (Astrauskaitė, 2009; Cowan, 2012; Malinauskienė, Obelenis, Šopagienė, 2005; Kolodej, 2005; Vveinhardt, 2011; Zapf, 1999 bei kt.) o tai skatina atlikti psichologinius tyrimus ir Lietuvoje bei pažvelgti į šią problemą įvairiais naujais pjūviais. Tad tyrimo naujumą apsprendžia siekis atskleisti šio fenomeno pasireiškimą per individualų ir unikalų psichologinį persekiojimą darbe patyrusių žmonių patyrimą – pažvelgti į šį sukrečiantį gyvenimo patyrimą kokybiniu pjūviu. Kaip teigia Ch. Kolodej (2005), psichologinis persekiojimas – tai fenomenas, kuris turi nuosavą dinamiką, kuriam galima konstruktyviai priešintis turint pakankamai žinių, pasiruošus teisingai intervencijai bei atviram konflikto peržiūrėjimui. Tad šio tyrimo išsikeltas **tikslas** – atskleisti nukentėjusių žmonių nuo psichologinio persekiojimo darbe patyrimą.

1. PSICHOLOGINIO PERSEKIOJIMO DARBE PATYRIMO ANALIZĖ

1.1. Psichologinio persekiojimo darbe reiškinys ir samprata

Autorių Vveinhardt ir Žukausko (2012) teigimu, nuo paskutinio XX a. dešimtmečio organizacinio mokslo tyrėjai naudoja įvairius apibrėžimus, kad apibūdintų besikartojantį, siekiantį pakenkti bendradarbiui agresyvų elgesį darbovietėje.

Psichologinis persekiojimas darbe tampa vis dažnesniu tyrimų objektu dėl jo reikšmingų pasekmių individui, organizacijai bei visuomenei (Crawshaw, 2009; Keashly, Harvey, 2005; Owoyemi, Sheehan, 2011; Stephen, Walsh, Guest, 2011; Zapf, Einarsen, 2001). Šis reiškinys turi įvairiausių pavadinimų ir apibrėžimų (*darbo patyčios, mobingas, psichologinė prievarta ir/ar priekabiavimas*) – didėjanti jų įvairovė trukdo suvokti agresijos darbo vietoje fenomeną pagal aiškius ir nuoseklius terminus, komplikuoja efektyvų bendradarbiavimą tarp mokslininkų/tyrėjų ir specialistų/praktikų. Šio fenomeno aiškaus ir vientiso, pastovaus apibūdinimo trūkumas aprašomojoje kalboje glumina darbdavius, sveikatos apsaugos specialistus, įstatymų leidėjus ir kitus visuomenės narius, kurie siekia spręsti ir atkreipti dėmesį į patiriamo darbo vietoje psichologinio persekiojimo šaltinį (Crawshaw, 2009). Taip pat svarbu klaidingai nesieti psichologinio persekiojimo su seksualinio priekabiavimo darbe fenomenu (*sexual harassment at workplace*) (Björkqvist, Österman, Helt-Bäck, 1994).

Moralinis priekabiavimas (*moral harassment*), taip pat žinomas dar kaip mobingas (*mobbing*) (Švedijoje, Vokietijoje, Italijoje ir kt.), persekiojimas darbe (*workplace victimization*) (Švedijoje), patyčios darbo vietoje (*workplace bullying*) (Jungtinėse valstijose bei Anglijoje), psichologinis priekabiavimas (*psychological harassment*) ar psichologinis teroras (*psychological terror*) – visi šie pavadinimai apibūdina tą patį reiškinį. Tačiau nemažai pasipriešinimo buvo įtraukiant sąvoką „psichologinis“ į agresyvaus elgesio darbe reiškinį, tradiciškai apibrėžiamą kaip besireiškiantį fiziškai (Martino, Hoel, Cooper, 2003; cit. pagal Keashly, Harvey, 2005; Leymann, 1990; Leymann, 1996).

Anot A. Larsson (2008), mobingo sąvoka (taip pat kaip *bullying, harassment*) ir koncepcija buvo pristatyta bei įvesta 1969 metais Švedijoje gydytojo P. P. Heinemann. Jis šią sąvoką panaudojo tokio elgesio apibūdinimui, kurį pastebėjo mokykloje, kai vaikų grupė fiziškai ar psichologiškai atakuodavo vieną vaiką. Šio gydytojo pagrindinis tikslas buvo suformuoti stiprią nuomonę apie tokį nepriimtina elgesį ir priešintis tam visais įmanomais būdais. Tai greitai patraukė visuomenės dėmesį ir prasidėjo diskusijos apie patyčias mokykloje (Agevall, 2007; cit. pagal Larsson, 2008). Tokiu būdu žmonės buvo supažindinti su mobingo sąvoka. Ši P. P. Heinemann sukurta koncepcija atkreipė dėmesį į patyčias tarp vaikų, tačiau nuo tada šis reiškinys įgijo susidomėjimą socialiniuose bei kituose moksluose Skandinavijoje ir nuo 1980 metų antrosios pusės – visame pasaulyje (Eriksson et al., 2002;

cit. pagal Larsson, 2008). A. Larsson (2008) teigimu, ir anksčiau buvo susidurta su šiuo reiškiniu, tačiau P. P. Heinemann mobingo koncepcijos įvedimas atskleidė akivaizdžią ir labai svarbią socialinę problemą.

Analizuojant šį reiškinį toliau, jau 1984 metais psichologas dr. H. Leymann (cit. pagal Guerrero, 2002; Namie, 2003) Švedijoje buvo pirmasis panaudojęs šį mobingo terminą ne moksleivių ir mokyklos kontekste, kaip tai padarė P. P. Heinemann (Larsson, 2008), o būtent apibūdinti priešišką ir neetišką darbuotojų elgesį darbovietėje, sistemingai nukreiptą prieš kitą kolegą, kuris dėl mobingo/psichologinio persekiojimo yra stumiamas į bejėgio ir beginklio žmogaus poziciją. H. Leymann buvo vokiečių kilmės psichiatras, kuris 1980 m. įkūrė pirmąją pasaulyje darbe patirtų trauminių išgyvenimų (*work trauma*) kliniką Švedijoje. Anot G. Namie (2003), tarptautinės kovos su psichologiniu persekiojimu įkūrėjas dr. H. Leymann labiausiai rūpinosi patyčių daroma įtaka žmogaus sveikatai.

Autorė M. Vartia (2003) pateikia lentelę, kurioje analizuojama įvairių autorių terminai ir jų apibrėžimai, susiję su psichologiniu persekiojimu. Iš pateiktų sąvokų galima pamatyti jų įvairovę skirtingais aspektais.

1 lentelė. Psichologinio persekiojimo terminai ir apibrėžimai (pagal Vartia, 2003)

Autorius	Terminas	Apibrėžimas
Brodsky (1976)	Priekabiavimas (<i>harassment</i>)	Vieno kolegos besikartojantis ir nuolatinis kankinimas, žlugdymas. Tai toks elgesys, kuris nuolatos provokuoja, sukuria spaudimą, gąsdina, baugina ar kitaip sukelia diskomfortą kitam asmeniui.
Thylefors (1987)	„Atpirkimo ožys“ (<i>scapegoating</i>)	Vienas ar keletas žmonių per tam tikrą laikotarpį sukuria tokias situacijas, per kurias kitas darbuotojas patiria negatyvų elgesį, jam suverčiama kaltė dėl kitų kolegų veiksmų.
Leymann (1990, 1996)	Mobingas/psichologinis teroras (<i>mobbing, psychological terror</i>)	Psichologinis teroras ar mobingas apima priešišką ir neetišką bendravimą, kuris sistemiskai nukreiptas vieno ar kelių asmenų į kitą žmogų, kolegą, kuris dėl mobingo yra stumiamas į bejėgio ir beginklio žmogaus poziciją, kuri vis tęsiasi. Šie veiksmai atliekami labai dažnai (bent kartą į savaitę) ir ilgą laiko periodą (mažiausiai 5-6 mėnesius).

1 lentelės tęsinys kitame puslapyje

Autorius	Terminas	Apibrėžimas
Wilson (1991)	Traumuojantys išgyvenimai darbe (<i>workplace trauma</i>)	Darbuotojas tarsi „subyra“ iš vidaus, todėl darbdavys ar vadovas turi pastebėti, įvertinti, ar to priežastis – nuolatinis, tyčinis bei kenksmingas elgesys šio darbuotojo atžvilgiu.
Björkqvist, Österman, Hiert-Bäck (1994)	Priekabiavimas darbe (<i>work harassment</i>)	Tai besikartojantis elgesys, kurio tikslas sukelti psichologinį skausmą, diskomfortą, nukreiptą prieš vieną ar kelis asmenis, kuris dėl tam tikrų priežasčių negali apsiginti.
Einarsen, Skogstad (1996)	Patyčios (<i>bullying</i>)	Patyčiomis vadinti reiškinių galima tuomet, kai tai kartojasi tam tikrą laikotarpį bei su tuo susiduriantis asmuo turi sunkumų apsiginant. Patyčiomis vadinti negalima, jei abi šalys yra beveik lygios savo jėgomis konflikte ir tokie incidentai yra pavieniai (darbiniai konfliktai, kai abi pusės lygios apsiginti).
Keashly, Trott, MacLean (1994); Keashly (1998)	Užgaulus elgesys/emocinis užgauliojimas (<i>Abusive behaviour/emotional abuse</i>)	Tai priešiškas verbalinis ir/ar neverbalinis elgesys, kuris nėra susijęs su seksualiniu ar rasiniu priekabiavimu, nukreiptas vieno ar kelių asmenų į kitą asmenį. Šio elgesio tikslas – pakenkti kitam, suformuoti neigiamą požiūrį į auką.
Hoel, Cooper (2000)	Patyčios (<i>bullying</i>)	Tai situacija, kai vienas ar keli asmenys per tam tikrą laikotarpį patiria vieno ar kelių kitų asmenų neigiamus veiksmus ir negali tokiose situacijose pats apsiginti. Vienetiniai nesutarimai ar konfliktai nėra patyčios darbe.

Taigi, sąvokų ir jų apibrėžimų yra daug: vieni jų pabrėžia šio reiškinių dažnumą ir trukmę, kiti šį reiškinį atspindinčius veiksmus, kiti – kitus aspektus. Tačiau, anot autorės M. Vartia (2003), visgi galima išskirti tokius pagrindinius bendrus psichologinio persekiojimo požymius:

1. Priešiškas, reguliariai besikartojantis elgesys: vienkartinis konfliktas nėra laikomas psichologiniu puolimu (šis bruožas padeda atskirti psichologinį persekiojimą nuo darbe pasitaikančių vienkartinių tarpusavio neaiškumų, konfliktų, atsirandančių dėl kasdienių susidūrimų) (Keashly, Harvey, 2005; Vartia, 2003).

2. Aukos bejėgiškumas – t. y., galios pusiausvyros nebuvimas tarp aukos ir persekiotojo. Kai kurie autoriai pabrėžia (Niedl, 1995; cit. pagal Vartia, 2003), jog psichologiniu persekiojimu galima vadinti tokią situaciją, kai auka pati save suvokia, kaip negalintį apsiginti ar pabėgti iš tokios situacijos. Taigi, psichologinio persekiojimo nėra, kai abi šalys yra vienodai stiprios.
3. Tai – tarpasmeninių santykių reiškinys, kuris vyksta tarp dviejų ar kelių asmenų/grupės. Dažniausiai psichologinis persekiojimas pasitaiko tarp darbuotojų ir jų vadovų, aukščiau esančių pareigybių atžvilgiu (pvz., vadovas → pavaldinys) (Einarsen, 2000; Vartia, 2003).

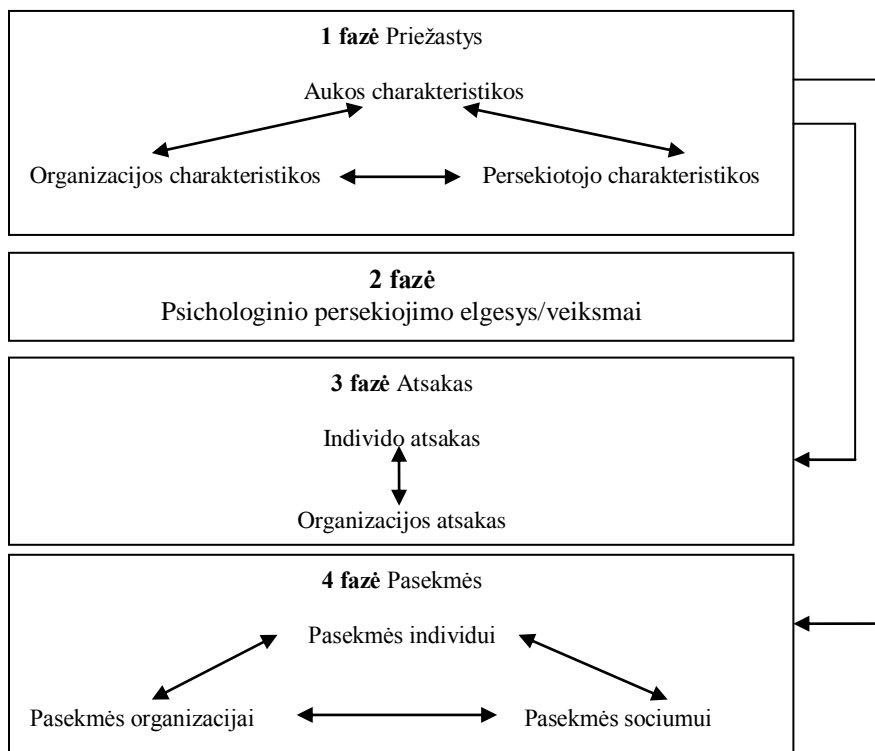
Aiškėja, jog psichologinio spaudimo sąvoka neapima laikinų konfliktų (svarbu atsižvelgti į dažnumą, trukmę) ir dėmesys skiriamas psychosocialinei situacijai, kurios pasekmės gali pasireikšti psychosomatiniais ar psichiatriniais sutrikimais.

Nėra bendro sutarimo dėl šio reiškinio apibrėžimo, taip pat egzistuoja ir skirtingi terminai, apibūdinantys iš esmės tą patį fenomeną, kaip: *patyčios, priešiškas elgesys darbe, emocinė prievarta, emocinis priekabiavimas, nelytinis priekabiavimas, psichologinė agresija, psichologinis priekabiavimas, psichologinis teroras, sąmoningas psichologinis smurtas* (Crawshaw, 2009); *emocinė prievarta* (Keashly, Harvey, 2005), *mobingas* (Leymann, 1990) ir kt. Ši apibrėžimo dilema sprendžiama apjungiant visus veiksmus, apibūdinančius agresyvų elgesį darbo vietoje, kurie iš esmės nusako tą patį reiškinį, nekuriant vis naujų terminų ir nesiekiant užfiksuoti kiekvieną skirtingos situacijos detalę (Crawshaw, 2009; Schat, 2006; cit. pagal Martina, LaVan, 2010). Autorė L. Crawshaw (2009) siūlo tokią sąvokų gausą skirstyti taip, jog bendroji kategorija apimtų visas užgauliojimo darbe formas, įtraukiant ir diskriminaciją, seksualinį priekabiavimą, psichologinę agresiją darbovietėje, ir kt., o specifinė – atskleidžia tam tikrus požymius (pvz., ar yra fizinis kontaktas).

Šiame magistriniame darbe „*psichologinio persekiojimo*“ sąvoka, apibendrinus ir atsižvelgus įvairių autorių nuomonę (Crawshaw, 2009; Einarsen, 2000; Guerrero, 2002; Larsson, 2008; LaVan, Martin, 2008; Namie, 2003; Vartia, 2003), pasirinkta tikslingai. Darbo autorės nuomone, ji apima įvairius tiesioginius ir netiesioginius veiksmus, o taip pat ir verbalinį, ir neverbalinį elgesį: psichologinis persekiojimas nusako galingesnio asmens ar grupės engimą, nukreiptą prieš silpnesnįjį kolegą; tai gali pasireikšti nesąžininga, nekonstruktyvia kritika, netgi viešu įžeidinėjimu, ignoruojant aukos nuomonę, nustatant nerealius tikslus darbe ir kt. Dėl šių veiksmų visumos darbuotojas jaučiasi žeminamas, negerbiamas, o tai lemia neefektyvų darbą, nesaugumo jausmą ir kitas neigiamas pasekmes žmogaus asmeniniame gyvenime.

1.2. Psichologinio persekiojimo darbe proceso samprata

Anto G. Poilpot-Rocaboy (2006) ir A. B. Nathan su A. B. Terry (2006), psichologinis persekiojimas darbe yra daugialypis reiškinys. Kiekvienas poelgis/veiksmas kartojasi nevienodu dažnumu, o jais yra siekiama skirtingų tikslų: pašalinti kitą kolegą iš darbo, palengvinti konkurenciją dėl užduočių, pasiekimų, karjeros, dėl statuso ar vadovo palankumo ir kt. Autoriaus G. Poilpot-Rocaboy (2006) siūlomas modelis nurodo (žr. 1 pav.) tam tiką psichologinio persekiojimo proceso eigą, suskirstytą į tarpusavyje viena kitą veikiančias fazes, pvz.: psichologinio persekiojimo priežastys (1 fazė) gali turėti reikšmės būsimai reakcijai – atsakui (3 fazė), t. y., aukos asmenybės bruožai gali turėti įtakos individualiam atsakui į psichologinį persekiojimą, arba įmonės kultūra gali turėti reikšmės, kaip organizacija reaguos į psichologinį persekiojimą; pirmosios fazės reikšmė ketvirtajai – aukos asmenybės charakteristikos gali turėti įtakos individualioms pasekmėms ir kt. Šio proceso modelis pateiktas 1 paveiksle.



1 pav. *Psichologinio persekiojimo proceso modelis* (pagal Poilpot-Rocaboy, 2006).

1.2.1. Psichologinio persekiojimo darbe priežastys

Psichologinis persekiojimas yra daugialypis, sudėtingas reiškinys, atsirandantis dėl įvairių priežasčių. Šio proceso veiksniai susideda iš trijų tarpusavyje susijusių lygmenų: individo (aukos) ir persekiotojo savybių (darbuotojo, naudojančio psichologinį persekiojimą) ir organizacijos kultūros bei kitų jos charakteristikų. Toliau šiame darbe apžvelgiamos psichologinio persekiojimo proceso modelio fazės.

Aukos charakteristikos. Nėra daug įrodymų, jog asmenybės bruožai tiesiogiai susiję su psichologiniu persekiojimu (Poilpot-Rocaboy, 2006), tačiau atliktuose tyrimuose (Zapf, Einarsen 2003; cit. pagal Poilpot-Rocaboy, 2006) buvo pastebėta, jog psichologinį persekiojimą patyrę darbuotojai pasižymėjo žemesniu savęs vertinimu, aukštesniu nerimo lygiu, nervingumu, nuolankesniu elgesiu bei dažniau tai būdavo intravertai. Kiti autoriai taip pat laikosi nuomonės (Martino ir kt., 2003; Zapf, Einarsen, 2001), jog individualūs skirtumai (pvz., lytis, amžius, išsilavinimas, šeimyninė padėtis ir kt.) gali turėti įtakos psichologinio persekiojimo darbe pasireiškimo eigai. Anot autoriaus D. Zapf (1999), psichologinio persekiojimo priežastys – sudėtingas klausimas, susilaukiantis įvairių prieštaravimų bei skirtingų nuomonių. Pavyzdžiui, kai kurie gydytojai bei klinikiniai psichologai, dirbantys su psichologinio persekiojimo aukomis, nesutinka, jog sunkūs asmenybės sutrikimai yra susiklosčiusios situacijos darbovietėje pasekmės. Šio požiūrio šalininkai kalba apie bendrą nerimo sutrikimą, kurį žmogus jau turėjo prieš prasidedant psichologiniam persekiojimui darbe ir teigia, jog būtent šie sutrikimai ir yra asmens psichologinio persekiojimo priežastis. (Zapf, 1999). Tačiau ar tai yra priežastys, iššaukusios psichologinį persekiojimą, ar šio reiškinio pasekmės, yra atviras klausimas, reikalaujantis gilesnių tyrinėjimų (Martino ir kt., 2003). Taigi, psichologinis persekiojimas yra sąveika tarp individų – tarp aukos ir persekiotojo – bei tam tikrų darbo aplinkybių ir gali pasireikšti bet kada.

Psichologinį persekiojimą naudojančio darbuotojo (persekiotojo) charakteristika. Dažniausiai persekiotojas apibūdinamas kaip autoritariškas, manipuliatyvus, dominuojantis, agresyvus ir nejautrus asmuo (Zapf, Einarsen, 2001). Vyrauja stereotipas, kad vyrai dažniau būna persekiotojai, o moterys – aukos, tačiau tyrimų, kuriais būtų vienareikšmiškai įrodytas lyties dominavimas taikant psichologinį persekiojimą, nėra. Pažymimos tik šios persekiotojų elgesio tendencijos: vyrai dažniau atvirai demonstruoja agresyvų elgesį, o moterys naudoja pasyviai agresyvų elgesį (paskalos, ignoravimas, intrigos ir kt.) (Vveinhardt, Žukausko, 2012; Zapf, Einarsen, 2001).

Vienas pagrindinių motyvų, skatinančių naudoti psichologinį persekiojimą prieš kitą darbuotoją, gali būti siekis išlaikyti savo statusą, aukštą savigarbą ir kt. Autoriai D. Zapf ir S. Einarsen (2001) taip pat pažymi, jog jeigu vadovui trūksta emocinės kontrolės bei savirefleksijos, jis gali

reguliariai išsilieti ant vieno iš savo darbuotojų, nesuvokdamas tokio elgesio pasekmių. Yra nuomonių (O’Leary-Kelly, Griffin, Glew, 1996; cit. pagal Poilpot-Rocaboy, 2006), jog toks neetiškas elgesys gali būti socialinio išmokymo priežastis – iš mokyklos, šeimos, televizijos ir kt. Persekiojas ima priekabiau, aktyviai dalyvauja psichologinio persekiojimo procese ir skatina jį įtraukdamas (-i) ir kitus darbuotojus. Toks asmuo, įtrauktas į psichologinio persekiojimo procesą aktyviai dalyvauja klausantis, skleidžiant apkalbas, tačiau pats nepagarbiai elgtis nepradedą.

