Patyčios darbe: individualios ir organizacinės priežastys

Straipsnyje atskleidžiamos individualių ir organizacinių veiksnių sąsajos su patyčiomis darbe ir įvertinama veiksnių svarba, aiškinant patyčių darbe reiškinį Lietuvos darbuotojų grupėje. Rezultatai atskleidžia didesnę organizacinių veiksnių svarbą ir iš dalies patvirtina H. Leymann (1996) darbo aplinkos hipotezę.

Raktiniai žodžiai: patyčios darbe, vadovavimas, darbo charakteristikos, organizaciniai veiksniai, individualūs veiksniai.

The present study reveals the relationships between individual and organizational factors and workplace bullying as well as identifies the importance of the factors in explaining workplace bullying in Lithuanian group of employees. The results demonstrate higher importance of organizational factors and partially support the work environment hypothesis raised by H. Leymann (1996).

Keywords: workplace bullying, leadership, job characteristics, organizational factors, individual factors.

Įvadas

Patyčios darbe (angl. *workplace bullying*) yra neigiamas, per pastaruosius šešis mėnesius ar ilgesnį laiką tarpą pasikartojantis kolegų elgesys, nukreiptas prieš vieną ar kelis asmenis. Šis elgesys gali būti orientuotas į asmenį (pvz., gandų skleidimas, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas), susijęs su darbu (nepagrįsta kritika, darbo pasiekimų menkinimas) ir fizinę grėsmę keliantis (fizinio smurto grėsmė arba fizinis smurtas) (Einarsen, 2000, 2005; Einarsen, Hoel, Notelaers, 2009; Notelaers, 2011). Dėl sąsajų su įvairiomis psichologinėmis ir fiziologinėmis pasekmėmis asmenims (Hansen, Hogh, Persson, 2010; Mikelsen ir Einarsen, 2001) bei materialiniais

nuostoliais organizacijoms (McCarthy, 2004) patyčių darbe reiškinys buvo įvardintas stresogeniškiausiu darbo aplinkos veiksnium (Hauge, Skogstad, Einarsen, 2010; Fox, Stallworth, 2010). Kai kurie tyrėjai skaičiuoja, kad vienas patyčių darbe atvejis organizacijai gali kainuoti net apie 28 tūkstančius svarų. Neigiamos patyčių darbe pasekmės paskatino tyrėjus analizuoti veiksnius, galinčius sukelti patyčias darbe arba užkirsti joms kelią (Notelaers, 2011; Astrauskaitė, 2013). Vis didesnę dėmesį patyčių darbe reiškiniumi demonstruoja nuolatos augantis mokslinių publikacijų skaičius. Pavyzdžiui, N. B. Nielsen (2014) teigia, kad mokslinių straipsnių, analizuojančių patyčių darbe reiškinį, registruotų *Psychinfo* duomenų bazėje 2005–2009

metais buvo 132, o 2010–2014 metais – 184, taigi, 52-iem daugiau.

Teoriniai patyčių darbe modeliai reiškio priežastis aiškina šiek tiek skirtingai. Pavyzdžiui, 2009 metais E. Baillien, I. Neyens, H. De Witte, ir N. De Cuyper pristatė „Trijų kelių modelį“ (angl. *Three way model*), kuriame teigiama, jog patyčios gali atsirasti dėl trijų pagrindinių priežasčių: streso / įtampos, konflikto ir komandos / organizacijos charakteristikų. Be to, šios trys priežastys gali būti iš dalies nulemtos individualių ir organizacinių veiksnių. O H. Leymann (1996), aiškindamas patyčių darbe priežastis, pristatė darbo aplinkos hipotezę, tvirtindamas, jog visi psichologinio smurto atvejai yra vadovavimo ir prastos organizacinės darbo aplinkos pasekmė. Pasak tyrėjo, būtent organizaciniai veiksniai sukelia patyčias darbe, o aukos asmenybė yra klaidingai laikoma patyčių darbe priežastimi. Kita vertus, empiriniai tyrimai rodo, kad patyčios darbe gali kilti tiek dėl individualių, tiek dėl organizacinių veiksnių, tačiau iki šiol nėra aišku, kurie veiksniai (individualūs ar situaciniai) išsamiau paaiškina patyčių darbe reiškinių.