Taigi, autoriai D. Zapf ir S. Einarsen (2001) pasiūlė tris pagrindines priežastis, susijusias su psichologinį persekiojimą naudojančio individo charakteristikomis: savireguliacijos procesai, susiję su grėsme savigarbai, socialinių kompetencijų trūkumas bei elgesys, susijęs su organizacijos viduje esančia konkurencija, ypač tais atvejais, kai nėra aiškios struktūros ir paskirstytos darbų atsakomybės (Neuberger, 1989; cit. pagal Poilpot-Rocaboy, 2006).

Organizacijos charakteristikos. Nemaža dalis tyrimų (Poilpot-Rocaboy, 2006; Salin, 2003; Zapf, Einarsen, 2001) yra nukreipta į siekį rasti pagrindines organizacijų savybes, kurios lėmė, jog jose buvo užfiksuotas psichologinis persekiojimas. Autorė D. Salin (2003), apibendrinusi tyrimų rezultatus, juos jungia į grupes, kurios paaiškina psichologinio persekiojimo organizacijoje galimą atsiradimą: 1) organizacijos struktūra – suvokiamas galios disbalansas, nepasitenkinimas organizacijoje vyraujančia struktūra; 2) motyvacinės sistemos neaiškumas – vidinė konkurencija, atlygio sistemos trūkumas ir kt. 3) pasikeitimai organizacijoje – restruktūrizavimas, pokyčiai darbo grupėse ir pan. Taip pat psichologinį persekiojimą gali sukelti prasta organizacijos kultūra bei vidinis klimatas, irzli darbo aplinka (pvz., dėl didelių darbo krūvių, dėl neįvykusių sandorių, palaikymo trūkumo iš kolegų, vadovų ir pan.). Yra atlikta tyrimų (Einarsen, Raknes, Matthiesen, 1994), kurie rodo, jog vadovavimo pobūdis (palaikymo, supratimo nebuvimas iš vadovo; aiškumo nurodymuose ir grįžtamojo ryšio nebuvimas; autoritariškas vadovavimo stilius, t. y., vadovas savo tikslams pasiekti naudoja grasinimus, bauginimus, turima valdžia) yra vienas svarbiausių veiksnių, nulemiančių psichologinio priekabiavimo atsiradimą darbe. Dažniausiai psichologinis persekiojimas atsiranda organizacijose, kuriose nepakankamai kreipiama dėmesio į organizacijos kultūrą, vertybes, atsainiai vertinami ir nesprendžiami tarp darbuotojų kylantys konfliktai, diskriminuojantys procesai

Taigi, psichologinio persekiojimo darbe tikrąsias atsiradimo priežastis sudėtinga nustatyti. Dėl nuomonių ir tyrimų rezultatų įvairovės kiekvieną situaciją reikia vertinti ir analizuoti atskirai, žvelgiant iš įvairių galimų pozicijų. Priežastys gali būti įvairios, persipynę tarpusavyje: vienoje situacijoje tam tikros žmogaus savybės gali būti šio reiškinių pasekmė, o kitoje situacijoje – pati priežastis.

1.2.2. Psichologinio persekiojimo darbe pasireiškimas

Atlikti tyrimai (Pranjić, Maleš-Bilić, Beganlić, Mustajbegović, 2006) psichologinį persekiojimą apibrėžia kaip nuolatinį, priekabų, gąsdinantį, tyčinį elgesį, kurio tikslas yra priversti auką jaustis prislėgta, pažeminta, pažeidžiama. Šių procesų pasekmė – pažeistas pasitikėjimas savimi, stresas bei jo padariniai. Tyrimai rodo (Keashly, Harvey, 2005; Leymann, 1996), jog darbe patiriamas psichologinis priekabiavimas įprastai yra nusakomas kaip pasikartojantis reiškinys, trunkantis nuo 5/6 mėnesių iki 5 metų.

Psichologinio persekiojimo fenomenas pasireiškia priešišku, neetišku bendravimu, kuris yra tiesiogiai nukreiptas vieno ar kelių žmonių į kitą asmenį. H. Laymann (1993) tai apibūdina negatyviu elgesiu, kuris trunka ne mažiau kaip pusę metų ir kartojasi ne rečiau kaip kartą per savaitę. Šis apibrėžimas bene labiausiai atspindi persekiotojo siekius – sukurti aukai nuolatinės baimės, grėsmės kupiną aplinką. Dėl persekiojimo trukmės ir pakartotinumą pasireiškia žymi fizinė, psichosomatinė ir socialinė kančia. Psichologinis persekiojimas gali būti įvairių formų: verbaliniai grasinimai, išjuokimas ir pravardžiavimas, tikrovės neatitinkančių gandų skleidimas, siekiant sumenkinti asmenį (Stephen ir kt., 2011). Verbalinio priekabiavimo forma darbe gali būti apibrėžiama kaip elgesys, išreikštas žodžiais, tonu ar kitu būdu, kurio tikslas tyčia pakenkti kitam darbuotojui (Chamberlain et al., 2008, cit. pagal Stephen ir kt., 2011).

Tyrėjas K. Björkqvist psichologinio persekiojimo reiškinį apibrėžia kaip tam tikrą agresijos formą, kuri gali pasireikšti per tiesioginius ir/ar netiesioginius veiksmus (Björkqvist ir kt., 1994). Tiesioginis agresyvus elgesys pasireiškia įvairiomis formomis: riksmas, grasinimai, pravardžiavimai/užgauliojimai ir kt. Netiesioginis agresyvus elgesys dažniausiai reiškiasi per gandus, apkalbas, melagingas/išgalvotas istorijas. Netiesioginis agresyvus elgesys dar skirstomas į dvi grupes: apgalvotai/racionaliai užslėpta agresija (pertraukinėjimas kalbant, nekonstruktyvi, įžeidi kritika, trukdymas siekti tikslų, profesinių pasiekimų neįvertinimas, jų menkinimas) ir socialinė manipuliacija (nekalbėjimas su tuo asmeniu, šmeižtas, apkalbos, negatyvūs žvilgsniai, gestai ar mimikos, įžeidūs komentarai apie asmeninį žmogaus gyvenimą) (Björkqvist ir kt., 1994; Vartia, 2003).

Remiantis autoriais A. Quigg (2011), R. L. Cowan (2012), G. Vega ir D. R. Comer (2005) buvo sudaryta lentelė (žr. 2 lentelė), kuria atskleidžiama, kokiomis formomis psichologinis persekiojimas pasireiškia dažniausiai.

2 lentelė. *Psichologinio persekiojimo darbe atpažinimo kriterijai* (pagal Cowan, 2012; Quigg, 2011; Vega, Comer, 2005)

Psichologinio persekiojimo būdas	Psichologinio persekiojimo darbe pasireiškiantys veiksmai
Negatyvi verbalinė komunikacija	Rėkimas, šiurkštus, užgauliojantis kalbėjimas; grubios, nemalonios kalbos, įžeidžiančios žinutės el. paštu, nuolatinė kritika.
Negatyvi neverbalinė komunikacija	Negatyvi kūno kalba, negatyvūs žvilgsniai, įvairios neigiamos veido mimikos, nuolatinis sekimas, „prižiūrėjimas“.
Informacijos nuslėpimas	Visos informacijos, reikalingos darbams atlikti, tyčinis nesuteikimas/slėpimas.
Apkalbos	Nuogirdų/gandų ar neteisingų faktų paskleidimas.
Priešiškas/nesąžiningas elgesys	Elgesys, siekiant sumenkinti darbuotoją, jo darbus prieš kitus darbuotojus; iškeliami neįveikiami terminai darbams atlikti; nuolatinė kritika, tikrovės neatitinkantys teiginiai, susiję su darbu; klaidinančios ar neaiškios darbų instrukcijos arba nuolat keičiami nurodymai, kurie kenkia darbo rezultatams, blokuoja galimybę siekti gerų rezultatų bei karjeros.
Erzinimas	Pašiepimas, juokimasis iš kito darbuotojo.
Socialinė izoliacija darbo aplinkoje	Apgalvota izoliacija nuo kitų darbuotojų bei nuo bendros veiklos: tai patiriantis darbuotojas yra nekviečiamas/neinformuojamas apie susitikimus ir pan. (adresato informacija nepasiekia „per klaidą“).
Tyčinis darbo krūvio didinimas	Darbų perleidimas/„užkrovimas“ aukai.
Žeminantis elgesys	Elgesys, skirtas pamėgdžioti, išjuokti prieš kitus kolegas.
Keliantis nerimą/bauginantis elgesys	Agresyvus elgesys ir gąsdinimai (pvz., dėl netinkamumo darbei, gresiančio atleidimo ir pan.).

Psichologinis priekabiavimas pirminėse stadijose yra subtilus, tarsi nepastebimas, labai sunkus apibūdinti. Dar prieš tiesioginio psichologinio persekiojimo fazę tai patyrę darbuotojai išsakė, jog pradėjo jausti padidėjusį nerimą, tačiau negalėjo aiškiai suprasti, ar jie yra auka, ar klaidingai interpretuoja/supranta tai, kas vyksta (Lutgen-Sandvik, 2008). Vieno tyrimo dalyvio teigimu (Cowan, 2012), „psichologinis persekiojimas yra labai subtilus ir užslėptas, nežinomi, kol nepamatysi“.

Taigi, nėra dviejų vienodų psichologinio persekiojimo atvejų, tačiau darytina išvada, jog jis išsivysto lėtai ir nepastebimai, neformaliais pažeminimo, atskirties būdais. Dažniausiai yra išskiriami 5 etapai (Vartia, 2003):

- 1 Aukos vengimas ir atstūmimas.
- 2 Smulkus priekabiavimas, siekiant apsunkinti aukos gyvenimą.
- 3 Kritinis įvykis, po kurio dažniausiai prasideda nuolatinis aukos persekiojimas.
- 4 Kritinio įvykio pasekmės: apkalbos, skundai ir kt.
- 5 Pašalinimas: auka išeina iš darbo, yra atleidžiama, nuo streso bei įtampos suseraga įvairiomis ligomis, gali baigtis net savižudybe (Leymann, 1990).

Kitų kolegų tolerancija aukos psichologiniam persekiojimui, anot G. Namie (1999; cit. pagal Vega, Comer, 2005), prisideda prie šio proceso ciklo pradžios: auka gali jaustis nekompetentinga pasipriešinti ar kovoti su persekiotoju. Šis ciklas kartojasi iki tol, kol auka pasiduoda ir nusprendžia išeiti iš darbo. Tyrimai rodo (Namie, 1999; cit. pagal Vega, Comer, 2005), jog trys iš keturių aukų atsistatydina arba yra priverčiamos palikti darbą.

Taigi, psichologinio persekiojimo reiškinys gali atsiskleisti įvairiai: per žodžius, elgesį, per gestus/raštus – per įvairius veiksmus, kurie veikia asmenybės orumą, fizinę bei psichologinę gerovę bei sveikatos visumą. Kai auka tampa vis mažiau pasitikinti savimi, persekiotojo veiksmai tampa vis intensyvesni ir tuomet ryškiau pastebimi nei psichologinio persekiojimo proceso pradžioje.

1.2.3. Atsakas į psichologinį persekiojimą darbe

Individualus atsakas. Psichologinį persekiojimą patiriančio darbuotojo atsakas gali būti dvejopas – aktyvus arba pasyvus. Autoriai R. F. Olafsson ir H. L. Johannsdottir (2004), atlikę pirmąjį psichologinio priekabiavimo tyrimą Islandijoje, šį atsaką siūlo skirstyti taip: tvirtas individualus atsakas, pagalbos ieškojimas, vengimas ir galiausiai nieko nedarymas. Pasyvus elgesys ir pasirinkimas nieko nedaryti rodo tai, jog auka nesupranta, kas vyksta, ir dažnai nediršta kalbėti apie esamą situaciją, nes žmogus galvoja, jog tai yra laikina. Viso to pasekmė – asmuo praranda pasitikėjimą savimi, jaučiasi vienišas ir galiausiai tampa organizacijose izoliuotas nuo kitų kolegų.

Kitas atsako būdas – aktyvus. Yra įvairių būdų, kaip galima aktyviai veikti, kovojant su psichologiniu persekiojimu darbe: tai patiriantis darbuotojas gali kasdien užsirašyti veiksmus, kaip elgiasi persekiotojas, siekiant atsiminti ir būti sukaupus faktų; gali pranešti vadovui, kitiems kolegoms, profesinių sąjungų atstovams ir kt. Tikslas yra mesti iššūkį persekiotojui – ieškoti pagalbos, kartais galima siekti net ir teisinės pagalbos (Olafsson, Johannsdottir, 2004).

Taip pat autorių R. F. Olafsson ir H. L. Johannsdottir (2004) teigimu, atsakas į psichologinį persekiojimą priklauso nuo šio proceso sudėtingumo, trukmės ir netgi dažnai priklauso nuo aukos lyties: vyrai yra labiau linkę gintis patys, o moterys – ieškoti pagalbos iš šalies.

Organizacijos atsakas. Trumpai apžvelgiamas galimas organizacijos atsakas, kuris gali būti taip pat dvejopas – organizacija gali veikti aktyviai arba nesiimti jokių veiksmų. Organizacijos reakcijos nebuvimas reiškia pritarimą – pasyvią įveiką – organizacija į skundus nereaguoja ir į tai žiūri tarsi tai būtų tarpasmeninis konfliktas – „tai yra jų problema“. Toks reakcijos nebuvimas gali rodyti ir tai, jog vadovai mažai supranta psichologinio persekiojimo reiškinį (Hirigoyen, 2001; cit pagal Poilpot-Rocaboy, 2006). Kita vertus, organizacija gali aktyviai reaguoti į šį reiškinį: personalo vadybininkai, specialistai, vadovai, profesinių sąjungų atstovai, organizacijos psichologai gali įsikišti į esamą situaciją, plėtoti komunikaciją apie tai, kas vyksta, mokyti organizacijos darbuotojus, skirti sankcijas, keisti organizacijoje vyraujančius faktorius (organizacijos kultūra, vadovavimo stilius (pvz., vidurinių grandžių vadovų darbo organizavimas).(Poilpot-Rocaboy, 2006).

Taigi, kaip organizacija reaguos į psichologinio persekiojimo vykstančius procesu, priklauso nuo daugelio kintamųjų: vadovavimo ir valdymo stiliaus, organizacijos kultūros; psichologinį terorą naudojančio darbuotojo (bei jo užimamos pozicijos organizacijoje) ir aukos savybių (bei jos užimamos pozicijos organizacijoje). Nuo to taip pat priklausys ir tai, kokios bus pasekmės (Fitzgerald, Shullman, 1993; Poilpot-Rocaboy, 2006).

1.2.4. Psichologinio persekiojimo darbe pasekmės

Psichologinio persekiojimo aktualumą pabrėžia reikšmingos neigiamos pasekmės individui, organizacijai bei sociumui (Vveinhardt, Žukauskas, 2012). Psichologinio persekiojimo pasekmes analizavo daug užsienio mokslininkų (Einarsen, Hauge, 2006; Farmer, 2011; Leymann, 1990; Vartia, 2001; Vveinhardt, 2011). Dažniausiai tai analizuojama individo, organizacijos bei viso sociumo lygmeniu, kadangi nagrinėjant individui sukeltas negatyvias pasekmes išryškėja ir sukelta žala visai organizacijai. Prasta žmogaus psichologinė ir fizinė būklė, sumažėjusi motyvacija bei menkas įsitraukimas į darbą veikia ir organizacijos ekonominius rodiklius, siejamus su žmogaus pasitenkinimu

darbu. Įvairių autorių teigimu (Farmer, 2011; Leymann, 1990; Vartia, 2001), psichologinis persekiojimas yra ilgalaikis stresorius, kuris dėl intensyvumo, ilgos pasireiškimo trukmės bei disfunkcinių santykių individui sukelia stresą, psichosomatinį skausmą bei kančią.

Pasekmės individuoliuoju lygmeniu. Tyrimai rodo (Martino ir kt., 2003; Kolodej, 2005; Laymann, 1996, Zapf, 1999), kad psichologinis persekiojimas individui turi stiprų neigiamą poveikį. Daugiausia individualiu lygmeniu asmuo patiria stiprius fizinius bei psichologinius sveikatos sutrikimus (Vveinhardt, 2011). Žmogus gali patirti miego sutrikimą, jausti nuovargį, prarasti jėgas (chroniškas nuovargis) (Leymann, 1990; Tracy, Lutgen-Sandvik, Alberts, 2006). Mokslininkė Ch. Kolodej (2005) nurodo dėmesio koncentravimo ir atminties problemas, nepasitikėjimą savimi, mažėjančią savigarbą, orientacijos praradimą, neviltį, padidėjusį jautrumą, nuolatinės mintis apie patyčias, persekiojimą darbe (kas laukia kitą dieną nuėjus į darbą ir pan.); depresija, stiprus teisybės ieškojimas. Daugelis autorių (Kolodej, 2005; Leymann, 1990; Tracy ir kt., 2006) atlikę tyrimus nustatė, jog dažniausiai psichologinio persekiojimo pasekmės paveikia tiek psichinę, tiek fizinę darbuotojo būklę. Neigiamos pasekmės gali būti labai įvairios, kurios priklauso nuo šio reiškinio trukmės, dažnumo, pasireiškimo formų bei paties darbuotojo asmeninių savybių. Toliau yra pateikiamos dažniausiai pasireiškiančios šio reiškinio neigiamos pasekmės individui.

Psichologinės pasekmės: stiprios, gilios emocinės reakcijos, tokios kaip neviltis, kaltė, pyktis, bejėgiškumas, didelis nerimas, keršto troškimas, įtūžis. Gali pasireikšti psichosomatinės ir psichiatrinės pasekmės: depresija, manija, psichosomatiniai skausmai (plačiau aptariami prie fizinių pasekmių), potrauminio streso sutrikimai (nuo besikartojančio įvykio atsiranda įtampa, nerimas, baimė, liūdesys ir t.t.) (Bowling, Beehr, 2006; Einarsen, 2000; Kolodej, 2005; Leymann, 1990; MacIntosh, Wuest, Gray, Aldous, 2010; Martina, LaVan, 2010).

Fizinės pasekmės: galvos, skrandžio skausmai, šleikštulys, pykinimas, vėmimas, apetito praradimas. Vieno tyrimo metu buvo pastebėta (MacIntosh ir kt., 2010), jog tai išgyvenantys darbuotojai patirdavo virškinimo sutrikimų vien pagalvojus ar ruošiantis važiuoti ryte į darbą. Taip pat pasireiškia nugaros skausmai, dusulys, svaigulys, nemiga ir prabudimai vidury nakties, nuovargis, sumažėjęs darbingumas, jėgų praradimas, širdies ir kraujagyslių sutrikimai (chroniškas nuovargis) (Bowling, Beehr, 2006; Einarsen, 2000; Kolodej, 2005; Leymann, 1990; MacIntosh ir kt., 2010; Malinauskienės ir kt., 2005; Tracy ir kt., 2006).

Psichologinio persekiojimo pasekmės pasireiškia ne tik konkrečiam asmeniui (aukai), bet ir organizacijai bei visuomenei (Leymann, 1990; Vveinhardt, 2011):

Pasekmės organizaciniu lygmeniu. Sunku įvertinti psichologinio persekiojimo darbe sukeltus padarinius organizacijai (Martino ir kt., 2003), tačiau nenuginčijamai tokiomis pasekmės yra įvardinama nedarbingumas (biuletenis dėl ligos), darbuotojų reikalavimas kompensuoti patirtą žalą, (Bassman, 1992, cit. pagal Vveinhardt, 2011; Martino ir kt., 2003), neteisėto atleidimo tikimybė (Yamada, 2000) bei galimi teisminiai procesai dėl jų (Matusewitch, 1996, cit. pagal Vveinhardt, 2011). Sumažėjęs produktyvumas, darbo kokybės suprastėjimas, didėjanti darbuotojų kaita bei naujų darbuotojų apmokymas, blogėjantys santykiai su klientais (darbo kokybės prastėjimo pasekmė) bei prastėjantis organizacijos įvaizdis – tai pasekmės, kurios vienaip ar kitaip paveikia organizacijos rezultatus (Hoel ir kt., 2001).

Pasekmės socialiniu lygmeniu. Aukščiau įvardintos psichologinio persekiojimo pasekmės pasireiškia ne tik organizaciniu, bet ir socialiniu lygmeniu bei gali virsti ekonomine našta visuomenei: nedirbantys dėl psichologinio persekiojimo sukeltų ligų, nekuria pridėtinės vertės, valstybė patiria išlaidas sveikatos apsaugos srityje. Tokie žmonės papuola į socialinio draudimo sistemą, patenką į darbo biržą, reikalingos papildomos išlaidos perkvalifikavimui, o tai yra nacionalinio biudžeto patiriamos išlaidos, kurios veikia visuomenę bei ekonomiką (Poilpot-Rocaboy, 2006; Vveinhardt, 2011). Ekonominės pasekmės apima suprastėjusį darbo efektyvumą, kuris lemia prastesnius rezultatus. Taip pat vyraujanti neigiama atmosfera kolektyve ženkliai sumažina visos organizacijos našumą ir padidina išlaidas: darbuotojai gali pradėti jaustis nesaugiai, o tai lemia darbuotojų kaitą su savomis pasekmėmis (apmokymai, kvalifikacijos kėlimai ir kt.) (Leymann, 1990; Martina, LaVan, 2010).

Akivaizdu, jog psichologinis persekiojimas darbe sukelia destruktivias pasekmes. Įvairūs tyrimai, atlikti Norvegijoje, Švedijoje, Suomijoje bei Jungtinėje Karalystėje (Leymann, 1990; Vartia, 2001; Zapf, 1999) aiškiai rodo, jog patiriamas psichologinis persekiojimas yra stipriai susijęs su depresija, nerimu, agresija, nemiga, psichosomatiniais sutrikimais, stresu bei bendru fizinės ir psichologinės sveikatos pablogėjimu, potrauminio streso sutrikimais. Kai kurių autorių teigimu, psichologinis persekiojimas darbe gali privesti net prie minčių apie savižudybę bei galiausiai iki savižudybės (Leymann, 1990; Vartia, 2001). Svarbu ir tai, jog neigiamas pasekmės patiria ne tik auka, bet ir darbuotojai, kurie yra toje aplinkoje – patiriama daugiau streso, nerimo nei įprastai darbinėse situacijose (Vartia, 2001).