Pagrindinis šio straipsnio **tyrimo objektas** – patyčių darbe reiškiny. Pagrindinis **tyrimo tikslas** – atskleisti individualių ir organizacinių veiksnių sąsajas su patiriamomis patyčiomis darbe ir įvertinti šių veiksnių svarbą, aiškinant patyčių reiškinių Lietuvos darbuotojų grupėje. **Tyrimo uždaviniai:**

1. Įvertinti individualių veiksnių sąsajas su patiriamomis patyčiomis darbe.
2. Įvertinti organizacinių veiksnių sąsajas su patiriamomis patyčiomis darbe.
3. Atskleisti, kurie veiksniai (organizaciniai ar individualūs) daugiau paaiškina patiriamų patyčių darbe sklaidą.

Siekiant įgyvendinti pagrindinį tyrimo tikslą, 2011–2012 metais buvo atliktas

kiekybinis tyrimas Lietuvos darbuotojų grupėje. Išsamesnis metodų ir metodikų aprašas pateikiamas skyreliuose „Tyrimo procedūra ir tiriamieji“ bei „Metodikos“.

Individualūs veiksniai ir patyčios darbe

Pirmojoje knygoje, atskleidžiančioje patyčių ir priekabiavimo darbe reiškinių, C. Brodsky (1976) tvirtino, kad aukos pažeidžiamumas yra viena iš dažniausių patyčių darbe priežasčių ir egoistiški, į save orientuoti žmonės gali įžvelgti priešišumą bei tikėtis puolimo, taip įgydami didesnę tikimybę tapti patyčių darbe aukomis. Pasak C. Balducci, V. Alfano, ir F. Fraccaroli (2009), patyčias patiriantys asmenys pasižymi neurotiškumu, įtarumu, prastu problemų sprendimu, ir nefunkcionaliais gynybos mechanizmais, tokiais kaip neigimas. Panašius rezultatus pristatė ir kiti tyrėjai. Pavyzdžiui, L. Wu, L. Wei, ir Ch. Hui (2011), R. Persson ir kt. (2006) bei L. Glasø ir kt. (2007) tyrimai pademonstravo, kad aukos statusas buvo susijęs su didesniu neurotiškumu. L. Wu ir kt. (2011), I. Coyne, E. Seigne, ir P. Randall (2000) tyrimo rezultatai atskleidė, kad patyčių darbe aukos pasižymėjo didesne introversija. L. Wu ir kt. (2011) ir L. Glasø ir kt. (2007) tyrimai pabrėžė žemesnio sutariamumo lygio sąsajas su patiriamomis patyčiomis darbe. Be to, tyrėjai tvirtino, kad patyčių darbe aukos pasižymi mažesniu stabilumu, didesne priklausomybe, didesniu jautrumu (Coyne ir kt., 2000).

Nors H. Leymann (1996) griežtai neigė, kad patyčių darbe aukos asmenybė gali būti reiškio priežastis ir tvirtino, jog didesnis neurotiškumas yra psichologinio smurto pasekmė, o ne priežas-