Taigi, psichologinis persekiojimas neigiamai paveikia karjerą, sveikatą, asmeninius bei darbinius santykius tiek asmens, patyrusio psichologinį persekiojimą, tiek ir su auka susijusių asmenų – kolegų, draugų, šeimos narių ir kt.

1.3. Psichologinio persekiojimo darbe reiškiny mokslinių tyrimų kontekste

Dauguma tyrimų (Björkqvist ir kt., 1994; Notelaers, 2010; Owoyemi, Sheehan, 2011; Pompilia, Lester, Innamorati, Pisa, Iliceto, Puccinno, Nastro, Tatarelli, Girardi, 2008; Vartia, 2003) siekia išsiaiškinti, kaip psichologinis persekiojimas susijęs su pasitenkinimu darbu, su asmens savybėmis (tiek aukos, tiek persekiotojo), ar turi sąsają su amžiumi, lytimi, organizacijos propaguojamomis vertybėmis bei jos kultūra. Taip pat keliamos hipotezės, susijusios su skirtumais, kurie vyrauja tarp organizacijų (tiria įvairias institucijas, viešąjį ir privatų sektorius). Bandoma išsiaiškinti, ar persekiojimo formos skiriasi priklausomai nuo lyties (keliamas klausimas, turi ar neturi lytis reikšmės psichologiniam terorui?), amžiaus (ar turi reikšmės aukos ir/ar persekiotojo amžius), nuo etninės grupės bei kokios pasekmės pasireiškia dažniausiai (psichologinė ir fizinė žala, savižudybės rizika ir pan.) (Owoyemi, Sheehan, 2011; Pompilia ir kt., 2008; Vartia, 2003). Dalis autorių šį fenomeną tyrinėja remiantis kultūrinių skirtumų teorijomis (Samnani, 2012), o kiti analizuodami šį reiškinį remiasi darbo aplinkos veiksniais, asmenybės savybėmis bei grupiniais procesais (Vartia, 2003). Taigi, nuo išsikelta tyrimo tikslo bei uždavinių priklauso ir tyrimų rezultatai bei nauji atradimai (Faulx, Delvaux, Brun, 2009).

Vieni tyrimai analizuoja teisminius atvejus, susijusius su psichologiniu persekiojimu darbe, statistiškai nagrinėja įvairias sąsajas, kiti tyrinėja, kokios psichologinio persekiojimo formos labiausiai pasireiškia įvairiose darbinėse institucijose (pvz., seksualinis, rasinis persekiojimas mokytojų, policininkų tarpe, ir pan.) (Astrauskaitė, 2009; Bonafons, Jehel, Coroller-Béquet, 2009; Lewis, 2000; McMahon, 2000; Meseguer, Soler, Sáez, García, 2008; Owoyemi, Sheehan, 2011). Tačiau tik nedaugelis analizuoja (Meseguer ir kt., 2008; Pietersen, 2007) psichologinio persekiojimo patyrimą per žmogaus prizmę, t. y. kaip atvirumas gali atskleisti asmeninius išgyvenimus. Kelių autorių atlikti kokybiniai tyrimai pažvelgė į šią problemą iš kitos perspektyvos: autorių M. Meseguer ir kt. (2008) tyrimas siekė analizuoti asmeninę bei tarpasmeninę grupės ir organizacijos patirtį vykstant numanomam psichologiniam persekiojimui darbe. Jie siekė identifikuoti ir analizuoti sąveiką tarp šių skirtingų procesų, tačiau atvejo analizės metu gauti duomenys neleidžia pamatyti panašumų, išvelgti tendencijų ar skirtumų žmonių patyrimo, susidūrus su psichologiniu teroru.

Kiti tyrėjai (Lawa, Dollard, Tuckey, Dormann, 2011) į šį reiškinį žvelgia dar kitaip – analizuojant saugų psichosocialinį klimatą. Psichosocialiai saugus klimatas (*psychosocial safety climate*, PSC) yra apibrėžiamas kaip bendras pačios organizacinės politikos, darbuotojų psichologinės sveikatos suvokimas, kurios kyla daugiausiai iš vadovavimo. Organizaciniu lygmeniu psichosocialiai saugus klimatas visų pirma turėtų apimti darbo sąlygas, o paskui – psichologinę sveikatą ir įsitraukimą darbe. R. Lawa su bendraautoriais (2011) nustatė, jog psichosocialiai saugus klimatas yra neigiamai

susijęs su psichologiniu persekiojimu darbe, aukštais reikalavimais, o tai sąlygoja psichologinės sveikatos problemas.

Psichosocialiai saugus klimatas susideda iš a) socialinių ir emocinių poreikių (tai gali būti susiję su patyčiomis, psichologiniu persekiojimu darbe), b) darbo išteklių (vadovo parama, darbo atlygis ir darbo procesų teisingumas) (Lawa ir kt., 2011). Autoriai Lawa ir kt. (2011) nustatė, jog organizacijos su žemu psichosocialinio saugumo klimato lygiu pasižymi patyčiomis darbe ir mažesniais darbo ištekliais (mažesnis vadovų palaikymas, darbo atlygis). Taigi, psichosocialinio saugumo lygis gali parodyti psichologinio persekiojimo organizacijoje atsiradimo priežastis, kurias žinant, galima spėti užkirsti tam kelią.

Kai kurie autoriai (Pompilia ir kt., 2008, Vartia, 2003) nurodo, jog reikėtų pasitelkti daugiau sudėtingesnių instrumentų bei metodų, norint gauti tikslesnes išvadas apie psichologinio persekiojimo aukas, jų persekiotojus bei tarp jų vykstančius procesus. Kiti autoriai (Astrauskaitė, 2009; Owoyemi, Sheehan, 2011) nurodo, jog analizuojant vieną organizaciją gautos išvados gali neatitikti kitų organizacijų situacijos – tolimesnių tyrimų analizėms būtų tikslinga nagrinėti priežastinius ryšius, o ne tik nustatyti psichologinio persekiojimo problemą skirtingose organizacijose įvairiais aspektais.

Svarbu atsižvelgti į tai, jog Lietuvoje tai gana nauja tyrinėjimų sritis, viešai mažai kalbama apie tokius vykstančius procesus darbovietėse – žmogus nėra apsaugotas. Lietuvoje atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad psichologinį priekabiavimą darbe patiria net 25,5% vidurinės mokyklos mokytojų (Malinauskienė ir kt., 2005). Tyrimai rodo, kad priekabiavimas ypatingai dažnai pasireiškia tarp mokyklų personalo, universitetų, aptarnavimo paslaugų (Björkqvist ir kt., 1994; Stephen ir kt., 2011; Owoyemi, Sheehan, 2011).

Psichologinio persekiojimo problema, nuo kurios nukentėjo daugiau nei 12 milijonų darbuotojų, plačiai paplitusi Europos Sąjungoje. H. Leymann ir M. F. Hirigoyen psichologiniai tyrimai (cit. pagal Guerrero, 2002), atskleidė ir didino visuomenės informuotumą apie psichologinį priekabiavimą, paskatindami valstybes priimti teisės aktus, spręsti šias problemas. Švedija buvo pirmoji šalis, 1993 metais priėmusi teisės aktus kovai prieš mobingą (potvarkis dėl persekiojimo darbe). Vėliau prisijungė ir Prancūzija – 2002 metais pridėtos psichologinio priekabiavimo nuostatos tiek darbo, tiek baudžiamajame kodekse (Guerrero, 2002).

Įstatymų leidėjas Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2002), 235 straipsnyje kalba apie „šturkštų darbo pareigų pažeidimą“, numato 5 punktą apie „moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų“, tačiau psichologinis persekiojimas, kaip atskiras pažeidimas, nėra įtvirtintas. Tai gali turėti reikšmės, kodėl teisiškai

pagalbos kreipiasi labai nedaug nukentėjusių.

Psichologinį persekiojimą patyrę žmonės gali tapti būsimo tyrimo dalyviais ir (kaip bus matyti iš tolimesnio dėstymo) atskleisti labai įvairias patirtis, kurios bus naudingos tolimesniems tyrinėjimams. Nėra vienareikšmiško atsakymo, kuris metodas yra tinkamiausias (kiekybinis, kokybinis ar kiekybinių ir kokybinių metodų derinimas). Renkantis metodą svarbu atsižvelgti į tyrimo tikslą, uždavinius, laiko resursus ir kt.

1.4. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai

Vis dar bandoma aiškintis, kokios priežastys sudaro sąlygas atsirasti psichologinio persekiojimo reiškiniui organizacijose, kokie žmonės tampa aukomis, o kas – persekiotojais ir kt. (Namie, 2003; Pietersen, 2007; Vartia, 2003). Mažai tyrinėjimų Lietuvoje gali rodyti, jog šis klausimas mūsų šalyje yra jautrus ir dažnais atvejais gali būti netgi tabu: dažnai organizacijose šios sąvokos vengiama, nes darbuotojams bei vadovams tai kelia asociacijas, susijusias su beširdžio bei žiauraus nusikaltėlio portretu (Resch, Schubinski, 1996; cit. pagal Astrauskaitė, 2009).

Taigi, pirmasis žingsnis psichologinio persekiojimo darbe prevencijos link – atpažinti šio reiškinių požymius ir aiškiai įvardinti tai, kas vyksta (Westhues, 2004). Tam būtina žinoti galimas įvairias elgesio formas, šio reiškinių sukeltas pasekmes – tai padeda suprasti, kas vyksta organizacijoje tarp kolegų, kadangi keičiasi nukentėjusiojo reputacija, aukos darbo rezultatai ir tarpusavio bendravimas su bendradarbiais bei aukos socialinis gyvenimas. Lietuvoje bei kitose užsienio šalyse atlikti psichologinio persekiojimo tyrimai atskleidžia neigiamas pasekmes įvairiais lygmenimis: individualiu, socialiniu bei organizaciniu, ekonominiu. Tai skatina atlikti daugiau psichologinių tyrimų ir pažvelgti į šią problemą įvairiais pjūviais. M. Vartia (2003) teigimu, psichologinio persekiojimo patyrimas gali pažeisti žmogaus sveikatos vientisumą, kuris sudaro sąlygas atsirasti fizinėms ir psichologinėms ligoms. Tad didelė sąvokų ir apibrėžimų įvairovė, kuri lemia paties fenomeno suvokimo neišbaigtumą, įvairiai pasireiškiančios neigiamos tiek psichologinės, tiek fizinės pasekmės žmogui, ekonominės – organizacijai, reikalauja tolimesnių, gilesnių tyrimų.

Šio magistrinio darbo **tikslas** – atskleisti žmonių, nukentėjusių nuo psichologinio persekiojimo darbe, patyrimą. Šiam tikslui pasiekti buvo išsikelti šie uždaviniai:

1. Išanalizuoti surinktus duomenis ir išskirti temas, nusakančias, kaip kiekvienas tyrimo dalyvis interpretuoja psichologinio persekiojimo darbe patyrimą.
2. Sujungti atskirų tyrimo dalyvių asmeninės patirties prasmines temas į bendras, visiems tyrimo dalyviams būdingas temas.

2. PSICHOLOGINIO PERSEKIOJIMO DARBE PATYRIMO ANALIZĖ

2.1. Tyrimo metodika

2.1.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimė dalyvavo penki tyrimo dalyviai, kurie savanoriškai atsiliepė į skelbimą, kviečiantį dalyvauti tyrimė arba atsiliepė kitų rekomenduoti kaip galimi tyrimo dalyviai (daugiausia tyrimo dalyvių buvo ieškota „sniego gniūžtės“ atrankos principu). Tyrimo dalyviai tarpusavyje nebuvo pažįstami. Kvietimas dalyvauti tyrimė (žr. 3 priedas) buvo pakabintas dviejų organizacijų patalpose ant skelbimo sienų. Organizacijos buvo atrinktos patogiuoju ir skelbimai kabinti įmonėse, kurios įsileido.

3 lentelė. Tyrimo dalyvių demografinės charakteristikos

Tyrimo dalyvio vardas (pakeistas)	Lytis	Amžius	Šeimyninė padėtis	Išsilavinimas, darbo pobūdis	Psichologinio persekiojimo darbe trukmė
Rūta	Moteris	51	Išsituokusi	Aukštasis, pardavimų vadybininkė	5 metai
Tomas	Vyras	51	Susituokęs	Aukštasis, statybų inžinierius	5 mėn.
Agnė	Moteris	65	Susituokusi	Aukštasis, buhalterė	5 metai
Saulė	Moteris	28	Susituokusi	Aukštasis, anglų filologė-vertėja	2 metai
Ignė	Moteris	48	Susituokusi	Aukštasis, teatro būrelio vadovė	6 mėn.

2.1.2. Pusiaus struktūruoto interviu duomenų rinkimo būdas ir interpretacinės fenomenologinės analizės metodo pasirinkimas ir pristatymas

Šio darbo tikslui pasiekti buvo sudaryti interviu klausimai (žr. 1 priedas), remiantis kokybinio tyrimo interviu principais. Duomenys surinkti pusiau struktūruotu interviu, kurio metu buvo laikomasi metodinių nurodymų kokybiniam tyrimams, remiantis S. Girdzijauskiene (2006). Siekiant užtikrinti anonimiškumą, transkriptuose ir tyrimo analizėje pateikti vardai yra pakeisti.

Taip pat buvo remiamasi autoriaus J. A. Smith (2013) rekomendacijomis interpretacinės fenomenologinės analizės metodo duomenų rinkimui. IFA analizės metodas dažniausiai naudoja pusiau struktūruotą interviu, kurio forma leidžia įsitraukti tyrėjui ir tyrimo dalyviui į dialogą. Tokio interviu pagrindiniai klausimai gali būti lengvai modifikuoti, atsižvelgiant į tyrimo dalyvio atsakymus bei tyrėjas gali analizuoti įdomias ir svarbias sritis, kurios išskyla pokalbio metu.

Gauti duomenys transkribuojami ir analizuojami interpretacine fenomenologine analize (pagal Smith), kuria siekiama aprašyti ir suprasti, kaip skirtingi žmonės, darbe patyrę psichologinį persekiojimą, išgyvena tas situacijas ir kokias prasmes joms suteikia.

Visi įrašyti interviu yra transkribuojami – interviu išrašymas, jų pavertimas rašytine kalba. Tai ilgai trunkantis procesas: autoriaus B. Hancock (2002) teigimu, vienos valandos interviu transkribavimas apytiksliai gali trukti šešias valandas.

Vienas iš kokybinių duomenų apdorojimo būdų – Interpretacinė Fenomenologinė Analizė. IFA teorinį pagrindą sudaro: fenomenologija, hermeneutika ir ideografija (Lyons, Coyle, 2007). Anto J. E. Smith (2013), IFA tikslas – išsamiai tyrinėti, kaip tyrimo dalyviai įprasmina savo asmeninio ir socialinio pasaulio, gyvenimo patyrimą konkrečiame kontekste. Todėl IFA puikiai tinka tyrinėjant sveikatos, socialinės ir klinikinės psichologijos temas, kur reikia įžvelgti kaip žmogus suvokia ir supranta jo gyvenime vykstančius reikšmingus įvykius. Dažnai žmonėms būna sunku suvokti savo emocinę būseną, todėl negali to įvardinti ir atsiverti. Tyrėjas turi interpretuoti asmens protinę (mąstymo) ir emocinę būseną iš to, ką respondentas sako (Lyons, Coyle, 2007).

Šiam tyrimui atlikti buvo praktinis pasiruošimas – interpretacinės fenomenologinės analizės metodo mokymasis pas psichologę-psichoterapeutę dr. Agnę Matulaitę (26 ak. val.). Po mokymų vyko supervizijos, kuriose buvo galimybė aptarti savo tyrimą: pirmuosius žingsnius išskiriant temas, kekes arba sunkiausias vietas galėjome validizuotis grupelėje „ar tikrai tekste kalba apie tai, kaip aš suprantu, ar tu supranti taip pat, ar nenutolau nuo teksto?“.

Taigi, IFA – tai gilus tyrinėjimas, kurio dėmesys sutelktas į asmeninę paties žmogaus patyrimo interpretaciją. Tai puiki galimybė giliau pažvelgti į nagrinėjamą temą per žmogaus asmeninį patyrimą

(Lyons, Coyle, 2007). Šio darbo tyrimo duomenys buvo analizuojami keliais etapais, kurie buvo išgryninti, vadovaujantis E. Lyons ir A. Coyle (2007) ir J. A. Smith (2013):

1. Vieno interviu skaitymas keletą kartų (atidus transkribuoto interviu skaitymas ir supratimas) ir pastabų pasirašymas (rekomenduojama kairėje pusėje) (refleksyvios pastabos, kilusios skaitant tekstą). Rašoma viskas, kas sukėlė susidomėjimą ar pasirodė reikšminga – kas tiesiogiai siejosi su tyrimo klausimu, tikslus. Šioje dalyje svarbu nenuolti nuo teksto, kas jame rašoma (validacija – klausimas sau „ar tikrai apie tai ir kalba tekste?“). Kai kurios interviu dalys būna „turtingesnės“ savo esme, tad ir fenomenologinių komentarų būna daugiau; kai kurios dalys gali būti labiau apibendrintos arba turėti asociacijų su kitomis interviu dalimis. Tad nėra būtina komentuoti kiekvieną teksto dalį. Taip pat keletą temų gali būti neįtrauktos, kurios yra netinkamos tyrimo tikslui atskleisti arba nepakanka argumentų tekste, jog tikrai apie tai kalbama konkrečiame tekste. Taip pat galima komentarus rašyti tyrimo dalyvio kalba, posakiu. Šis procesas vyksta viso interviu skaitymo metu.
2. Interpretacinė interviu analizės dalis – temų kūrimas remiantis duomenų turiniu, respondentų emocijomis, neverbaline kalba, kalbos charakteristikomis, kurios sukuriamos, remiantis fenomenologiniais komentarais ir pasirašomos dešinėje teksto pusėje (rekomenduojama). Formuluojuamas abstraktesnis temos pavadinimas, atskleidžiantis esmines tekste randamas savybes.
3. Temų jungimas/bendrinimas į kekes. Surašomas temų sąrašas ir ieškoma, kurios temos tarpusavyje susijusios, o kurios neturi tarpusavio ryšio. Grupuojant temas, sukuriamos kekės (atskiro atvejo analizę žr. 4 priedas).
4. Visi šie žingsniai kartojami su kiekvienu interviu. Atskiri tyrimo dalyvių interviu buvo skaitomas ir analizuojamas ne iš karto vienas po kito – paliekamas tam tikras laiko tarpas, siekiant peržiūrėti vis kitą interviu tarsi naujai, siekiant išvelgti naujų temų, iškart nedaryti palyginimų tarp tyrimo interviu.
5. Šiame etape analizuojama, kokios temos kartojasi interviu analizėse ir tuomet sudaromos metatemos: viena su kita besijungiančių kekių pavadinimai apjungiami, sudaroma metatemų lentelė, kurioje atsiranda citatos iš interviu, pagrindžiančios tokią grupavimą bei prašomas bendras tekstas: metatemų paaiškinimas ir iliustravimas pavyzdžiais.

Galiausiai parašomas bendras darbas, sujungiant tyrėjo mokslines žinias ir respondento pasidalintą patyrimą interviu metu. Šiame etape, analizuojant duomenis, nėra laikomasi interviu

pasakojimų chronologijos. Taigi, pagal pasirinktą tyrimo duomenų analizės būdą, iš pradžių visi interviu metu gauti duomenys buvo analizuojami kaip atskiri atvejai, o paskui sujungiami į vieną bendrą tekstą, išryškinantį tyrimo dalyvių patyrimą.

2.2. Tyrimo eiga

Tyrimo interviu buvo atlikti 2013 metų spalio, 2014 metų sausio mėnesiais. Siekiant užtikrinti anonimiškumą, interviu pokalbiai vykdavo specialiai parinktoje, tyrimo dalyviui tinkamoje patalpoje be jokių kitų pašalinių žmonių: tyrėja ir tyrimo dalyvis. Interviu buvo įrašinėjami į diktofoną (gavus tyrimo dalyvių raštišką sutikimą (žr. 2 priedas)), siekiant kuo tiksliau užfiksuoti tyrimo dalyvio patyrimą, emocijas, pauzes, intonaciją ir kt. Taip leido įsitraukti tyrėjui ir tyrimo dalyviui į dialogą. Tad tokio interviu metu klausimai (žr. 1 priedas) galėjo būti lengvai modifikuoti, atsižvelgiant į tyrimo dalyvio atsakymus bei tai suteikė galimybę analizuoti įdomias ir svarbias sritis jau po interviu, analizuojant gautus duomenis.

2.3. Tyrimo rezultatai

Išanalizavus visų tyrimo dalyvių interviu pagal fenomenologinės interpretacinės analizės etapus, išryškėjo trys pagrindinės metatemos, atskleidžiančios psichologinį persekiojimą patyrusių žmonių išgyvenimus: „savęs įprasminimo svarba“, „troškimas būti gerbiamu/svarbiu: „žmogus esi, viską jauti“ ir „negatyvios mintys ir kūno atsakas“. Tyrimo dalyvių išgyvenimai kartu ir panašūs, ir skirtingi: nevienodas išgyvenimo laikotarpis, skiriasi intensyvumas, pasekmės ir kt. Ne visos temos pateko į radinių (rezultatų) matetemų lentelę: kai kurios temos pasireiškė tik pas vieną ar kelis tyrimo dalyvius arba buvo nepakankamai išsamios/gausios, tad jos nebuvo įtrauktos į bendrus radinius. Tačiau visi patyrimai atskleidė tam tikrą patyrimų bendrumą: šio tyrimo metatemos ir jas iliustruojantys pavyzdžiai pateikiami 4 lentelėje.

4 lentelė. Metatema ir ją sudarančių teminių kekių pavadinimai su iliustruojančiu pavyzdžiu

Metatema nr. 1 Savęs įprasminimo svarba
1. Darbas: troškimas būti naudingu/priimtu Rūta: „į darbą ėjau su didžiausiu noru, dariau užduotis visas, ne tik tai, kas man priklauso“ (R, 3-4); Tomas: „Tas darbas yra kaip tavo gyvenimo dalis“ (T, 45); Agnė: „Aš noriu dirbti man buvo smagu [...] tiesiog atrodo būdavo malonu“ (A, 142-143); Saulė: „svarbu man turėt savo mėgstamą veiklą[...]aš noriu kažko savo, kur jautiesi gerai su savo kolegom“ (S, 61-62); Ignė: „man buvo smagu daryti tą, ką aš dariau, tai čia šitas tikriausiai gelbėjo. Ir jaučiausi reikalinga ir kol iš šalies nepradėjo kas aiškinti“ (I, 87-88).

4 lentelės tęsinys kitame puslapyje

<p>2. Savęs nuvertinimas/kaltinimas</p> <p>Rūta: „Įkalta į galvą, kad viskas blogai, kad viską blogai darai“ (R, 74);</p> <p>Tomas: „Keista buvo, nesupratau, ką darau ne taip. Ieškojau kaltės gal savy“ (T, 5);</p> <p>Agnė: „vyresnis žmogus niekam nereikalingas jis / nenori tokių žmonių“ (A, 60-61);</p> <p>Saulė: „Nes galvoji iš pradžių, kad pats esi kažkoks tikrai netikęs“ (S, 21-22);</p> <p>Ignė: Taip jauteisi, kad tu netinkamas savo darbui. Jaučiausi apkaaaltinta ir bandžiau savy ieškoti, ką aš blogai padariau“ (I, 73-75).</p>
<p>3. Skaudaus išgyvenimo prasmės, paaiškinimo ieškojimas</p> <p>Rūta: „Tas įvykis ir ta liga man padėjo sutikti keletą jaunų žmonių, kuriems buvau reikalinga ir padėjau išklaudyti ir padėjau jiems savo žodžiu ir mintimis“ (R, 126-127);</p> <p>Tomas: „Toks kaip sakant toks buvo kaip geras pavyzdys kaip sakant turiu ką lygint iš tikrųjų, koks yra geras dabar ir koks yra blogas darbas“ (T, 28-29);</p> <p>Agnė: „aš tai mačiau kad atlygis yra, vienam šeimos nariui nesisekė, kitam, tai tu turi suprast, kad tu blogai darai“ (A, 117-118);</p> <p>Saulė: „Aišku, aš bandau įžvelgti kažką nu kad būtų prasminga, nes kitaip sunku“ (S, 81-82).</p> <p>Ignė: „pastebėkit, ką jie turi geriausio, kaip tai darėte anksčiau, o ne slegiančiai baksnokite į neesminius dalykus“ (I, 58-59).</p>
<p>Metatema nr. 2 Troškimas būti gerbiamu, svarbiu</p>
<p>1. Nuolatinės kontrolės/sekimo ir nepagarbaus elgesio išgyvenimas: „žmogus esi, viską jauti“</p> <p>Rūta: „kiekvieną dieną buvo kalama į galvą tas pats per tą patį / ko ko ne-ga-li-ma įvykdyti per vie-ną ar dvi dienas tokių dalykų“ (R, 41-42); spaudimą jaučiau diena iš dienos, kiekvieną dieną“ (R, 36-37);</p> <p>Tomas: „Taip buvo, toks tarsi kažkas / kažkas kvėpuoja į nugarą“ (T, 20);</p> <p>Agnė: „pradėjo keiktis siaubingai nemoku pasakyt. Žmogų neskaitė žmogum tu pasidarei // ne nemoku nežinau kaip išsireikšt kažkooooks tai eee / skruzdėlę žmonės bijo užminti ant žemės, o čia galtų suminti visą kupstą“ (A, 24-26); „nei iš šio nei iš to tave sekas, tavo darbą, tavo žingsnius, pasidaro toks stresas“ (A, 113);</p> <p>Saulė: „vis pertraukinėdavo mano kalbą, tai kažkokie žvilgsniai, gestai, nu taigi viską pastebi, nu juk žmogus esi ir viską jauti ir išgyveni“ (S, 18-19);</p> <p>Ignė: „jinai tame parašyme įžiūrėjo, kad aš specialiai tai padariau nordama nepaviešint kažko ar paviešint, žodžiu, jinai apkaltino mane, jinai pasakė taip: „aš netikiu, kad tu aukštąjį išsilavinimą baigusi nesuvoki tokių dalykų“ (I, 5-8); „jinai pradėjo kabinėtis prie mano darbo“ (I, 16).</p>
<p>2. Vieniškumo jausmas: „niekas nesupras“</p> <p>Rūta: „Tavo rūpesčiais, skausmai pasidaro niekam neįdomūs ir nereikalingi“ (R, 118-119);</p> <p>Tomas: „Nu čia iš vis sunku, kažkaip nelabai gali pasidalint su kažkuo nu papasakot ta prasme, nes nu kas čia supras“ (T, 63-64);</p> <p>Agnė: „Kaip jau prasidėjo viskas grynai / tiesiogėjau pas gydytoją, parašė vaistų / pas vieną pas kitą / nu vienas nesuprato kitas suprato žmogus“ (A, 33-34);</p> <p>Saulė: „Ir iš vis, kam papasakosi, kas supras?“ (S, 32-33).</p>

<p>3. Palaikymas: esu svarbus už darbo ribų</p> <p>Rūta: „bandžiau kalbėtis, su savo mama / bet jinai /// senas žmogus ir (atsidūsta) ir vis tiek sugebėjo mane išklaustyti ir suprasti“ (R, 77-78);</p> <p>Tomas: „kažkaip matydavo, kad man jei jau galvą skauda, ar taip kažkoks toks nu žinai nekalbus, tai mes taip ramiai pabūdavam“ (T, 118-119);</p> <p>Agnė: „vyras mane suprato, kad man labai sunku, ir jis mane visą laiką palaikė ir nereikėjo svarbiausia man pyktis ir peštis“ (A, 81-82);</p> <p>Saulė: „vyras vis papykdavo, kad nevalgau, tai pamaitindavo (nusijuokia)“ (S, 55-56).</p>
<p>Metatema nr. 3 Negatyvios mintys ir kūno atsakas</p>
<p>1. Budėjimo būsenos ir minčių nekontroliuojamumas</p> <p>Rūta: „labai svaigdavo galva nuo to nuo tos nemigos. Atrodo lyg tai susprogs“ (R, 98-99);</p> <p>Tomas: „mane persekiavo nuolat, tai reikėdavo to poilsio kūnui ir mintims, stengiausi negalvoti, labai stengiausi grįžęs namo negalvoti, apie tai nekalbėti“ (T, 47-48);</p> <p>Agnė: „naktį mintys vien apie darbą vien apie darbą. Kad aš nepajėgsiu, kad aš negaliu, kad greičiau sulaukti, kad išeitum iš to darbo“ (152-153);</p> <p>Saulė: „Ojji, minčių tai būdavo, kad kartais paryčiais prabusdavau ir vis galvodavau ne ne, vėl į darbą“ (S, 60).</p>
<p>2. Sukaustytas kūnas – „viskas per jėgą“</p> <p>Rūta: „kiekvienas tas prisilietimas prie kažko, kažkoks tai darbelis menkiausias tampa nepaprastai sunkus // viskas atliekamam su didžiuliu // sunkumu // ir labai ilgai“ (R, 71-72);</p> <p>Tomas: „Parvažiuoji namo taaaai / puse valandos guliu, taip sakant ir fiziškai pailsėt ir ir ir ir taip va // dvasiškai“ (T, 26-27);</p> <p>Agnė: „tiesiog per jėgą viską dariau, per jėgą, jau namuose tą dariau“ (A, 87).</p>
<p>3. Neigiamos kūno reakcijos</p> <p>Rūta: „ateidavau į darbą nuo tos fizionomijos net mane imdavo purtyti, širdis man plakdavo siaubingai, aš net negalėdavau kvėpuoti // ir tie žodžiai, ta veido išraiška, tie patys sakiniai kiekvieną dieną mane tiesiog iki apsivėmimo purtydavo“ (R, 87-88);</p> <p>Tomas: „kažkaip norisi nusipurtyt“ (T, 115);</p> <p>Agnė: „Kartais tiesiog rankos pradeda drebėti nu tiesiog toksai // galvą ima skaudėti nu tiesiog aš nemoku išsireikšt, bet visas žmogus atrodo, kaip pasakyt, atrodo tu tuoj pražūsi, skradžiai žemę prasmegsi stovėdamas va taip toj vietoj. Toksai va, gaal kitas, kuris yra stipresnis žmogus jam taip nebūna“ (A, 118-121)</p> <p>Saulė: „Man skaudėdavo va gi galvą labai, ir valgyt nelabai norėjau nu žodžiu jausmas tai tikrai negeras, labai negeras“ (46-47);</p> <p>Ignė: „įtampa būdavo tai jeigu ir dabar praėjus tiek metų, aš ją jeigu pamatau, tai vis tiek kažkoks tai vyksta organizme procesas“ (I, 90-91).</p>

2.3.1. Metatema: Savęs įprasminimo svarba

5 lentelėje pristatomas pirmoje metatemoje: „Savęs įprasminimo svarba“ teminių kekių pasireiškimas tarp dalyvių.

5 lentelė. *Teminių kekių pasireiškimas tarp dalyvių: 1 metatema*

Metatema: Savęs įprasminimo svarba	
Teminės kekės	Kalbėjusių tyrimo dalyvių vardai
Darbas: troškimas būti naudingu/priimtu	Rūta, Tomas, Agnė, Saulė, Ignė
Savęs nuvertinimas/kaltinimas	Rūta, Tomas, Agnė, Saulė, Ignė
Skaudaus išgyvenimo prasmės, paaiškinimo ieškojimas	Rūta, Tomas, Agnė, Saulė, Ignė

1 teminė kekė: Darbas: troškimas būti naudingu/priimtu. Ši teminė kekė viena ryškiausiai atsispindėjo visuose tyrimo interviu atvejuose. Darbas žmogui yra vienas iš pagrindinių aspektų jo gerovei, tačiau darbas tampa problematiškas, kai žmogus patiria psichologinį persekiojimą darbe. Protinį, specialaus pasiruošimo (ekonomika, buhalterija ar bet koks kitas išsilavinimas, suteikiantis tam tikras žinias) reikalaujantį darbą atliekantiems žmonėms pats darbas dažnai yra aukščiausia vertybė, jis tampa jų „gyvenimo būdu“. Žmogui svarbiausia darbo prasmė glūdi saviraiškos, savirealizacijos ir asmenybės vystymosi galimybėje. Darbas jiems turi ir socialinę reikšmę – jis suvokiamas kaip darbas bendram labui bei socialiniam progresui, kaip pareiga žmonijai ir t.t. Visi tyrimo dalyviai kalba apie norą eiti į darbą, apie patiriamą džiaugsmą, kai jaučiasi esą savo vietoje, naudingi (*„į darbą ėjau su didžiausiu noru, dariau užduotis visas, ne tik tai, kas man priklauso, // kai ką padarydavau ir už ki-tus, pagal situaciją“* (R, 3-4)). Darbas, visos užduotys teikia malonumą, norisi daryti daugiau nei reikia. „Darbas darbas yra kaip tavo gyvenimo dalis“ (T, 45), sako tyrimo dalyvis Tomas, kuris lygina savijautą praeitame darbe su dabartiniu: „*jau va kelinti metai eina, pritačiau ir esu savas ir kaip sakant ir ir pasigirt kaip sakant nenoriu, bet va būna visai gražiai kalbamės, vieni kitus vadinam. Toks kaip savas jauties, pačiam malonu“* (T, 77-79). Šiuose žodžiuose atsispindi, kaip svarbu būti priimtam, jaustis savam kolegų tarpe. Tomas sakydamas „*pasigirt kaip sakant nenoriu, bet va būna visai gražiai kalbamės“* (T, 78-79) tarsi apsidraudžia, jog tikrai sako tiesą, kaip jis gerai jaučiasi naujame darbe, kur jis yra gerbiamas.

Žmogus save realizuoja, darydamas tai, kas teikia pasitenkinimą, džiaugsmą: „*Aš noriu dirbti man buvo smagu ir su bendradarbėm ir su viskuo ir tas darbas man nu jeigu aš atlieku ir man sekasi / taaaai / tiesiog atrodo būdavo malonu“* (A, 142-143); „*Aš nežinau aš labai / niekada nebuvo be darbo niekada, kiek dirbau trisdešimt septynis metus darbo stažo turiu ir man darbas buvo visą laiką // nu*

nežinau, aš norėjau dirbt. Man patiko dirbt. Toks kažkoks, tokį vidinį džiaugsmą lyg ir kėlė, tokį va kad aš galiu eit į darbą aš pajėgiu aš aš nežinau noriu“ (A, 144-149); „Man patiko mano darbas; svarbu man turēt savo mėgstamą veiklą“ (S, 3; 61-62); „Tai juk dalis gyvenimo prasmės“ (T, 110). Mėgstama veikla netgi stiprino Ignę: „man buvo smagu daryti tą, ką aš dariau, tai čia šitas tikriausiai gelbėjo“ (I, 87). Tyrimo dalyvė Agnė dar kalba ne tik apie paties darbo svarbą, bet ir draugiškus santykius, kurie kuria pridėtinę vertę: „pasiilgstu darbuotojų kitų, labai noriu pasišnekėt, labai pasiilgstu ir jos pasiilgsta“ (A, 90-91). Abipusis jausmas – ir ji pasiilgsta, ir jos pasiilgsta – tai darbas, kuriame esi reikalingas ne tik atliekant užduotis, bet ir bendraujant tarpusavyje. Ignė savo žodžiuose taip pat atskleidžia tarpusavio bendradarbių santykių svarbą, netgi ypatingai pabrėždama žodį „palaikyti“: „bendradarbį reikia palaikyyt, patart jam, padėt, kuo gali“ (I, 103-104). Taigi, darbas yra reikšminga vieta ir veikla, kurioje turėtų būti harmonija: žmogus atiduoda visą save darbe, tačiau kaip atlygio nori būti tiesiog gerbiamu, palaikomu.

2 teminė kekė: Savęs nuvertinimas/kaltinimas. Šiame patyrimo atsiskleidė visų tyrimo dalyvių vienoks ar kitoks savęs kaltinimas ir nuvertinimas. Šio skaudaus patyrimo pradžioje, tyrimo dalyviai pradėjo galvoti, jog taip yra dėl paties kaltės, sunku patikėti tuo, kas vyksta: „Keista buvo, nesupratau, ką darau ne taip. Ieškojau kaltės gal savy“ (T, 5); „Nes galvoji iš pradžių, kad pats esi kažkoks tikrai netikęs“ (S, 21-22); „Jautiesi kaltas; Man buvo tokių minčių, gal man reiktų darbą iš viso keisti; Taip jauteisi, kad tu netinkamas savo darbui; Jaučiausi apkaaltinta ir bandžiau savy ieškoti, ką aš blogai padariau;“ (I, 2-3; 73; 75). Skaudus patyrimas formuoja neigiamas mintis apie savo vertę, jog kitas yra viršesnis, teisesnis („ji yra aukščiau už mane“ (I, 33)), apie tinkamumą darbui – tyrimo dalyviai ieškojos kaltės savyje, taip bandydami rasti atsakymą – kodėl taip vyksta? Anot Agnės, „vyresnis žmogus niekam nereikalingas jis / nenori tokių žmonių.“ (A, 60-61). Taip kalbėdama ji ne tik paaiškina, kaip ji jautėsi - nereikalinga, bet ir tarsi tai yra ir pateisinimas, kodėl turėjo tai iškęsti, o nesiimti veiksmų ir, pvz., išeiti; „Viską reikdavo iškęsti, nes tu buvai amžiuje ir tu turėjai dirbti“ (A, 59-60). Amžius (Agnei buvo likę keletas metų iki pensijos) tampa paaiškinimu, kodėl ji viską kentė, išgyveno ir tiesiog laukė vienintelės išeities – pensijos. O štai Tomas kalba apie vyro pareigas ir atsakomybę, kaip paaiškinimą, kodėl stengėsi būti stipriu ir nepaisant skaudinančių išgyvenimų dirbo ten: „Aš tai kažkaip laikiausi, nu žinai, turėjau, aš vyras, tėtis, negaliu kažkaip nuskyt“ (T, 103-104). Rūta kalba vartodama žodį „įkalta“ – tos mintys lyg ir ne jos, bet jos tampa tiesa, kai nuolat girdi, jog darai vis kažką ne taip: „atrodo, kad viską darai blogai, nes jau tau įkalta į galvą, kad viskas blogai, kad viską blogai darai // ir kažkaip taip paveikia tos mintys, kad negali susitvarkyti“ (R, 73-75).

3 teminė kekė: Skaudaus išgyvenimo prasmės, paaiškinimo ieškojimas. Beveik visuose tyrimo dalyvių išgyvenimuose (išskyrus Ignę; Saulės patyrimas šiek tiek skiriasi nuo kitų tyrimo dalyvių) atsiskleidžia bandymas atrasti šio išgyvenimo reikšmę ir analizuoja tai savo gyvenimo visumos kontekste: „*Toks kaip sakant toks buvo kaip geras pavyzdys kaip sakant turiu ką lygint iš tikrųjų, koks yra geras dabar ir koks yra blogas darbas (nusišypso)*“ (T, 28-29). Kalbėdamas Tomas apie tai nusišypso – tai ne džiaugsmo šypsena, o greičiau patvirtinimo ženklas, o gal net ir pritarimo ieškojimas, kadangi Tomas tarsi tyrėjai paaiškina: „*Na taip sakant kai blogai nesi turėjęs, nesuprasi kaip yra gerai. Va taip va, čia man toks geras gyvenimiškas pavyzdys toks puikus. Turėjau ką lygint*“ (T, 32-33). Tad norint išgyventi skaudų patyrimą, tyrimo dalyviai suteikė jiems prasmę: visa tai juos pakeitė, padarė stipresnius. Įprasminimas suteikė galimybę ne kovoti prieš tai, kas įvyko, o priimti ir susitaikyti su tuo, ko jau nebegalima pakeisti („*nejaučiu neapykantos, nieko, viskas baigės, aš nelaiškai pykčio niekada*“ (A, 134-135)). Agnė dar užsimena apie atlygį už blogus darbus: „*aš tai mačiau kad atlygis yra, vienam šeimos nariui nesisekė, kitam, tai tu turi suprast, kad tu blogai darai*“ (A, 117-118) – tai savotiškai palengvina skausmą ir suteikia viltį, jog už blogus poelgius yra atlyginama – teisybė yra.

Rūta prasmę įžvelgė, jog viso to dėka ji sutiko kitus žmonės, kuriems ji galėjo padėti („*Tas įvykis ir ta liga man padėjo sutikti keletą jaunų žmonių, kuriem buvau reikalinga ir padėjau išklaudyti ir padėjau jiems savo žodžiu ir mintimis*“ (R, 126-128)), ji tapo stipresnė („*sako sunkumai užgrūdina, mane tie sunkumai užgrūdino*“ (R, 124); „*norėčiau, kad žmonės surastų jėgų ir kovotų už savo teises ir orumą, už savo prieš visą tą pažeminimą*“ (R, 135); „*tai vertinu kaip patirtį, iš ko pasimokyt galiu ir kitam padėt, gal apginti*“ (T, 101-102). Agnė įprasmini šią situaciją dar kitaip – ji tarsi stiprina save tikėdama, jog teisybė yra: „*Nu aš tai mačiau kad atlygis yra, vienam šeimos nariui nesisekė, kitam, tai tu turi suprast, kad tu blogai darai*“ (A, 117-118). Agnė papasakoja prisiminimą, kaip ji pradėjo dirbti ir kaip jai padėjo darbe, nepyko. Prisiminimą ji užbaigia sakydama, kaip ji vertina, kai kitas moka gerbti žmogų ir galiausiai apbendrį, tarsi norėdama dar labiau pabrėžti, kaip svarbu gerbti kitą žmogų: „*Atėjau žalia į tą buhalteriją, sėdi su manim iki dviejų nakties ieškom klaidos kur aš padariau ir nė žmogus keikia nė jis pyksta, nė jis verkia, atėjęs ant rytojaus į darbą / eina per mane / ir niekados ant manęs nepyko. Nu tai aš vertinu tokį žmogų, kur dėl manęs, ką nors padarė, iš vis nu nežinau, aš iš vis žmones vertinu*“ (A, 186-189).

Saulė daug nekalbėjo apie šio patyrimo įprasminimą, tačiau jai bekalbant buvo daug pakartotas klausimas „kodėl?“. Ji bando suteikti prasmę, tačiau iš jos žodžių galima suprasti, jog atsakymą rasti sunku. Saulė labiau nori užmiršti ir palikti tai praeičiai: „*bandžiau suprast, kodėl?*“ (S, 31;); „*Nu ir*

kaip sakiau, tas būdavo kodėl“ (S, 66); „iškyla vis tų tokių minčių, kodėl kažkoks kitas žmogus nori tave įskaudinti, kodėl man būtent? /// Nežinau, kažkaip dabar tai norisi užmiršt ir kad daugiau to netektų patirti“ (S, 82-84). Tyrimo dalyvės Saulės atsakymo paieškose iškyla palyginimas savęs kituose kolektyvuose, iš kur vėl kyla atsakymo ieškojimas į klausimą „kodėl?“. „Ir taip, kaip pagalvoju, tai gi ne pirma darbovietė, kiek teko būti įvairiuose kolektyvuose, ir mokykla, universitetas, darbai, nu kažkaip su visais geriau ar blogiau bet sutardavo, nu kažkaip tiesiog jeigu jau jauti kad nu ne, šitas žmogus nelabai, bet nu neini jam gadinti nu apkartinti gyvenimo, kad negalėtų ramiai gyvent, džiaugtis“ (S, 76-79).

Tad tyrimo dalyviai negalėdami pakeisti savo gyvenimo istorijos, pasirenka įprasmingi save skaudžiam išgyvenime, įžvelgdami, jog jie yra ne vieni ir visa tai juos pakeitė, padarė geresnius: „manau, kad yra daugiau tokių žmonių kaip aš“ (R, 132-133), „Gal tokį nu žmogus gauni tokį aiškumą ir vertę, kas aš esu. Dabar aš esu žmogus [...]“ (T, 100); „vertinu kaip patirti, iš ko pasimokyt galiu ir kitam padėt, gal apginti“ (T, 101-102). Toks įprasminimas atveda prie supratimo, jog gyvenimas būna kartais nevisai teisingas.