tis, N. A. Bowling, T. A. Beehr, M. M. Bennett, ir C. P. Watson (2010) longitudinio tyrimo metu įrodė, kad asmenys, pasižymintys neigiamu afektyvumu gali jausti patyčias nepriklausomai nuo objektyvių veiksnių. Taip pat šie žmonės yra linkę elgtis provokuojančiai, o tai paskatina neigiamas aplinkinių reakcijas. N. I. Eisenberger, B. M. Way, S. E. Taylor, W. T. Welch ir M. D. Lieberman (2007) analizuodami smegenų atsaką į socialinį atskyrimą, pademonstravo, jog didesnis jautrumas atstūmimui gali būti susijęs net su tam tikrais genetiniais ypatumais. Kita vertus, egzistuoja tyrimų rodančių, kad kai kurios patyčių darbe aukų grupės nesiskiria nuo bendrosios populiacijos (Glasø ir kt., 2007). Pavyzdžiui, L. Glasø ir kt. (2007) įrodė, jog nėra asmenybės profilio būdingo visoms patyčių darbe aukoms, t. y. kai kurios patyčių darbe aukos savo asmenybės savybėmis nesiskiria nuo asmenų nepatiriančių patyčių darbe.

Gyvenimo stilius ir patyčios darbe

Individualiosios psichologijos teorijoje naudojama sąvoka *gyvenimo stilius*, turinti sinonimišką reikšmę sąvokai *asmenybė* (Ferguson, 2003). Pasak A. Adler (1964), *gyvenimo stilius* yra tinkamesnė sąvoka nei *asmenybė*, nes ji atskleidžia, kaip asmuo funkcionuoja socialiniame kontekste. W. Curlette ir R. M. Kern (2010) išskyrė dvi pagrindines gyvenimo stiliaus savybes, kurios, jų manymu, geriausiai apibūdina, kaip sėkmingai žmogus funkcionuoja socialinėje aplinkoje, t. y. visuomeniškumas ir atsargumo poreikis.

Visuomeniškumas apibūdina žmones, kurie vaikystėje jautė priklausymą gimtojoje šeimoje, kuriuos tėvai drąsino ir, kurie išvystė tinkamą socialinio intereso lygį, kuris apibūdinamas per

norą bendradarbiauti, siekti visuotinės gerovės, rūpintis savimi ir kitais (Wheeler, Kern, Curlette, 1993). Tikėtina, kad asmenys pasižymintys aukštesniu visuomeniškumo lygiu patirs mažiau patyčių darbe dėl savo optimistiškesnio požiūrio, kuris siejasi su žemesniu patyčių darbe lygiu (Baillien ir kt., 2009). Be to, šie asmenys labiau pasitiki savimi ir turi geresnius socialinius įgūdžius, kurie taip pat turėtų sumažinti tikimybę tapti patyčių darbe aukomis (Matthiesen, Einarsen, 2007).

Asmenys, pasižymintys aukštesniu atsargumo poreikio lygiu vaikystėje nesijautė turintys vietą šeimoje (Curlette, Kern, 2010). Jie buvo „nudrąsinti“ ir dėl to išvystė įtaresnį, pernelyg jautrų požiūrį į aplinką. Ankstesni tyrimai atskleidė, kad didesnis jautrumas ir įtarumas yra susiję su patyčiomis darbe (Balducci ir kt., 2009; Brodsky, 1976; Glasø ir kt., 2007; Persson ir kt., 2009), todėl tikėtina, kad asmenys pasižymintys aukštesniu atsargumo poreikio lygiu patirs daugiau patyčių darbe. Remiantis teoriniais ir empiriniais argumentais buvo suformuluotos dvi hipotezės:

Hipotezė 1: asmenys, pasižymintys aukštesniu visuomeniškumo lygiu, patiria mažiau patyčių darbe.

Hipotezė 2: asmenys, pasižymintys aukštesniu atsargumo poreikio lygiu, patiria daugiau patyčių darbe.

Konfliktai ir konfliktų sprendimas

Nors H. Leymann (1996) nesutiko, kad atakuojamo žmogaus asmenybė gali būti patyčių darbe priežastis, tačiau tvirtino, kad prastas konfliktų valdymas yra antra svarbiausia patyčių darbe priežastis po darbo aplinkos veiksnių ir vadovavimo. Naujausi teoriniai modeliai iš dalies patvirtina šį H. Leymann (1996) teiginį.