Reikšminga paminėti, jog tyrimo dalyvės Ignės patyrimas išsiskyrė savo ieškojimo sprendimo atžvilgiu: Ignė save persekiojusiai ir skaudinančiai kolegei parašė laišką, kuris atspindi ir sprendimo ieškojimą ir atsakymo į šios situacijos paaiškinimą (interviu metu Ignė garsiai perskaitė laišką). Laiške visos mintys adresuotos tai kolegei, kuriomis Ignė įžvelgia visgi savo darbų reikšmingumą, jog nepaisant skaudaus persekiojimo, užgauliojimo, ji mato save ir savo veiklą prasmingą: „Beje, ar jūs sugebėtumėte nuolat kokiam nors konkursui įkvėpti ir paruošti trisdešimt keturiasdešimt vaikų? Keturiasdešimt du paruošiau praeitais metais“ (I, 50-51); „vedžiau užsiėmimus apie kino istoriją ir t.t. Kitas. Vaidinome mokytojų seminare. Įvertino visuomenė, tėvai, mokytojai, vaikai, švietimo skyrius“ (I, 32-34). Ignė laiške paaiškina, kodėl ji pasirinko būtent laiško formą: „Ir rašau, užuot kalbėjus, kad po pokalbio su metodininke nesumažėtų entuziazmas dirbti, kaip kad atsitiko praėjusį kartą“ (I, 55-56). Taip Ignė kartu ir išreiškia jos darbo reikšmingumą, svarbą – ji sąmoningai pasirenka su ta kolege, kuri ją skaudina, menkina, nesikalbėti, nes jai svarbu su malonumu ir entuziazmu dirbti toliau. Savo laišką ši tyrimo dalyvė užbaigia svarbia mintim – kaip svarbu būti palaikomu, vertinamu: „palaikykite savo darbuotojus, pastebėkit, ką jie turi geriausio, kaip tai darėte anksčiau, o ne slegiančiai baksnokite į neesminius dalykus“ (I, 58-59).

2.3.2. Metatema: Troškimas būti gerbiamu, svarbiu

6 lentelėje pristatomas pirmoje metatemoje: „Troškimas būti gerbiamu, svarbiu“ teminių kekių pasireiškimas tarp dalyvių

6 lentelė. *Teminių kekių pasireiškimas tarp dalyvių: 2 metatema*

Metatema: Troškimas būti gerbiamu, svarbiu	
Teminės kekės	Kalbėjusių tyrimo dalyvių vardai
Nuolatinės kontrolės/sekimo ir nepagarbaus elgesio išgyvenimas: „žmogus esi ir viską jauti“	Rūta, Tomas, Agnė, Saulė, Ignė
Vieniškumo jausmas: „niekas nesupras“	Rūta, Tomas, Agnė, Saulė
Palaikymas: esu svarbus už darbo ribų	Rūta, Tomas, Agnė, Saulė

1 teminė kekė: Nuolatinės kontrolės/sekimo ir nepagarbaus elgesio išgyvenimas. Ši teminė kekė sujungė tyrimo dalyvių skaudų patyrimą, nusakantį užgauliojantį, nepagarbų elgesį, patirtą darbe. Pirmos metatemos pirmoje teminėje kekėje tyrimo dalyviai kalbėjo apie darbo svarbą, kokią reikšmę turi dirbti mėgstamą darbą, kuriame esi svarbus. Ši teminė kekės siejasi su metatemos „troškimas būti gerbiamu, svarbiu“ pirmąja temine keke. Esminis skirtumas, jog šioje išskirtoje temoje pagarbos troškimą tyrimo dalyviai atskleidžia iš kitos pusės – darbe esi ne tik darbuotojas, bet ir žmogus. Tyrimo dalyviai kalbėjo, kaip svarbu jaustis gerbiamu, ypač toje aplinkoje, kurioje praleidžia daugiausiai laiko ir atlieka darbą, už kurį turėtų būti įvertinti. Agnė paaiškina, jog kažkokios ypatingos pagarbos nereikia, svarbu, kad būtų gerbiamas jos darbas, ji pati. Agnė pripažįsta, jog visi, tiek ir ji, padaro klaidų, tačiau žmogiškumas vis tiek turi išlikti: „*Aš neprašu, kad mane keltu į jį eee kažkokias aukštybes ar ten kur mane dētu bet aš tik tiek sakau, kad reikia žmogų // gerbti jo darbą ir viską. Nu gerai, tu nusikaltai kad ir paleiskim, nu nusikalto kažkuris, bet tai yra tam ribos žodžių ir ir ribos rėkimo ir ribos sakymų /// aš tai taip suprantu, nežinau, ir aš pavyzdžiui ant savo anūko nė ant vieno negaliu aš*“ (A, 71-74). Agnė savo vadovo elgesį palygina su „*šiukšle*“, tarsi tai, kas nereikalinga, ką galima numesti į šalį. Visa tai apima nepagarbų kalbėjimą, keiksmažodžius: „*Jam visi tokie šiukšlės buvo. Keiktis įvairiausiai žodžiais tiesiog tokiais žodžiais, kad aš jų neištarčiau / tokių žodžių pasakydavo*“ (A, 38-39). Savo pasibaisėjimą tokiu nepagarbiu elgesiu Agnė išsako palyginimu apie skruzdėlę, jog toks negerbiantis kito žmogus gali netgi visą kupstą užminti: „*pradėjo keiktis siaubingai nemoku pasakyt. Žmogų neskaitė žmogum tu pasidarei // ne nemoku nežinau kaip išsireikšt kažkooooks tai eee / skruzdėlę žmonės bijo užminti ant žemės, o čia galtų suminti visą kupstą*“ (A, 24-26); „*nu parėkė pabaksnojo, paverkiau paverkiau eeee ir va taip*“ (A, 123-124). Kitas žmogus bijo mažą skruzdėlę

užminti, o toks elgesys – visiška nepagarba, jokios baimės „suminti kupstą“ (Agnės žodžiai). Keiksmazodžiai, riksmi skaudina. Rūta savo skausmą apibūdina kaip visišką nevertinimą: „*ką be atsakytum, ką bepasakytum ką kiek kas yra nuveikta ir kas padaryta tai nieko nepadėjo visiškai, nes visų pirma niekas niekada neklauso, ką pasakai, iir tu esi kaip / tuščia vieta*“ (R, 46-48).

Agnė dar kalba nuolatinį sekimą, kuris sukelia kasdienį nerimą: „*Tai tiesiog viskas toks sukaustytas aš pasakyčiau*“ (A, 108-109); „*nei iš šio nei iš to tave sekas, tavo darbą, tavo žingsnius, pasidaro toks stresas*“ (A, 113). Tai patvirtina ir tyrimo dalyvis Tomas: „*Taip buvo, toks tarsi kažkas / kažkas kvėpuoja į nugarą*“ (T, 20); „*Jauti tik puolimą, daugiau nieko*“ (T, 10); „*kausto žmogų*“ (T, 15); „*Nuuu stebi / nuolat stebi. Jaučiuosi pats stebimas / nuolat (atsidūsta). Kontroliuoja nuolat*“ (T, 18); „*nežinau neturiu savo darbo, kažkoks stumdomas tik, sekamas*“ (T, 88-89); „*Tarsi nepasitiki tavim ir kažko nori iš tavęs, neaišku tik ko*“ (T, 22). Tyrimo dalyvio Tomas dalinasi išgyventa nereikalingumo būseną: „*žinai, esi darbe, bet neturi savo vietos*“ (T, 51); „*būdavau jau toksai kaip / pastumdėlis, kaip sakant. Jei ko kam trūksta tai tik mane kiša*“ (T, 49-50);

Nuolatinį sekimo, nežinomybės išgyvenimą patvirtina ir Ignės, Saulės, žodžiai: „*jinai pradėjo kabinėtis prie mano darbo. /// Kabinėtis prie mano darbo, o tiesiog jautėsi toks va kad steeebi, seeka ir kad vis vis žiūri, kad kur ką vat, kad ką žodžiu įgelt*“ (I, 16-17); „*Būdavo kartais nušvitimai, // nu bet tie nušvitimai tai kad tiesiog nesikabindavo ir iš paskos nesekdavo visko, ką darau*“ (S, 40-41) – kaip patvirtinimas, jog ne per „nušvitimus“ (Saulės žodžiai), jai tekdavo išgyventi visą nuolatinį sekimą, nežinomybės jausmą: „*mano kalbą, tai kažkokie žvilgsniai, gestai, nu taigi viską pastebi, nu juk žmogus esi ir viską jauti ir išgyveni*“ (S,18-19); „*padirba kaip sakant ir ir / ir ramus, o čia kaip sakant / įtampa, nes nežinai, kaip sakant tos pačios darbo pabaigos nežinai. Kur dar šiandien tave varys, ką dar pasakys, kad kažkas negerai*“ (T, 58-60).

„Žmogus esi ir viską jauti ir išgyveni“ – šie Saulės žodžiai yra šios teminės kekės pavadinimo dalis, kuri labai taikliai atspindi visų tyrimo dalyvių skaudžius išgyvenimus. Kiekvienas žvilgsnis, gestas, grubus žodis, riksmas, neteisingas apkaltinimas paliečia jų jausmus, žmogišką orumą: „*vis pertraukinėdavo nelogiški net atrodo jos paaiškinimai jau atrodo neturi ką sugalvot*“ (S, 22-23); „*po biški išgirdavau apkalbų, kažkaip ne taip situacijos suprastos ar papasakotos*“ (S,23-24); „*jinai apkaltino mane, jinai pasakė taip: „aš netikiu, kad tu aukštąjį išsilavinimą baigusi nesuvoki tokių dalykų*“ (I, 7-8). Rūta tai patvirtina: ji jautėsi „apdergta“ (Rūtos žodžiai) nebūtais dalykais. Tai gali reikšti ne tik apkalbas, bet pažeminimą, darbų užkrovimą, kurie yra neįvykdomi: „*buvo nusistatymas prieš mane kaip prieš asmenį, apšmeižta, apdergta visokiais / kitom pavaldinėm*“ (R, 92-93); „*apipylė visokiais nebūtais aaa / dalykais*“ (R, 32); „*tas pats per tą patį / ko ko ne-ga-li-ma įvykdyti per vie-ną*

ar dvi dienas tokių dalykų“ (R, 41-42). Taip ji jautėsi kiekvieną dieną: „spaudimą jaučiau diena iš dienos, kiekvieną dieną“ (R, 36-37).

2 teminė kekė. Vieniškumo jausmas: niekas nesupras. Ši teminė kekė sujungė tyrimo dalyvių vieniškumo išgyvenimus (išskyrus Agnės ir Ingės, kurios apie tai nekalba). Rūta kalba apie neteisybę, apie kitų kolegų kalbas, kurios yra skaudinančios – vieni skaudina, o kiti tyli, neapgina, nesupranta. Rūta vieniškumo jausmą įvardina netgi kaip „pats baisiausias dalykas“: „Tavo rūpesčiais, skausmai pasidaro niekam neįdomūs ir nereikalingi. /// Tai yra pats baisiausias dalykas, kad tu dirbi darbe / ir nėra vienas žmogus neišdrįsta pasakyti tie-sos“ (R, 119-120); „ji man pati primindavo, kad tau tu sergi tau, tu pati nesusitvarkai su savim, savo problemom // su niekuo nesusitvarkai // vietoj pagalbos būdavo tokie sakiniai“ (R, 51-53); „nes visi žmonės kiti būna įbauginti, nori išlikti tai pritaria tam, kas vadovauja“ (R, 83-84). Rūta norėjo/tikėjosi pagalbos, o vietoj jos būdavo skaudūs žodžiai „ir niekas net nenori gilintis. Tai tie tarpusavio santykiai man pats pagrindinis gal egzistencijos dalykas šiame pasaulyje“ (R, 121-122). Tokiais žodžiais Rūta dar kartą užtvirtina, kaip jai svarbu teisybė, palaikymas, kai tarpusavio santykiai vienas kitą palaiko. Ši tyrimo dalyvė netgi panaudoja tokius žodžius kaip „egzistencijos dalykas“ – išreiškia tokių stiprų teisingų, harmoningų santykių poreikį.

Vieniškumo išgyvenimą patvirtina ir Tomas, ir Saulė: „Nu. Nu čia iš vis sunku, kažkaip nelabai gali pasidalinti su kažkuo nu papasakoti ta prasme, nes nu kas čia supras. Pats pasimąstai, ar čia pats koks blogas esi, ar kas čia negerai. Tai va“ (T, 63-65), „atrodo gali gintis bet net kažkaip beviltiška būdavo, dar iš pradžių bandžiau aiškintis kas kaip, bet kai matai kad nu atseit taip taip, nu gal taip, bet ne (nusišypso) nu tai kas čia per nesąmonės“ (S, 24-26); „Ir iš vis, kam papasakosi, kas supras?“ (S, 32-33). Šiuose žodžiuose skamba neviltis, baimė, savęs kaltinimas (atsiskleidęs „savęs nuvertinimo/kaltinimo“ teminėje kekėje), todėl nedrąsu gintis, kiti nepalaiko, tyli, dalinasi gandai, apkalbomis. Visa tai sukuria vieniškumo, bejėgiškumo jausmą.

3 teminė kekė: Palaikymas: esu svarbus už darbo ribų. Beveik visų tyrimo dalyvių pasakojimuose (išskyrus Ingę) vienaip ar kitaip dominuoja palaikymo svarba ne darbo erdvėje. Rūta, Tomas, Agnė ir Saulė kalbėdami pamini jiems svarbius žmones (dažniausiai jie iš namų aplinkos, šeimos nariai), kurie juos suprato, palaikė, išklausė arba tiesiog palaikė netgi savo tylą: „bandžiau kalbėtis, su savo mama / bet jinai /// senas žmogus ir (atsidūsta) ir vis tiek sugebėjo mane išklaustyti ir suprasti“ (R, 77-78); „kažkaip matydavo (paaiškinimas: žmona), kad man jei jau galvą skaudą, ar taip kažkoks toks nu žinai nekalbus, tai mes taip ramiai pabūdavom“ (T, 118-119); „vyras mane suprato, kad man labai sunku, ir jis mane visą laiką palaikė ir nereikėjo svarbiausia man pyktis ir peštis“ (A, 81-82); „namuose, ačiū dievui, suprato visi“ (A, 100-101). Tyrimo dalyvė Agnė sakydama „ačiū dievui“,

tarsi dar ryškiau parodo, kaip svarbu, jog namie yra ramybė ir palaikymas, kai darbe tenka išgyventi tokius skaudžius patyrimus. Ji dar daugiau nei kiti tyrimo dalyviai daugiau dėmesio skyrė kalbėdama apie namų aplinką, kuri padėdavo jai atsipalaiduoti, apie užsiėmimus lauke: „*Bet paskui jau atsigauini ir jau / namuose kažkaip biški kažkaip atsipalaiduot padėdavo man kai namuose, va išeinu į sodą, lauke gamtoj, žiemą būdavo sunkiausia, tarp keturių sienų, kai pareini ir negali, tai vasarą būdavo kažkaip daugiau daugiau gali*“ (A, 158-161). Užsiimti bet kuo, kas padėtų išvengti prisiminti, kas vyksta darbe.

2.3.3. Metatema: Negatyvios mintys ir kūno atsakas

7 lentelėje pristatomas trečioje metatemoje: „Negatyvios mintys ir kūno atsakas“ teminių kekių pasireiškimas tarp dalyvių.

7 lentelė. *Teminių kekių pasireiškimas tarp dalyvių: 3 metatema*

Metatema: Negatyvios mintys ir kūno atsakas	
Teminės kekės	Kalbėjusių tyrimo dalyvių vardai
Budėjimo būseną ir minčių nekontroliuojamumas	Rūta, Tomas, Agnė, Saulė
Sukaustytas kūnas – „viskas per jėgą“	Rūta, Tomas, Agnė
Neigiamos kūno reakcijos	Rūta, Tomas, Agnė, Saulė, Ignė

1 teminė kekė: Budėjimo būseną ir minčių nekontroliuojamumas. Beveik visi tyrimo dalyviai (išskyrus apie tai nekalbėjusią Ignę) panašiai kalbėjo apie savo kamuojančias, slegiančias mintis, kurios neleisdavo atsipalaiduoti. Tokios mintys kamuodavo tyrimo dalyvius, kurie nebegalėdavo nurimti ir naktimis: „*Tuo metu, kai nieko nesinori, kai būna // (atsidūsta) labai slogios mintys*“ (R, 69). Rūta jausdavo netgi galvos svaigimą ir apibūdina savo būseną taip, lyg tuoj visos mintys nebetilps ir galiausiai „sprogs“: „*labai svaigdavo galva nuo to nuo tos nemigos. Atrodo lyg tai susprogs*“ (R, 98-99). Šią mintį patvirtina tyrimo dalyviai Saulė ir Tomas: „*Oj, minčių tai būdavo, kad kartasi paryčiais prabusdavau ir vis galvodavau ne ne, vėl į darbą*“ (S, 60); „*Nu taip žinai, namie stengiausi negalvoti, bet aišku neidavo taip negalvoti, nes gniuždo, kad kitą dieną bus taip pat, o norisi, kad būtų gerai, kad būtum reikalingas*“ (T, 115-117). Tomas tarsi dar atskleidžia, kiek daug pastangų reikia negalvoti apie tai, kad bent kiek nurimtų, „nes gniuždo“ (tyrimo dalyvio Tomo žodžiai) vėl ir vėl pergyvenama situacija mintyse, kur Tomas jaučia norą ramybės ir būti reikalingu.

Labiausiai savo patyrimą apie minčių nekontroliuojamumą („vaidenasi“, anot Agnės) ir budėjimo būseną – nemigą – kalbėjo Agnė: „*galvoju, kad tik greičiau ir dar kad nenumirčiau ir sulaukčiau tos pensijos, kad tik greičiau išeiti ir ir atsitiest. Tai sakau, aš išėjau į pensiją ir su-lau-kiau*

/ dar du mentus man vaidenosi, man vaidino“ (A, 88-89); „Nors tu per naktį nu gal miegi, kai tų vaistų išgeri, miegi, bet nuo vaistų miegas yra kitoks, negu kad tu pailsėtum“ (A, 105-106); „naktį mintys vien apie darbą vien apie darbą. Kad aš nepajėgsiu, kad aš negaliu, kad greičiau sulaukti, kad išeitum iš to darbo“ (A, 152-153); „Bet va jau miego nėra, jau tu galvoji nu kaip tu elgsiesi, kaip padarysi, šiandien tą tą tą tą padaryt nudirbti / vis pagalvoji viską naktį“ (A, 155-156). Agnė daug kalba apie negalėjimą užmigti be vaistų, apie nuolatinę „budėjimo“ būseną: beveik visą laiką budri, kamuoja nemiga, negali atsipalaiduoti, jaučia nerimą ir mintys sukasi apie vieną – apie kitą dieną darbe.

2 teminė kekė: Sukaustytas kūnas – „viskas per jėgą“. Ši teminė kekė padėjo suprasti, kaip skaudus išgyvenimas, nuolatinė įtampa, nerimas paveikia žmogaus kūną, fizinę savijautą. Ryškiausiai apie tai kalbėjo tyrimo dalyviai Rūta, Tomas ir Agnė. Jie pasakoja, kaip jie jaučiasi sukaustyti, tarsi įkalinti pavargusiame kūne. Kalboje gausu pauzių, kurios sukuria klausantis sunkumo pojūtį: „tiesiog per jėga viską dariau, per jėga, jau namuose tą dariau“ (A, 87); „Iš ryto reikia eit į darbą, atrodo tu sulūžęs ir nepajėgi eiti“ (A, 105). Ypatingai pabrėžiami žodžiai: per jėga, sulūžęs – tarsi kūnas nebepaklūsta, kaip sugedęs daiktas, kuris jau arba visai nebeveikia, arba funkcionuoja tik šiek tiek, prastai. Agnė netgi nusako tokią būseną, kai ji „atsijungia“ ir nieko nebegirdi: „O pareinu kartais būdavo atsipalaiduot prieš televizorių aš tiesiog sekundei atsijungiu, nematau nė televizoriaus, negirdžiu net kas man ką sako. Nė nieko“ (A, 157-158). Panašų patyrimą patvirtina ir Rūta: „kiekvienas tas prisilietimas prie kažko, kažkoks tai darbelis menkiausias tampa nepaprastai sunkus // viskas atliekamam su didžiuliu // sunkumu // ir labai ilgai“ (R, 71-72). Rūtos išgyvenimas toks stiprus, jog apie tai kalbėdama ji net pravirksta: „labai sunkiai net buvo ir vaikščiot ir judėti kažką tai daryti absoliučiai nieko negalėjau /// (verkia) tai buvo didelė kančia“ (R, 44-45). Tomas taip pat kalba apie pavargusį kūną, kurį ilsina gulėdamas – ir fiziškai, ir kartu „dvasiškai“ (Tomo žodžiai): „Parvažiuoji namo taaaai / puse valandos guliu, taip sakant ir fiziškai pailsėt ir ir ir ir taip va // dvasiškai“ (T, 26-27); „Jausdavosi nuovargis, kūnas pavargęs, išsekęs“ (T, 38). Tomas kalba apie „keistą“ kūną, pavargusį. Jis lygina tarsi kai serga žmogus, ir kai blogai jaučiasi, galbūt norėdamas suprasti tą keistumą: „Nu nors nesirgau, bet toks // keistas“ (T, 38).

Tyrimo dalyviai, patyrę psichologinį persekiojimą darbe, visą sunkumą, kančią, skausmą išreiškė per kūno pojūtį – tarsi sulaužytą, sukaustytą kūną, kuris reaguoja į nuolatinės skaudžia, varginančias mintis: turi būti harmonija, o jos nėra.

3 teminė kekė: Neigiamos kūno reakcijos. Ši teminė kekė, skirtingai nuo antrosios, atskleidžia įvairias kūno reakcijas sutikus savo persekiotoją, t.y. tą žmogų, kuris nepagarbiai elgiasi, taip pat kaip kūnas reaguoja į visumą to, ką tyrimo dalyviams teko išgyventi. Rūta ir Saulė pasakojo

apie apetito praradimą ir svorio sumažėjimą: „*negalėjau net nieko valgyt*“ (R, 43); „*valgyt nelabai norėjau*“ (S, 46); „*svoris nukrito, ten valgyt tai vyras vis papykdavo, kad nevalgau*“ (S, 55).

Įvairias kūno reakcijas patyrė beveik visi tyrimo dalyviai. Tomas kalbėjo apie norą tarsi kažką nusipurtyt: „*kažkaip norisi nusipurtyt*“ (T, 115). Agnė stipriai išgyvena skaudžią situaciją ir kalba apie galvos skausmus, rankų drebinimą („*Kartais tiesiog rankos pradeda drebėti nu tiesiog toksai // galvą ima skaudėti nu tiesiog aš nemoku išsireikšt*“ (A, 118-119)). Savo išgyvenimą ji apibūdina vaizdžiu palyginimu apie pražūtį: „*bet visas žmogus atrodo, kaip pasakyt, atrodo tu tuoj pražūsi, skradžiai žemę prasmegsi stovėdamas va taip toj vietoj. Toksai va, gaal kitas, kuris yra stipresnis žmogus jam taip nebūna*“ (A,119-121). Sakinį užbaigia tarsi norėdama atsargiai paaiškinti ir kartu pasakyti, jog ji nėra tokia stipri, todėl taip sunkiai išgyveno visa tai. Panašius patyrimus išgyveno ir tyrimo dalyvė Saulė: „*nu kaip dabar prisimenu, tai būdavo ją pamatau, tai atrodo mane karštis muša, širdis pradeda siaubingai plakt, atrodo net per megztinį matosi, nu nes ir tas gi nu kvėpavimas toks kitoks būdavo. Nu net // net šlykštu, kiek įtampos patyriau*“ (S, 51-53). Savo kalboje taip pat panaudoja palyginimą – širdies plakimas toks stiprus, jog, atrodo, kad matosi per megztinį, jog tai gali pastebėti ir kitas. Ji bjauris savo išgyvenimu: koks stiprus ir skaudinantis buvo. Tokie patyrimai gali būti panašūs į panikos atakas, tačiau per mažai faktų, jog tai būtų galima teigti.

Labiau išsiskiria Rūtos ir Ignės patyrimas. Ignė mažai kalba apie fizinius kūno pokyčius ar reakcijas. Ji kalba apie nemalonu pojūti, jei tenka sutikti žmogų, kuris nepagarbiai elgėsi su ja: „*įtampa būdavo tai jeigu ir dabar praėjus tiek metų, aš ją jeigu pamatau, tai vis tiek kažkoks tai vyksta organizme procesas*“ (I, 90-91). Galbūt ji stipriai to neišgyveno, o galbūt nelabai atsimena, tačiau sako, jog „*ir dabar praėjus tiek metų*“ – skaudus išgyvenimas sukelia tam tikrą nemalonumą, diskomfortą net ir praėjus tam tikram laikui.

Rūta kalba apie dar kitokį išgyvenimą, kurio pasekmė – pripažinta depresija („*Buvo pripažinta depresija, nuo kurios gydė*“ (R, 97)). Ji išsako daug fizinių sutrikimų, kurių priežastis – nebegalėjimas kentėti psichologinio skausmo: „*visiškai sutriko kvėpavimas, širdies darbas, aaa, virškinimas, miegas visiškai sutriko, nes diena iš dienos spaudimo jau nepakėliau, tai tęsėsi gal kokius du mėnesius, ir tada atsidūriau ligoninėj*“ (R, 37-39). Rūta, kalbėdama apie ją persekiojusią bendradarbę išsako pasibjaurėjimą, į kurį reagavo ir jos kūnas: „*ateidavau į darbą nuo tos fizionomijos net mane imdavo purtyti, širdis man plakdavo siaubingai, aš net negalėdavau kvėpuoti // ir tie žodžiai, ta veido išraiška, tie patys sakiniai kiekvieną dieną mane tiesiog iki apsvėmimo purtydavo*“ (R, 87-89). Ši tyrimo dalyvė sunkiausiai išgyveno skaudžius patyrimus darbe – labiausiai palietė jos sveikatą, savigarbą, orumą. Rūtos istorija tuo ir išsiskyrė, jog ji susirgo depresija, gydėsi ligoninėje, stengėsi iš naujo vėl pasitikėti

aplinka bei pačia savimi. Jos patyrimas buvo vienas sudėtingiausių, su skaudžiais padariniais sveikatai.

Visi tyrimo dalyviai kalbėjo apie skaudų patyrimą, kuris vienaip ar kitaip paveikė jų gyvenimus ir juos pačius. Išgyventas savęs kaltinimas, nerimo ir baimės jausmas, negalėjimas nurimt nuo nuolatinio galvojimo apie tai, kas vyksta – aptarti išgyvenimai kartu ir skiriasi, kartu ir panašūs.

2.4. Tyrimo rezultatų aptarimas

Europoje psichologinio persekiojimo darbe problema pradėta nagrinėti 1990 m. (Moayed ir kt., 2006; cit. pagal Astrauskaitė, 2009). Šis fenomenas buvo sunkiai atpažįstamas bei buvo sunku atrasti jo lokalizaciją visuomenėje, todėl buvo atlikta daugybė ikiteisminių tyrimų, kurie ieškojo indikatorių, kurie padėtų atpažinti psichologinį terorą (pvz., nagrinėjami savižudybių atvejai) (Leymann, 1990). G. Namie (2003) teigimu, psichologinis priekabiavimas darbo vietoje yra plačiai paplitęs, tačiau kol tai neturi vieningo apibrėžimo, svarbu atskirti, jog patyčios skiriasi nuo nemandagių, šiurkščių ir kitų erzinančių tarpasmeninio bendravimo formų. Siejant šio darbo gautus rezultatus, nebuvo išsakytas dalyvių patyrimas apie mintis, susijusias su savižudybe, taip pat apie tam tikrų veiksmų ėmimąsi su tikslu apsiginti – kreiptis pagalbos į aukštesnius vadovus, psichologus, advokatus ir kt. Tačiau viena tyrimo dalyvė dėl psichologinio persekiojimo darbe buvo paguldyta į ligoninę, diagnozavus jai depresiją. Visi tyrimo dalyvių išgyvenimai atskleidė, jog tai, ką jie patyrė, nebuvo tiesiog nemandagios bendravimo formos. Psichologinį persekiojimą tyrimo dalyviai išgyveno nuo 5 mėnesių iki 5 metų. Tai patvirtina ir H. Leymann (1990) tyrinėjimai, kurie teigia, jog darbe patiriamas psichologinis priekabiavimas įprastai yra nusakomas kaip pasikartojantis reiškinys, trunkantis nuo 5/6 mėnesių iki 5 metų.

Autorius H. Leymann (1999) šį reiškinį siejo su psichologine, o ne fizine prievarta, dėl to dažnai kaip sinonimas vartojami terminai „*psichologinis persekiojimas*“, „*psichologinė prievarta*“, „*psichologinis terorą*“ ir kt. Šis reiškinys apibūdinamas kaip neetiškas, nuolat pasikartojantis elgesys, kuriuo aukai keliamas emocinis diskomfortas. Tyrėjas P. Lutgen-Sandvik (2008) psichologinį persekiojimą darbe apibūdina kaip pastovią, žodinę ir nežodinę agresiją, kuri susideda iš išpuolių, nukreiptų į asmenį, socialinės atskirties bei daugybės kitų žeidžiančių veiksmų bei priešiško elgesio. Taigi, vieni autoriai teigia, jog psichologinio persekiojimo veiksmai neperauga į fizinį pobūdį (LaVan, Martin, 2008; Laymann, 1999), o kiti tyrinėtojai (Zapf, Einarsen, 2001) aiškiai išsako nuomonę, jog psichologinis persekiojimas gali tapti ir fizinio pobūdžio. Tai tik atskleidžia svarbą, kodėl reikia gilinti supratimą apie šį reiškinį: jis pasireiškia skirtingose šalyse, įvairiose organizacijose bei skirtingais lygmenimis. Šio tyrimo dalyviai savo patyrimuose neišsakė, jog psichologinis persekiojimas būtų

peraugęs į fizinį užgauliojimą. Tyrimo dalyviai daugiausiai, kalbėdami apie šį patirtą reiškinį, vartodavo žodį „persekiojimas“: „*O kai prasidėjo persekiojimas*“ (T, 9); „*mane persekiodavo nuolat*“ (T, 47); „*nei iš šio nei iš to tave seka*“ (A, 113); „*tiesiog jautėsi toks va kad steeeebi*“ (I, 16-17) ir kt.

Atlikta psichologinį persekiojimą darbe patyrusių žmonių patyrimo analizė atskleidė žmogaus savęs įprasminimo svarbą. Tyrimo dalyviai savo patyrimo istorijoje kalbėjo apie darbo svarbą, jo reikšmę. Daugelis tyrimų nagrinėja šio reiškinio priežastis, pasekmes, proceso eigą ir kt. (Einarsen, 2000; Owoyemi, Sheehan, 2011; Pompilia ir kt., 2008; Vartia, 2003) ir tik nedaugeli per paties patyrusio žmogaus prizmę (MacIntosh ir kt., 2010), tad šį patyrimą išryškinančių tyrimų yra labai mažai. Autorių J. MacIntosh ir kt. (2010) viena iš tyrimo dalyvių atskleidė savo panašų į šiame darbe atrastą patyrimą: „*Esi kompetentingas, bet tau neleista panaudoti savo kompetencijų, o aš jų turiu, trokštu dirbti*“. Galbūt šį patyrimą galima lyginti su nemažai nagrinėjamu pasitenkinimu darbu – kaip psichologinis persekiojimas keičia žmogaus motyvaciją, gerų rezultatų siekimą, norą likti darbe ir pan. Tyrimai rodo, jog psichologinis persekiojimas ir pasitenkinimas darbu yra glaudžiai susijęs (Lutgen-Sandvik, 2008; Vartia, 2003). Vis dėl to, šie tyrimų rezultatai neatskleidžia tikrosios darbo reikšmės žmogui, patyrus skaudų psichologinį persekiojimą darbe.

Šio tyrimo analizė atskleidė tyrimo dalyvių savęs kaltinimą ir nuvertinimą: kaltės ieškojimas savyje, savivertės sumažėjimas. Atliktų įvairių tyrinėjimų rezultatai taip pat rodo išgyventą nepasitikėjimą savimi: žmogus, atstumtas iš savo darbo aplinkos, jaučiasi nereikalingas, jaučia kaltės jausmą (Leymann, 1990; Pranjić ir kt., 2006). Autorių J. MacIntosh ir kt. (2010) tyrimo dalyvės labai gerai atspindi šį išgyvenimą: „*aš vis galvoju, gal aš pati kalta, gal ne taip viską suprantu?*“; „*aš galvoju, kad esu nepakankamai protinga...*“; kita dalyvė kaltę bandė versti savo pokyčiams, susijusiems su menopauze: „*aš vis mažčiau, gal tai dėl mano menopauzės, gal dėl to aš taip jaučiuosi*“. Kiti autoriai taip pat nurodo nepasitikėjimą savimi, mažėjančią savigarbą, padidėjusį jautrumą, (Kolodej, 2005; Leymann, 1990; Tracy ir kt., 2006). Toks neigiamas patyrimas tarsi plėšo/skaldo žmogaus gyvenimo istoriją, o kai tai yra pažeidžiama, žmogus praranda stabilumą (Lutgen-Sandvik, 2008), o kaltė gali būti vienas iš depresijos požymių (Emdad, Alipour, Hagberg, Jensen, 2013). Visas kaltės, savęs nuvertinimo jausmas, kilęs dėl psichologinio persekiojimo darbe, išryškėja visų šio tyrimo dalyvių patyrimuose, kaip ir kituose tyrimuose.

Skaudaus išgyvenimo prasmės ieškojimas neatsispindi kitų autorių tyrimuose, kurie daugiausiai nagrinėja kiekybiškai šio reiškinio įvairias sąsajas. Į šią išryškėjusią teminę kekę galima žvelgti iš žmogaus gyvenimo ir jo sunkumų analizavimo plotmės – M. Heideggeris (cit. pagal Kočiūnas, 2009) kalba apie santykių su kitais žmonėmis neišvengiamumą, poreikį įprasminti visa, kas vyksta gyvenime

ir kt. Savo išgyvenimų įprasminimo svarbą patvirtina ne tik šio darbo atsiskleidęs patyrimas, bet ir J. Stanaitytės ir R. Kočiūno (2013) tyrimas apie artimo žmogaus netekties įprasminimą – tai skaudaus gyvenimo aktualinimas, kaip ir psichologinį persekiojimą tyrusių dalyvių, kad visgi gyvenimas nebūtų beprasmiškas.

Šio darbo analizėje taip pat išryškėjo dalyvių išgyvenimai, susiję su nepagarbiu elgesiu, nuolatinio kontroliavimu, persekiojimu. H. Laymann (1993) tyrinėjimai patvirtina, jog psichologinio persekiojimo fenomenas pasireiškia priešišku, neetišku bendravimu – negatyviu elgesiu, kuris trunka ne mažiau kaip pusę metų ir kartojasi ne rečiau kaip kartą per savaitę (šio tyrimo dalyviai psichologinį persekiojimą patyrė nuo 5 mėn. iki 5 metų trukmės). Psichologinis persekiojimas gali būti įvairių formų: verbaliniai grasinimai, išjuokimas ir pravardžiavimas, tikrovės neatitinkančių gandų skleidimas, siekiant sumenkinti asmenį (Stephen ir kt., 2011). Verbalinio priekabiavimo forma darbe gali būti apibrėžiama kaip elgesys, išreikštas žodžiais, tonu ar kitu būdu, kurio tikslas tyčia pakenkti kitam darbuotojui (Chamberlain ir kt., 2008, cit. pagal Stephen ir kt., 2011). Tai patvirtina gautus šio tyrimo rezultatus, kurie atskleidžia grubų, šiurkštų bendravimą, kalbėjimą, nuolatinį sekimą, gandus, apkalbas, pertraukinėjimą kalbant ir kt. J. MacIntosh ir kt. (2010) tyrimo dalyvė atskleidžia ir kartu patvirtina gautus rezultatus: „*Jaučiausi lyg mane kažkas gramzdina žemyn. Manęs nevertino, negerbė*“. Atlikti tyrimai (Keashly, Harvey, 2005; Leymann, 1990; Pranjić ir kt., 2006) psichologinį persekiojimą apibrėžia kaip nuolatinį, priekabų, gąsdinantį, tyčinį elgesį, kurio tikslas yra priversti auką jaustis prislėgta, pažeminta, pažeidžiama. Šių procesų pasekmė – pažeistas pasitikėjimas savimi, stresas bei jo padariniai, o tai ir išryškėjo šio tyrimo rezultatuose.

Šio tyrimo dalyviai savo patyrimuose atskleidė nepagarbų elgesį, kurį patyrė iš psichologinį persekiojimą naudojančio darbuotojo (persekiotojo), tačiau daugiau detalių apie to žmogaus tam tikras savybes, charakteristikas neišsakė. Vieni pagrindinių motyvų, skatinančių naudoti psichologinį persekiojimą prieš kitą darbuotoją, gali būti siekiant išlaikyti savo statusą, aukštą savigarbą. Tačiau šio tyrimo rezultatai neatskleidžia tikrosios priežasties. Galima tik remtis kitų autorių atliktų tyrimų rezultatais: D. Zapf ir S. Einarsen (2001) pasiūlė tris pagrindines priežastis, susijusias su psichologinį persekiojimą naudojančio individo charakteristikomis: savireguliacijos procesai, susiję su grėsme savigarbai, socialinių kompetencijų trūkumas bei elgesys, susijęs su organizacijos viduje esančia konkurencija, ypač, kai nėra aiškios struktūros ir paskirstytos darbų atsakomybės (Neuberger, 1989; cit. pagal Poilpot-Rocaboy, 2006).

Šis darbas atskleidė psichologinio persekiojimo patirtas įvairias neigiamas pasekmes taip kaip ir kiti tyrimai rodo (Martino ir kt., 2003; Kolodej, 2005; Laymann, 1996, Zapf, 1999), kad psichologinis

persekiojimas individui turi stiprų neigiamą poveikį. Daugiausia individualiu lygmeniu asmuo patiria stiprius fizinius bei psichologinius sveikatos sutrikimus (Vveinhardt, 2011). Atlikti tyrimai nustatė, jog dažniausiai psichologinio persekiojimo pasekmės paveikia tiek psichinę, tiek fizinę darbuotojo būklę (Kolodej, 2005; Leymann, 1990; Tracy ir kt., 2006). Neigiamos pasekmės gali būti labai įvairios, kurios priklauso nuo šio reiškinio trukmės, dažnumo, pasireiškimo formų bei paties darbuotojo asmeninių savybių. Toliau darbe kalbama apie rezultatus, atskleidžiančius patirtas neigiamas pasekmes.

Šio tyrimo dalyvių patyrimo analizė atskleidė patirtą vienišumo jausmą – „niekas nesupras“. Tyrimo dalyviai jautėsi vieniši, nes darbo aplinkoje nebuvo pagalbos, pastiprinimo ar palaikymo. Autorių J. MacIntosh ir kt. (2010) kokybinio tyrimo dalyvių patyrimas tai patvirtina: „*Aš žinojau, niekas man darbe nepadės, o viena kovoti nebuvo pasiruošusi...ir atlaikyti kitų nesupratimą ar netgi kaltinimą.*“ Šio tyrimo dalyviai taip pat siekė palikti darbą, užbaigti tą skaudinantį procesą darbe – viena tyrimo dalyvė džiaugėsi išeidama į dekretą, kita dalyvė į pensiją, dar kitas dalyvis – pakeitė darbą. Visa tai buvo siekis palikti esamą darbą, ištrūkti iš skaudžius išgyvenimus sukeliančios aplinkos. Palaikymo, pagalbos nesulaukimas iš kolegų ir darbinės aplinkos sąlygoja vienišumo, bejėgiškumo jausmą bei sprendimą palikti darbą (Pranjić ir kt., 2006). Tai kartu susiję su kita išryškėjusia tema, kuri atskleidžia palaikymą už darbo ribų iš šeimos narių arba tai, kas padeda išgyventi skaudų gyvenimo patyrimą, t. y., veikla saugiuose, ramiuose namuose ar kitoje aplinkoje. Panašius rezultatus galima pamatyti ir kituose, tai patvirtinančiuose tyrimuose – rezultatai atskleidžia tarpasmeninių santykių su šeimos nariais svarbą (Kolodej, 2005; Leymann, 1990; Lutgen-Sandvik, 2008; MacIntosh ir kt., 2010). Psichologinis persekiojimas darbe toks kenkiantis, jog šis neigiamas patyrimas tarsi plėšo/skaldo žmogaus gyvenimo istoriją, o kai tai yra pažeidžiama, žmogus praranda stabilumą, pablogėja žmogaus psichologinė ir fizinė būklė (Hoel, Sparks, Cooper; Farmer, 2011; Lutgen-Sandvik, 2008; Vartia, 2001). Analizė atskleidė tyrimo dalyvių patirtas tiek emocines, tiek fizines pasekmes: budėjimo būsenos ir minčių nekontroliuojamumas, sukaustytas kūnas ir įvairios neigiamos kūno/fizinės reakcijos. Visus šiuos aptartus tyrimo rezultatus patvirtina daugelis įvairių tyrimų. Tyrimų metu gauti duomenys rodo (MacIntosh ir kt., 2010), jog psichologinį persekiojimą patyrusios moterys negalėjo dirbti taip kaip anksčiau, kadangi trukdė sveikatos sutrikimai.

Tyrėja Ch. Kolodej (2005) savo tyrime pastebėjo, jog tai patyrusius žmones kamuoja nuolatinės mintys apie persekiojimą, kas laukia kitą dieną nuėjus į darbą ir kaip reikės vėl visa tai išgyventi. Dar kiti tyrimai rodo (Namie, 2003), jog išgyvenę psichologinį persekiojimą darbe patyrė stiprų nerimą, sutriko miegas, suprastėjo dėmesio koncentracija, pripažinta klinikinė depresija (turėjo neatvykti į darbą dėl ligos ar netgi dėl hospitalizavimo) ir pasireiškiančios panikos atakos, potrauminio streso

sutrikimai (nuo besikartojančio įvykio atsiranda įtampa, nerimas, baimė, liūdesys ir t.t.) (Bowling, Beehr, 2006; Einarsen, 2000; Kolodej, 2005; Leymann, 1990; MacIntosh ir kt., 2010; Martina, LaVan, 2010).

Kitas tyrimas atskleidžia panašius gautus tyrimo rezultatus, susijusius su nemiga, kitomis fizinėmis reakcijos (O'Donnell, MacIntosh, Wuest, 2010) tyrimo dalyviai apie patirtą psichologinį persekiojimą kalba taip: „*Aš pasidariau irzlus ir pradėjau sapnuoti košmarus. Aš grimzdau į gilią duobę. Prabusdavau visas drebant, širdis smarkiai daužydavosi, mano būdavo sunku kvėpuoti*“. Kita tyrimo dalyvė dalinosi patyrimu: „*Aš sukaupdavau visas savo jėgas, kad iškęsčiau dar vieną dieną darbe ir galiausiai grįžusi namo palūždavau*“. Psichologiniam persekiojimui stiprėjant bei toliau besitęsiant, vis sunkiau atlaikyti visa tai, mažėjant sveikatos gerovei. Atsižvelgiant į tai, kasdienės užduotys, įskaitant ir darbą, tampa ypatingai sudėtingos ir beveik neįmanomos (O'Donnell ir kt., 2010).

Sunku įvertinti psichologinio persekiojimo darbe sukeltus padarinius organizacijai (Martino ir kt., 2003), tačiau nenuginčijamai tokiomis pasekmės yra įvardinama nedarbingumas. Šio darbo gauti rezultatai taip pat neatskleidžia, kaip tai paveikė organizacijas, darbovietes, tačiau viena aiškiai galima išvelgti, jog sumažėjęs produktyvumas, darbo kokybės suprastėjimas, blogėjantys tarpusavio bendradarbių santykiai – tai pasekmės, kurios vienaip ar kitaip paveikia organizacijos rezultatus (Hoel ir kt., 2001). Žinoma, reiktų gilesnių tyrinėjimų, norint pažvelgti iš organizacijos pusės, kaip pasireiškiantis psichologinis persekiojimas paveikia organizaciją, kitus darbuotojus.

Žvelgiant dar iš kitos pusės, daugelis tyrimų (Poilpot-Rocaboy, 2006; Salin, 2003) bando rasti pagrindines organizacijų savybes, kuriose pasireiškia psichologinis persekiojimas. Psichologinį persekiojimą gali sukelti prasta organizacijos kultūra bei klimatas, irzli darbo aplinka (pvz., dėl darbo krūvių, dėl neįvykusių sandorių, palaikymo iš kolegų, vadovų nebuvimo ir pan.). Yra atlikta tyrimų, kurie rodo, jog vadovavimo stilius yra vienas iš labai svarbių, nulemiančių psichologinio priekabiavimo atsiradimą darbe, veiksnių: palaikymo, supratimo nebuvimas iš vadovo; aiškumo nurodymuose ir grįžtamojo ryšio nebuvimas; autoritariškas vadovavimo stilius, t. y., vadovas savo tikslams pasiekti naudoja grasinimus, bauginimus, turima valdžia (Einarsen, Raknes, Matthiesen, 1994). Tačiau šio darbo patyrimo analizės rezultatai neatskleidė vadovų ir organizacijų, kuriose patyrė psichologinį persekiojimą, charakteristikų. Tai galėjo lemti tyrimo dalyvių išgyvenimų intensyvumas kitose jų patyrimo srityse bei suteikta reikšmė kitiems savo išgyvenimams. Taigi, psichologinio persekiojimo darbe tikrąsias atsiradimo priežastis sudėtinga nustatyti. Dėl nuomonių ir tyrimų rezultatų įvairovės, tikslingiausia būtų laikytis sisteminio požiūrio ir į psichologinio persekiojimo reiškinį žvelgti iš įvairių

pusių. Priežastys gali būti įvairios, tarpusavyje persipynę: vienoje situacijoje tam tikros žmogaus savybės gali būti šio reiškinių pasekmė, o kitoje situacijoje – pati priežastis.

Daugelis įvairių tyrimų analizuoja teisinius atvejus, susijusius su psichologiniu persekiojimu darbe, statistiškai nagrinėja įvairias sąsajas, tyrinėja, kokios psichologinio persekiojimo/spaudimo formos darbo vietoje labiausiai pasireiškia įvairiose institucijose (seksualinis, rasistinis persekiojimas mokytojų, policininkų tarpe) ir pan. (Astrauskaitė, 2009; Bonafons ir kt., 2009; Lewis, 2000; McMahon, 2000; Owoyemi, Sheehan, 2011). Ir tik nedaugelis analizuoja (Meseguer, Soler, Sáez, García, 2008; Pietersen, 2007), ką jaučia auka, kaip visa ši situacija atrodo iš žmogaus, patyrusio psichologinį persekiojimą, perspektyvos – kaip atvirumas gali atskleisti asmeniškų išgyvenimus. Taigi, šis atliktas tyrimas padėjo į šį fenomeną pažvelgti iš tai patyrusių žmonių išgyvenimų: ką jiems teko patirti, išgyventi, kokias pasekmes tai sukėlė bei kaip atsiliepė tai jų gyvenimuose, supančioje aplinkoje. Darbas gali būti suprantamas labai įvairiai – kaip atskira vertybė bei kaip vertybių suma, ir, žinoma, kaip būdas reikštis kitoms vertybėms. Darbo svarba nėra vienoda – tai priklauso tiek nuo asmeninių žmogaus savybių, tiek nuo jo užimamos socialinės pozicijos ir kitų supančių, besiklostančių gyvenimo aplinkybių. Tačiau viena aišku, jog darbas šiuolaikiniam žmogui – neabejotinai svarbi vertybė, turinti reikšmės įvairiose jo gyvenimo srityse. Tai atskleidė ir patvirtino šio tyrimo analizė, kuri parodo žmogaus išgyvenimus, esant sudėtingoms, skaudinančioms aplinkybėms darbe.

2.5. Tyrimo ribotumai ir gairės tolimesniems tyrimams

Psichologinis persekiojimas darbe sukelia sveikatos sutrikimus ir neigiamai veikia psichologinę būseną. Neabejotinai psichologinis persekiojimas darbe yra aktuali dirbančių žmonių problema. Atsižvelgiant į problemos aktualumą, Lietuvoje yra atliktų tyrinėjimų, susijusių su psichologiniu persekiojimu darbe (Astrauskaitė, Perminas, Kern, 2010; Malinauskienė ir kt., 2005; Vveinhardt, Žukauskas, 2012 ir kt.), tačiau kokybinių tyrimų šioje srityje rašant šį magistrinį darbą nepavyko rasti. Tad šis darbas yra bandymas psichologinį persekiojimą analizuoti per tai patyrusių žmonių išgyvenimus. Visgi atliekant tyrimą neišvengta sunkumų: svarbu aptarti tyrimo ribotumus ir galimas tolimesnes tyrimo kryptis.

Atliekant kokybinį tyrimą ir duomenis renkant pusiau struktūruoto interviu metu, tyrėjas turi būti empatiškas, tinkamai reaguoti į pašnekovo pasakojime iškylančius įvairius aspektus bei valdyti save neužduodant klausimų, kurie galėtų nukreipti pokalį tam tikromis (tyrėjui svarbiomis) temomis. Tai ypatingai sunku pirmojo interviu metu. Nors tyrimui atlikti buvo praktinis pasiruošimas – interpretacinės fenomenologinės analizės metodo mokymasis pas psichologę-psichoterapeutę dr. Agnę

Matulaitę (26 ak. val.), tačiau visgi patirties ir įgūdžių stoka galėjo turėti reikšmės interviu metu gautiems ir analizuojamiems duomenims: reikšmės įžvelgiant interviu metu gautų duomenų detales, atskiriant susijusius nuo tarpusavyje nesusijusių duomenų. Subjektyvumas – taip pat svarbus kriterijus, kuris gali turėti įtakos analizuojant duomenis, neturint pakankamai gerai išlavintų įgūdžių.

Kokybinio tyrimo duomenys neatskleidžia visų išgyvenusių psichologinį persekiojimą darbe patyrimo. Taipogi svarbu atsižvelgti į šio tyrimo dalyvių lytį – dalyvavo tik vienas vyras, todėl gauti įvairiapusiškesniam patyrimui būtų naudinga, jog tyrime dalyvautų panašus skaičius tyrimo dalyvių tiek vyrų, tiek moterų. Kita vertus, atsižvelgus į homogeniškumą, tikslinga būtų atlikti tyrimą, analizuojant tik vyrų, arba tik moterų šio reiškinio patyrimą (nors šio tyrimo metu, tyrimo dalyvio Tomo rezultatai neišsiskyrė nuo kitų tyrimo dalyvių patyrimų). Taip pat svarbu atsižvelgti, jog tyrimo dalyvių nevienoda darbinė patirtis, skirtingi yra praėję laiko nuo patirto psichologinio persekiojimo darbe – galėjo turėti reikšmės tyrimo dalyvių išgyvenimo prisiminimams, suteiktoms reikšmėms.

Tikslinga būtų su tyrimo dalyviais susitikti ne vieną, o keletą kartų, siekiant pirmuoju susitikimu iš arčiau susipažinti su būsimo interviu tematika. Taip pat būtų tikslinga interviu derinti su pasirinktais kitais metodais: anketa ar klausimynu, nagrinėjančiu psichologinį persekiojimą. Taip būtų galima išsamiau analizuoti gautus duomenis ir analizuoti psichologinį persekiojimą darbe išgyvenusių žmonių patyrimą įvairiais aspektais, pastebėti, kokie galimi panašumai, skirtumai, sąsajos.

IŠVADOS

1. Patyrimo analizėje išryškėjo savęs įprasminimo svarba žmogui: darbo reikšmė, noras suteikti reikšmę skaudžiam gyvenimo patyrimui. Žmonės išgyvena stiprų kaltės jausmą ir pradeda save nuvertinti, negalėdami savęs įprasmininti darbinėje aplinkoje dėl šiurkštaus bendradarbio/-ių elgesio.
2. Patyrimo analizėje išryškėjo pagarbos svarba, kuri atsiskleidžia per nuolatinės kontrolės ir nepagarbaus elgesio išgyvenimą, vienišumo jausmą, kai nėra suprantančių, kas vyksta: jaučia bejėgiškumą, susijusį dėl palaikymo stokos.
3. Psichologinį persekiojimą darbe patyrusių žmonių analizė atskleidė šio reiškinio pasireiškimą, kuris veikia asmenybės orumą, kuria emocinę įtampą: rėkimas, šiurkštus/užgauliojantis bendravimas, nuolatinė kritika, gandų/apkalbų skleidimas, įvairios neigiamos veido mimikos, nuolatinis persekiojimas („prižiūrėjimas“).
4. Tyrimo dalyviai, išgyvenę psichologinį persekiojimą darbe patyrė įvairias neigiamas psichologines pasekmes: stiprias, galias emocines reakcijas, tokias kaip savęs nuvertinimas, neviltis, kaltė, bejėgiškumas, didelis nerimas, minčių nekontroliuojamumas, susirgimas depresija.
5. Patyrimo analizėje išryškėjo skaudaus patyrimo sukeltos fizinės pasekmės: galvos skausmai, pykinimas, apetito praradimas, svorio netekimas, nemiga ir prabudinėjimai vidury nakties, padažnėjęs širdies plakimas, sutrikęs kvėpavimas, jaučiamas nuolatinis nuovargis.
6. Psichologinį persekiojimą darbe patyrusių žmonių analizė atskleidė, jog tyrimo dalyviai nesikreipė profesionalios pagalbos, dėl patirtų skaudžių psichologinio persekiojimo darbe išgyvenimų (išskyrus vieną susirgimą depresija).

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Almonaitienė, J. (2005). *Bendravimo psichologija*. Kaunas: Technologija.
2. Astrauskaitė, M. (2009). Mokytojų darbe patiriamo kolegų priekabiavimo ryšys su pasitenkinimu darbu (pilotinis tyrimas). *Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris*, 3, 97-112.
3. Astrauskaitė, M., Perminas, A., Kern, R. M. (2010). Sickness, colleagues' harassment in teachers' work and emotional exhaustion. *Public health*, 46(9), 628-634.
4. Björkqvist, K., Österman, K., Hiert-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive behaviour*. 20, 173-184.
5. Bonafons, C., Jehel, L., Coroller-Béquet, A. (2009). Specificity of the links between workplace harassment and PTSD: primary results using court decisions, a pilot study in France. *Int arch occup environ health*, 82(5), 663-668. doi: 10.1007/s00420-008-0370-9.
6. Bowling, N. A., Beehr, T. A. (2006) Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 91(5), 998-1012. doi: 10.1037/0021-9010.91.5.998.
7. Cowan, R. L. (2012). It's complicated: defining workplace bullying from the human resource professional's perspective. *Management communication quarterly*, 26(3) 37-403. doi: 10.1177/0893318912439474.
8. Crawshaw, L. (2009). Workplace bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by a thousand definitions. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 263-267. doi: 10.1037/a0016590.
9. Deery, S., Walsh, J., Guest D. (2011). Workplace aggression: the effects of harassment on job burnout and turnover intentions. *Work Employment Society*, 25(4), 742-759. doi: 10.1177/0950017011419707.
10. Einarsen, S. (2000). Bullying and harassment at work: Unveiling an organizational taboo. *Transcending boundaries: integrating people, processes and systems*. Proceedings of the 2000 Conference Brisbane, Queensland, Australia 6-8th September.
11. Einarsen, S., Hauge, L. J. (2006). Antecedents and consequences of workplace mobbing: a literature review. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, (2)3, 251-274.
12. Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study. *European work and organizational psychologist*, 4(4), 381-401.

13. Emdad, R., Alipour, A., Hagberg J., Jensen, I. B. (2013). The impact of bystanding to workplace bullying on symptoms of depression among women and men in industry in Sweden: an empirical and theoretical longitudinal study. *Int Arch Occup Environ Health*, 86:709–716. doi: 10.1007/s00420-012-0813-1.
14. Farmer, D. (2011). Workplace bullying: an increasing epidemic creating traumatic experiences for targets of workplace bullying. *International journal of humanities and social science*, 1(7), 196-203.
15. Faulx D., Delvaux S., Brun J. P. (2009). Psychological harassment in the workplace: case-study and building of a new analysis model. *Industrial relations*, 64(2), 286-306.
16. Fitzpatrick, M. E., Cotter, E. W., Bernfeld, S. J., Carter, L. M., Kies, A., Fouad, N. A. (2011). The importance of workplace bullying to vocational psychology: implications for research and practice. *Journal of Career Development*, 38(6), 479-499. doi: 10.1177/0894845310390035.
17. Girdzijauskienė, S. (2006). *Kokybinis interviu: metodiniai nurodymai*. Vilnius: Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorija.
18. Guerrero, M. I. S. (2002). *The development of moral harassment (or mobbing) law in Sweden and France as a step towards EU legislation*. Prieiga per internetą http://www.bc.edu/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bciclr/27_2/10_TXT.htm.
19. Hancock, B. (2002). *An introduction to qualitative research*. Nottingham: Trent Focus Group.
20. Hoel, H., Sparks, K., Cooper, C. L. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. Report Commissioned by the International labour organization (ILO) Geneva: University of Manchester institute of science and technology. Prieiga per internetą http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_118190/lang-en/index.htm.
21. Yamada, D. C. (2000). The phenomenon of workplace bullying and the need for status-blind hostile work environment protections. *Georgetown law journal*, 83(3), 475-536.
22. Keashly, L., Harvey S. (2005). *Workplace emotional abuse*. Prieiga per internetą http://www.sagepub.com/upm-data/8745_KellowayCh6.pdf
23. Kočiūnas, R. (2009). Egzistencinis požiūris grupinėje psichoterapijoje. *Psichologija*, 40, 7-20.
24. Kolodej, Ch. (2005). *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung*. Wien: Wuw.

25. Larsson, A. (2008). The conceptual history of mobbing. Umeå University. Prieiga per internetą <http://www.eeraecer.de/index.php?id=421&Action=showContributionDetail&conferenceUid=1&contributionUid=1183&cHash=9ae550f188b64676fd6cff79955229dc>.
26. LaVan, H., Martin, W. M. (2008). Bullying in the U.S. workplace: normative and process-oriented ethical approaches. *Journal of Business Ethics*, 83:147–165. doi: 10.1007/s10551-007-9608-9.
27. Lawa, R., Dollard, M. F., Tuckeya, M. R., Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident analysis and prevention*, 43, 1782-1793. doi:10.1016/j.aap.2011.04.010
28. Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5:119-126.
29. Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
30. Lewis, D. (2000). Workplace bullying – a case of moral panic? Transcending boundaries: integrating people, processes and systems. Proceedings of the Conference Brisbane, Queensland, Australia 6-8th September.
31. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas 2002 birželio 4 d., Nr.IX-926. *Valstybės žinios*. Nr. 64-2569.
32. Lyons, E., Coyle, A. (2007). *Analysing qualitative data in psychology*. Los Angeles: SAGE Publications.
33. Lutgen-Sandvik, P. (2008). Intensive remedial identity work: responses to workplace bullying trauma and stigmatization. *Organization*, 15(1), 97–119. doi: 10.1177/1350508407084487.
34. MacIntosh, J., Wuest, J., Gray, M. M., Aldous, S. (2010). Effects of workplace bullying on how women work. *Western journal of nursing research*, 32(7), 910–931. doi: 10.1177/0193945910362226.
35. Malinauskienė, V., Obelenis, V., Žopagienė, D. (2005). Psychological terror at work and cardiovascular diseases among teachers. *Acta Medica Lituanika*, 12(2), 20–25.
36. Martina, W., LaVan, H. (2010). Workplace bullying: a review of litigated cases. *Employment rights journal*, 22:175–194. doi:10.1007/s10672-009-9140-4.

37. Martino, V. D., Hoel, H., Cooper, C. L. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. Luxembourg: Office for official publications of the european communities. Prieiga per internetą <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/109/en/1/ef02109en.pdf>.
38. McMahon, L. (2000). Bullying and harassment in the workplace. *International journal of contemporary hospitality management*, 12(6), 384-387. Doi: 10.1108/09596110010343666.
39. Meseguer, M., Soler M. I, Sáez M. C., García M. (2008). Workplace mobbing and effects on workers' health. *The Spanish journal of psychology*, 11(1), 219-227.
40. Meseguer, M., Soler, M. I, Sáez, M. C., García, M. (2008). Workplace mobbing and effects on workers' health. *The Spanish journal of psychology*, 11(1), 219-227.
41. Monks, C. P., Coyne, L. (2011). Bullying in different contexts. Prieiga per internetą http://books.google.lt/books?id=_a37ZSX0wKUC&printsec=frontcover&hl=lt&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
42. Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 68(2), 1-6.
43. Nathan, A. B., Terry A. B. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 91(5), 998-1012.
44. Notelaers, G. (2010). Workplace bullying: a risk control perspective. Dissertation for the degree philosophy doctor (PhD) at the University of Bergen.
45. O'Donnell, S., MacIntosh, J., Wuest, J. (2010). A theoretical understanding of sickness absence among women who have experienced workplace bullying. *Qualitative Health Research*, 20(4) 439-452.doi: 10.1177/1049732310361242
46. Olafsson, R. F., Johannsdottir, H. L. (2004). Coping with bullying in the workplace: The effect of gender, age and type of bullying. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 319-333. doi:10.1080/03069880410001723549.
47. Owoyemi, O. A., Sheehan, M. (2011). Exploring workplace bullying in an emergency service organisation in the UK. *International Journal of Business and Management*, 6(3), 63-80.
48. Pietersen, C. (2007). Interpersonal bullying behaviours in the workplace. *Journal of industrial psychology*, 33(1), 9-66.
49. Poilpot-Rocaboy, G. (2006). Bullying in the workplace: a proposed model for understanding the psychological harassment process. *Research and practice in human resource management*, 14(2), 1-17.
50. Pompilia, M., Lester, D., Innamorati, M., Pisa, E., Iliceto, P., Puccinno, M., Nastro, P. F., Tatarelli, R., Girardi, P. (2008). Suicide risk and exposure to mobbing. *Work*, 31, 237-243.

51. Pranjić, N., Maleš-Bilić, L., Beganlić, A., Mustajbegović J. (2006). Mobbing, stress, and work ability index among physicians in Bosnia and Herzegovina: survey study. *Public health*, 47(5), 750-758.
52. Quigg, A. (2011). *Bullying in the arts: vocation, exploitation and abuse of Power*. Burlington: Gower publishing company. Prieiga per internetą http://books.google.lt/books?id=4KH4Mitpzm4C&printsec=frontcover&hl=lt&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
53. Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232. doi: 10.1177/00187267035610003.
54. Samnani, A. (2012). The early stages of workplace bullying and how it becomes prolonged: the role of culture in predicting target responses. *Journal of business ethics*, 113(1), 119-132. doi: 10.1007/s10551-012-1286-6.
55. Smith, J. A. (2013). *Qualitative Psychology: A practical guide to research methods* (2th edit). Los Angeles: Sage Publication.
56. Stanaitytė, J., Kočiūnas, R. (2013). Artimo žmogaus netekties įprasminimo fenomenologinis tyrimas. *Psichologija*, 47, 76-90.
57. Stephen, D., Walsh, J., Guest, D. (2011). Workplace aggression: the effects of harassment on job burnout an turnover intentions. *Work, employment and society*, 25(4), 742–759. doi: 10.1177/0950017011419707.
58. Tracy, S. J., Lutgen-Sandvik, P., Alberts, J. K. (2006). Nightmares, demons, and slaves: exploring the painful methapors of workplace bullying. *Management communication quaterly*, 20(2), 148-185. doi: 10.1177/0893318906291980.
59. Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scand journal work environ health*, 27(1), 63-69. doi:10.5271/sjweh.588.
60. Vartia, M. (2003). *Workplace bullying – a study on the work environment, well-being and health*. Academic dissertation. University of Helsinki, department of psychology, academic dissertation. Prieiga per internetą <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/hum/psyko/vk/vartia-vaananen/workplac.pdf>.

61. Vega, G., Comer, D. R. (2005). Sticks and stones may break your bones, but words can break your spirit: bullying in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 58:101–109. doi:10.1007/s10551-005-1422-7.
62. Vveinhardt, J. (2011). Mobingo pasekmių individui, organizacijai, sociumui daugialypiškumo modeliavimas ir įveikimo prielaidos. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2 (22), 15–24.
63. Vveinhardt, J., Žukauskas, P. (2012). *Mobingas darbuotojų santykiuose. Individas, organizacija, sociumas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
64. Westhues, K. (2004). *Summary for the workplace mobbing conference*. Prieiga per internetą <http://www.lindas.internetbasedfamily.com/f/wami.brisbane.pdf>.
65. Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.
66. Zapf, D., Einarsen, S. (2001). *Bullying in the Workplace: Recent Trends in Research and Practice* (Eds.). Hove, UK: Psychology Press.
67. Zohar, D., Marshall, I. (2006). *Dvasinis kapitalas: gerovė, kuri gali padėti išlikti*. Vilnius: Tyto alba.

SANTRAUKA

Gailė Vinciūnaitė

Magistrinis darbas

Psichologinio persekiojimo darbe patyrimo analizė

Atsižvelgus į temos aktualumą buvo atliktas šis kokybinis tyrimas, kurio tikslas – atskleisti nukentėjusių žmonių nuo psichologinio persekiojimo darbe patyrimą.

Tyrimė dalyvavo 28-65 metų penki tyrimo dalyviai, atitinkantys pagrindinį kriterijų – visi jie yra patyrę psichologinį persekiojimą darbe nemažiau kaip 5 mėn. (tyrimo dalyviai buvo atrinkti tikslinės atrankos būdu). Tikslui pasiekti, surinkti duomenys pusiau struktūruoto interviu metu, buvo analizuojami interpretacine fenomenologine analize pagal J. A. Smith.

Atlikta psichologinio persekiojimo darbe patyrimo analizė atskleidė, jog tai patyrusiems asmenims labai svarbu yra įprasminti save, turėti mėgiamą darbą, kuriame galėtų jaustis reikalingu, svarbiu. Tai patyrę žmonės jaučia stiprų kaltės jausmą, nuvertina save, ieškodami kaltės savyje. Tai galiausiai lėmė siekimą įprasminti skaudų išgyvenimą – suteikti jam prasmę. Psichologinį persekiojimą darbe patyrusių žmonių analizė atskleidė šio reiškinio pasireiškimą, kurie veikia asmenybės orumą, kuria emocinę įtampą: rėkimas, šiurkštus/užgauliojantis bendravimas, nuolatinė kritika, gandų/apkalbų skleidimas, įvairios neigiamos veido mimikos, nuolatinis persekiojimas („prižiūrėjimas“). Tyrimo dalyviai, išgyvenę psichologinį persekiojimą darbe patyrė įvairias neigiamas psichologines pasekmes: stiprias, galias emocines reakcijas, tokias kaip neviltis, kaltė, bejėgiškumas, didelis nerimas, minčių nekontroliuojamumas, susirgimas depresija. Patyrimo analizėje išryškėjo skaudaus patyrimo sukeltos fizinės pasekmės: galvos skausmai, pykinimas, apetito praradimas, svorio netekimas, nemiga ir prabudinėjimai vidury nakties, padažnėjęs širdies plakimas, sutrikęs kvėpavimas, jaučiamas nuolatinis nuovargis.

Raktiniai žodžiai: darbovietė, psichologinis persekiojimas, psichologinio persekiojimo darbe patyrimas.

SUMMARY

Gailė Vinciūnaitė

Masters's final paper

The analysis of psychological harassment experience at work

The purpose of this qualitative research is to reveal the experience of people who have been affected from psychological harassment at work.

The participants who have taken part in this research were five people from 28 to 65 years old. All the participants meet the basic criteria – they all have experienced a psychological harassment at work for not less than 5 months (the participants were chosen with the help of target selection). The data collected during the semi-structured interviews in order to achieve the objective of this research have been analyzed according to interpretive phenomenological analysis by J.A. Smith.

The analysis of psychological harassment experience at work revealed the importance of human being self-actualization: to have a favorite job where one could feel important and respected. People who have experienced a psychological harassment at work tend to feel guilty and underestimate themselves. This ultimately leads to the pursuit of survival, giving a sense to a painful experience. The analysis revealed the occurrence of this phenomenon which affects the dignity of a person: screaming, harsh / abusive communication, constant criticism, rumors / gossip spread, various negative facial expressions, constant persecution ('supervision'). The participants who suffered from the psychological harassment at work have experienced a variety of negative psychological consequences: strong, deep emotional reactions, such as despair, guilt, helplessness, anxiety, thought control and depression. The analysis also revealed the physical consequences caused by painful experience: headaches, nausea, the loss of appetite, weight loss, insomnia and constant waking up in the middle of the night, palpitations, breathing difficulty, persistent fatigue is also felt.

Keywords: workplace, psychological harassment, the experience of psychological harassment at work.

PRIEDAI

1 Priedas

Interviu klausimai

Demografiniai duomenys

Tyrimo dalyvis – ...

Psichologinis persekiojimas truko – ...

1. **Lytis – ...**
2. **Amžius – ...**
3. **Išsilavinimas – ...**
4. **Specialybė – ...**
5. **Šeimyninė padėtis – ...**

Pagrindiniai interviu klausimai

1. Prašau, gal galite papasakoti, kaip jautėtės, kai pradėjote jausti, jog darbe kažkas nebe taip, kaip anksčiau?
2. Prisiminkite, prašau, ir papasakokite, kas tuo metu vyko Jūsų gyvenime?
3. Prašau, gal galite papasakoti, kaip reagavo Jūsų kūnas?
4. Prašau, gal galite papasakoti, kokios mintys kildavo?
5. Kokie pojūčiai, jausmai ar mintys kyla, prisiminus šį patyrimą dabar?

Sutikimas dalyvauti tyrime

2013 m.

Sutinku dalyvauti Gailės Vinciūnaitės tyrime, kuriame kalbėsime apie psichologinio persekiojimo darbe patyrimą. Esu informuota/-as ir suprantu, koks yra šis tyrimas ir jo tikslas.

Sutinku, jog Gailė Vinciūnaitė darytų mūsų interviu audio įrašą, ir, kad gauti apibendrinti duomenys būtų naudojami magistro darbo rengime bei moksliniuose straipsniuose. Žinau, jog šiuose moksliniuose darbuose bus pakeisti mano ir mano minimų žmonių vardai. Tačiau suprantu, kad aprašyme gali išlikti informacija: mano amžius, profesija ar išsilavinimas, mano vedybinė padėtis, kad padėtų skaitytojui pažinti ir atskirti vieną tyrimo dalyvį nuo kito.

Buvau informuota/-s ir žinau apie savo galimybę bet kada pasitraukti iš tyrimo.

Tyrimo dalyvis/-ė / Parašas / Data

xxxxxxxxxxx

Tyrėja / Parašas / Data

Gailė Vinciūnaitė

Kreipimasis dėl kvietimo dalyvauti tyrime

Sveiki įvairių organizacijų darbuotojai,

Esu Gailė Vinciūnaitė, Mykolo Romerio universiteto verslo psichologijos specialybės I kurso magistro studijų studentė.

Rašau baigiamąjį magistrinį darbą apie psichologinio persekiojimo darbe subjektyvų išgyvenimą, todėl prašyčiau pasidalinti savo, kaip tai išgyvenusio/išgyvenančio žmogaus, patirtimi, išgyvenimais. Gauti duomenys leistų sisteminti informaciją apie psichologinį persekiojimą darbe, suteiktų žinių apie šį fenomeną, jo pasireiškimą ir pasekmes žmogui bei padėtų jį apibrėžti, atpažinti. Taip pat pagelbėtų specialistams konsultuojant suteikti tinkamą pagalbą tai patyrusiam žmogui.

Interviu metu gauti duomenys bus naudojami tik moksliniais tikslais, pateikiami apibendrintai. Garantuojamas duomenų konfidencialumas, rezultatai pateikiami taip, kad nebūtų galima identifikuoti asmenybės.

Interviu truks apie valandą. Siekiant duomenų tikslumo, pokalbis bus įrašinėjamas diktofonu. Interviu bus atliekamas Jums patogioje vietoje ir tinkamu metu.

Jūsų dalyvavimas šiame tyrime labai svarbus ir naudingas darbams, susijusiems su psichologiniu persekiojimu darbe, kurie leis nagrinėti problemą ir suformuluoti aiškų psichologinio persekiojimo reiškinį bei kurti prevencijos metodus, o prireikus ir psichologinės pagalbos sistemą. Jūsų išgyvenimas, kiekvienas prisiminimas yra labai svarbus.

Jei sutinkate dalyvauti tyrime, maloniai prašau kreiptis šiais nurodytais kontaktais:

Gailė Vinciūnaitė
gaile.vinciunaite@gmail.com
Mob. tel. 8 625 29885

**Susisiekus, galėsiu plačiau papasakoti apie tyrimą, Jums rūpimus klausimus.
Nuoširdžiai dėkoju už bendradarbiavimą!**

Tyrimo dalyvės Saulės interviu (darbe pateikiama lentelėje. Atliekant analizę buvo pasirinktas būdas karpyti interviu dalimis ir dėlioti temas į kekes).

8 lentelė. *Tyrimo dalyvės Saulės interviu atvejo fenomenologiniai komentarai ir interpretacinė dalis*

Fenomenologiniai komentarai (refleksyvios pastabos)	Interpretacinės dalies temos
<p>Bandymas suprasti, kodėl taip vyksta Sunku suprasti tokį elgesį su žmogumi/darbuotoju Nesutinka su tokiu elgesiu, negalima kankinti taip Sunku patikėti, kad taip vyko Klausia „kodėl?“/svarbu suprasti Ieško atsakymo, kodėl taip galėjo būti – gal konkurencija Pripažįstą kolegės didesnę patirtį Persekiojoja buvo viršesnė Ta kolegė turėjo daugiau valdžios, viršesnė Daug visokių minčių sukasi galvoje apie tai, kas vyksta, negali nurimti „Kituose kolektyvuose pritapdavau, kodėl čia ne?“</p>	<p>Neigiamo patyrimo įprasminimas/paaiškinimo ieškojimas</p>
<p>Sprendimą būtų priėmus, galvojo apie sprendimą Gal išeiti, nebekęsti Tai pasibaigė, nes išėjo į dekretines – džiaugiasi susidariusia situacija Beviltiška gintis, nenorėjo konfliktų</p>	<p>Išeities ieškojimas</p>
<p>Stiprūs dažni galvos skausmai Sumažėjęs apetitas, nukritęs svoris Susitikus persekiotoją labai plakdavo širdis, mušdavo karštis Ašaros, verkė Nervavosi, pergyveno Prastai miegojo Norėjo daug miegoti</p>	<p>Neigiami kūno pojūčiai/fizinė reakcija</p>
<p>Intensyvėjo apkalbos Jos negirdėjo, ignoravo Viską jautė, išgyveno Išgirsto apkalbos, pakeisti įvykiai, netikroviški Keisti žvilgsniai, gestai Viską ne taip darė, viskas negerai Atsirado daugiau trinties Pertraukinėdavo bekalbant Piktybiškai kalbėdavo</p>	<p>Emocinę įtampą keliantys netiesioginiai persekiotojos veiksmai Persekiotojos tiesioginis verbalinis neigiamas elgesys</p>
<p>Kai tai prasidėjo, kitos kolegės nebendravo, kai tai prasidėjo Kolegės matė neteisybę, bet tylėjo Niekas nesupras, jei papasakosi</p>	<p>Neigiami santykiai su kolegėm pokyčių darbe laikotarpiu</p>

8 lentelės tęsinys kitame puslapyje

8 lentelės tęsinys

Vyras susirūpinęs Vyras palaikė, nebuvo pykčių Santykių kokybė prastesnė dėl blogos nuotaikos, bet vyras palaikė	Palaikantys santykiai su vyru
Darbas patiko Nori sutarti su kolegom, dirbti Darbe streso būna kitokia, normalu Svarbi pagalba vienas kitam darbe Svarbu turėti mėgstamą veiklą Svarbu save realizuoti Darbas buvo kančia	Darbo reikšmė, kaip būtinybė jaustis reikalingu
Pyktis, bjaurėjimasis Noras užmiršit visa tai Liūdesys, šleikštulys Darbe klaidos iš nervų, baimės Nuvargęs kūnas, tik miegoti Daug išgyventa neigiamų emocijų Esi žmogus, viską jauti	Intensyvi neigiama emocinė būseną, kaip kūno atsakas
Save nuvertina/nepasitiki savimi Kyla mintys, jog esi netikęs Jautėsi bejėgė Baimė	Savęs nuvertinimas/kaltinimas

9 lentelė. Tyrimo dalyvės Saulės interviu kekės ir temos

<i>Temų kekės</i>	<i>Temos</i>
<i>Savęs įprasminimo svarba</i>	<i>Darbo reikšmė, kaip būtinybė jaustis reikalingu</i> <i>Bandymas suteikti reikšmę menkinančiam išgyvenimui</i>
<i>Saugumas namų aplinkoje</i>	<i>Palaikantys santykiai su vyru</i>
<i>Neigiama emocinė/fizinė būseną</i>	<i>Savęs nuvertinimas/kaltinimas</i> <i>Daugialypiai neigiami jausmai</i> <i>Neigiamos psichosomatinės kūno reakcijos</i>
<i>Psichologinio persekiojimo darbe forma/turinys kaip nepagarbos išraiška</i>	<i>Persekiotojos tiesioginis verbalinis neigiamas elgesys</i> <i>Emocinę įtampą keliantys netiesioginiai persekiotojos veiksmai</i>

10 lentelė. Tyrimo dalyvės Saulės interviu galutinis grupavimas ir iliustruojantys pavyzdžiai

Kekės	Iliustruojantys pavyzdžiai
<i>Savęs įprasminimo svarba</i>	
<i>Darbo reikšmė, kaip būtinybė jaustis reikalingu</i>	man patiko darbas pats, bent jau iki tol, ir šiaip, svarbu man turėt savo mėgstamą veiklą, taigi vaikas paaugs tai aš noriu kažko savo, kur jautiesi gerai su savo kolegom, būna kad ir streso darbinio būna, bet jis kitoks, kai tokių“ (S, 61-63 eil.); „dirbau ir buvau patenkinta“ (S, 4 eil.); „kitos irgi kolegės, nu kaip. Jos neblogos, bet pačios nenorėjo ten gaut jos psichozijų, tai taip nesikišdavo, neutraliai, bet šiaip tai matė neteisybę. Nu žodžiu (atsidūsta)“ (S, 72-74 eil.);
<i>Bandymas suteikti reikšmę menkinančiam išgyvenimui</i>	„bandžiau suprast, kodėl?“ (S,31 eil.); „pradedu galvot, kad tokioj situacijojej neverta klaust kodėl 32 eil.); „nuolat sukdavosi mintys, ką daryti, gal jau laikas išeit ir nebekęst. Nu ir kaip sakiau, tas būdavo kodėl. Kodėl kodėl.“ (S, 65-66 eil.); „Aš nesuprantu, jei ji taip manęs nemėgo, tai galėjo gi iš vis nebendrat. Tik nu darbiniais klausimais“ (S, 71-72 eil.); „jauti kad nu ne, šitas žmogus nelabai, bet nu neini jam gadint nu apkartint gyvenimo, kad negalėtų ramiai gyvent, džiaugtis. Nu kažkaip nesuprantu atrodo.“ (S, 78-79 eil.); „visgi negera. Negera patirtis“ (S, 81 eil.); „Aišku, aš bandau išvelgti kažką nu kad būtų prasminga, nes kitaip sunku, pradedi galvot, bijot, o jei kitur taip. Nu ir /// iškyla vis tų tokių minčių, kodėl kažkoks kitas žmogus nori tave įskaudint, kodėl man būtent? /// Nežinau, kažkaip dabar tai norisi užmiršt ir kad daugiau to netektų patirti.“ (S, 81-84 eil.); „tiesiog norčiau tikėti, kad tai būna retai“(S, 88 eil.); „Aš suprantu, ji daugiau mokėjo, daugiau suprato. Nu kažkaip, žinai, manau, daugiau valdžios turėjo. Aš vis taip galvoju, kad gal konkurencija gąsdino, nu nežinau.“ (S, 8-9 eil.); „ji mane labai norėjo nuolat mokyt. Aš suprantu, ji daugiau mokėjo, daugiau suprato.“ (S, 7-8 eil.); „Aš ir pykau, ir gailėjau jos, bandžiau suprast, kodėl?“ (S, 31 eil.); „Žinot, tas kodėl, kai nori suprast. Nu bet nežinau, pradedu galvot, kad tokioj situacijojej neverta klaust kodėl. Ir iš vis, kam papasakosi, kas supras? Jei ji yra aukščiau už mane, o aš ten draskytis nenoriu. Kažkaip net taip negera būdavo, taip ja bjaurėjausi, kad nieko atrodo nenorėjau.“ (S, 31-34 eil.);

10 lentelės tęsinys kitam puslapyje

Saugumas namų aplinkoje	
<i>Palaikantys santykiai su vyru</i>	„taip dabar galvoju, gerai, kad vyras palaikė, kažkaip nebuvo pykčių, bet šiaip tai santykių kokybę nu ne taip kad suprastino, nu bet tikrai, visgi ta nuotaika, tas blogumas, netgi liūdesys, nu negera būdavo“ (S, 42-44 eil.); „vyras vis papykdavo, kad nevalgau, tai pamaitindavo (nusijuokia)“ S, 55-56 eil.); „Va taip dabar galvoju, gerai, kad vyras palaikė, kažkaip nebuvo pykčių, bet šiaip tai santykių kokybę nu ne taip kad suprastino, nu bet tikrai, visgi ta nuotaika, tas blogumas, netgi liūdesys, nu negera būdavo.“ (S, 42-44 eil.);
Neigiama emocinė/fizinė būseną	
<i>Savęs nuvertinimas/kaltinimas</i>	„[...]jaš aišku iš pradžių ieškodavai savy, kas negerai, gal tikrai kažkaip ne taip dirbu“ (S, 15 eil.); „Nes galvoji iš pradžių, kad pats esi kažkoks tikrai netikęs. Tokie visokie dalykai // nelogiški net atrodo jos paaiškinimai jau atrodo neturi ką sugalvot.“ (S, 21-23 eil.); „Ir netgi kaip // atrodo gali gintis bet net kažkaip beviltiška būdavo“ (S, 24-25 eil.);
<i>Daugialypiai neigiami jausmai</i>	„[...]man šlykštu iš tikrųjų, kaip kitas žmogus gali tiek blogo kitam padaryti savo tokiu priekabumu ir rodymo, kad yra pranašesnis. // Nu žodžiu bjauru, labai.“ (S, 57-58 eil.);
<i>Neigiamos psichosomatinės kūno reakcijos</i>	„Aš nenorėjau tam darbe būt, norėdavai grįžt namo ir krist į lovą ir užmigti. Miegot miegot miegot.“ (S, 36-37 eil.); „Man skaudėdavo va gi galvą labai, ir valgyt nelabai norėjau nu žodžiu jausmas tai tikrai negeras, labai negeras“ (S, 46-47 eil.); „[...]nu kaip dabar prisimenu, tai būdavo ją pamatau, tai atrodo mane karštis muša, širdis pradeda siaubingai plakt, atrodo net per megztinį matosi, nu nes ir tas gi nu kvėpavimas toks kitoks būdavo. Nu net // net šlykštu, kiek įtampos patyriau, tos ramybės nebuvo, jau tikriausiai ten klaidas gali pradėt daryt iš nervų, net kaip vaikščiot gali pamiršt. Nu jau vienu metu prieš pabaigą, nu man išeinant, tai jau man baisu būdavo, svoris nukrito, ten valgyt tai vyras vis papykdavo, kad nevalgau, tai pamaitindavo (nusijuokia)“ (S, 51-56);
Psichologinio persekiojimo darbe forma/turinys kaip nepagarbos išraiška	
<i>Persekiotojos tiesioginis verbalinis neigiamas elgesys</i>	„atrodė, kad ji sprogs iš pavydo, tai vis ką užmesdavo, kad „tai jau tikriausiai tingi dirbti, bet čia man neįdomu, turi pasidaryt darbus, aš čia tavo nedarysiu“ (S, 67-68 eil.);
<i>Emocinę įtampą keliantis/nepagarbus netiesioginis persekiotojos elgesys</i>	pradėjau jaust, kad kažkaip vis tokios trinties atsiranda, vis daugiau“ (S, 14 eil.); „vis pertraukinėdavo mano kalbą, tai kažkokie žvilgsniai, gestai“ (S, 18-19 eil.); „visokie dalykai // nelogiški net atrodo jos paaiškinimai jau atrodo neturi ką sugalvot“ (S, 22-23 eil.); „iš pradžių tai taip, nu subtiliai“ (S, 23 eil.); „išgirdavau apkalbų, kažkaip ne taip situacijos suprostos ar papasakotos“ (S, 24 eil.); „nuolat girdi nu tai, kiek galima“ (S, 69 eil.);

11 lentelė. Tyrimo dalyvės Rūtos interviu kekės ir temos

Temų kekės	Temos
Savęs įprasminimo svarba	<p><i>Esu svarbi mane supančioje aplinkoje už darbo ribų</i></p> <p><i>Troškimas būti reikalinga/gerbiama darbo aplinkoje(Ankstesni pozityvūs šilti santykiai su bendradarbiais)-Troškimas būti gerbiama</i></p> <p><i>Savęs nuvertinimą/kaltinimas</i></p> <p><i>Prasmės paieška skaudžiam išgyvenimo patyrimo</i></p> <p><i>Darbas kaip vieta būti reikalinga/svarbia</i></p>
Psichologinio persekiojimo darbe forma/turinys kaip nepagarbos išraiška	<p><i>Emocinę įtampą keliantis/ nepagarbus persekiotojos elgesys</i></p> <p><i>Agresyvus tiesioginis verbalinis persekiotojo elgesys</i></p>
Neigiama emocinė/fizinė būseną	<p><i>Psichosomatinės kūno reakcijos, kaip atsakas į persekiotojo asmenį</i></p> <p><i>Vieništumo jausmas/liūdesys</i></p>

12 lentelė. Tyrimo dalyvio Tomo interviu kekės ir temos

Temų kekės	Temos
Savęs įprasminimas	<p><i>Kaltės ieškojimas savyje</i></p> <p><i>Pagarbos troškimas/būti gerbiamu</i></p> <p><i>Skaudaus išgyvenimo reikšmingumas</i></p> <p><i>Darbas kaip savo vietos atradimas</i></p>
Negatyvi emocinė/fizinė būseną	<p><i>Sukaustytas/pavargęs kūnas</i></p> <p><i>Nuolatinis nerimo jausmas/išgyvenimas Nuolatinės kontrolės/persekiojimo patyrimas</i></p>
Saugi aplinka	<i>Namai – ramybės vieta</i>

13 lentelė. Tyrimo dalyvės Agnės interviu kekės ir temos

Temų kekės	Temos
Savęs įprasminimas	<i>Prasmės paieška skaudžiame išgyvenimo patyrimė Darbas kaip gyvenimo viena iš prasmų Nekontroliuojamas nerimastingų minčių Pagarbos troškimas/būti gerbiamu</i>
Negatyvi emocinė/fizinė būseną	<i>Sukaustytas kūnas/viskas per jėgą Vaistai kaip pagalba nepalūžti Neigiamos psichosomatinės kūno reakcijos</i>
Saugi aplinka	<i>Namai – vieta</i>

14 lentelė. Tyrimo dalyvės Saulės interviu kekės ir temos

Temų kekės	Temos
Savęs įprasminimo svarba	<i>Darbo reikšmė, kaip būtinybė jaustis reikalingu Bandytas suteikti reikšmę menkinančiam išgyvenimui</i>
Tarpasmeniniai santykiai	<i>Palaikantys santykiai su vyru</i>
Neigiama emocinė/fizinė būseną	<i>Savęs nuvertinimas/kaltinimas Daugialypiai neigiami jausmai Neigiamos psichosomatinės kūno reakcijos</i>
Psichologinio persekiojimo darbe forma/turinys kaip nepagarbos išraiška	<i>Persekiojotojos tiesioginis verbalinis neigiamas elgesys Emocinę įtampą keliantys netiesioginiai persekiojotojos veiksmai</i>

15 lentelė. Tyrimo dalyvės Ignės interviu kekės ir temos

Temų kekės	Temos
Savęs įprasminimo svarba	<i>Troškimas būti vertinamu/palaikomu Darbo teikiamas džiaugsmas/pasitenkinimas Paaiškinimo, kodėl tai vyksta, ieškojimas Išspręsti esamą situaciją reikalingumas</i>
Neigiama emocinė būseną	<i>Savęs nuvertinimas/kaltinimas Nemalonūs jausmais sutikus persekiotoją (tą žmogų)</i>
Nepagarbūs/skaudinantys tarpasmeniniai santykiai darbe	<i>Tiesioginis neigiamas persekiojotojos elgesys</i>