Pavyzdžiui, E. Baillien ir kt. (2009) „Trijų kelių modelyje“ konfliktą ir netinkamą jo sprendimą įvardina kaip vieną iš trijų pagrindinių patyčių darbe priežasčių.

Konfliktų sprendimo stiliai paprastai analizuojami pagal „Dvigubų interesų modelį“ (Blake, Mouton, 1964), kur priklausomai kam skiriama didesnė svarba – tikslui ir / arba tarpasmeniniams santykiams – išskiriami penki konfliktų sprendimo stiliai. Vengimas konflikto metu naudojamas tada, kai tiek tikslas, tiek tarpasmeniniai santykiai yra mažai svarbūs; prisitaikymas naudojamas, kai tikslas mažai svarbus, tačiau yra svarbu išlaikyti gerus tarpasmeninius santykius; kompromiso siekimas naudojamas tada, kai tikslas ir tarpasmeniniai santykiai yra vidutiniškai svarbūs; problemų sprendimas rodo didelę tikslo ir tarpasmeninių santykių svarbą, o prievarta naudojama tada, kai visais įmanomais būdais siekiama įgyvendinti savo tikslą nepaisant tarpasmeninių santykių su kitais (Van de Vliert, 2004).

Empiriniai tyrimai atskleidžia sąsajas tarp konkrečių konfliktų sprendimo stilių ir patyčių darbe. Pavyzdžiui, E. Baillien ir kt. (2013) longitudinalinis tyrimas atskleidė, kad retesnis problemų sprendimo naudojimas ir dažnesnis prievartos naudojimas pirmo vertinimo metu reikšmingai prognozavo tapimą priekabiautoju antro matavimo metu. E. Baillien ir H. De Witte (2009) parodė, kad aukštesnis patyčių darbe lygis buvo susijęs su retesniu problemų sprendimu ir dažnesniu prievartos naudojimu. Na, o D. Zapf (1999) tyrime, kai kurios patyčių darbe aukos pripažino, kad jų agresyvumas ir prievartos naudojimas galėjo būti patyčių darbe priežastis. Remiantis kai kurių ankstesnių tyrimų rezultatais galima manyti, kad problemų spren-

mas, kaip bendradarbiaujantis konfliktų sprendimo stilius turėtų būti neigiamai susijęs su patyčiomis darbe. O prievarta, susijusi su asmeninių tikslų ir poreikių tenkinimu, turėtų sustiprinti konfliktą ir teigiamai sietis su patiriamomis patyčiomis darbe (Keashly ir Nowell, 2011). Remiantis šiais teoriniais ir empiriniais argumentais buvo suformuluotos trečia ir ketvirta hipotezės:

Hipotezė 3: asmenys, dažniau naudojantys problemų sprendimą kaip konfliktų sprendimo stilių, patiria mažiau patyčių darbe

Hipotezė 4: asmenys, dažniau naudojantys prievartą kaip konfliktų sprendimo stilių, patiria daugiau patyčių darbe

Organizaciniai veiksniai ir patyčios darbe

Įvairūs mokslininkai tvirtino, kad stresą keliančios darbo aplinkybės reikšmingai siejasi su patyčiomis darbe (Hauge, Skogstad, Einarsen, 2007; 2010). M. Agervold ir E. G. Mikkelsen (2004) tyrimas atskleidė, kad patyčių darbe aukos lyginant su patyčių nepatyrusiais asmenimis, savo darbo aplinką vertino labiau neigiamai, t. y. prasciau vertino vadovavimo stilių, vaidmenų aiškumą, socialinį klimatą ir darbo prasingumą. L. J. Hauge ir kt. (2007) identifikavo, kad vaidmenų konfliktas, vadovavimo stilius ir konfliktai reikšmingiausiai prognozuoja patyčias darbe. E. Baillien ir H. De Witte (2009) atliko tyrimą, kuriame pademonstravo, jog darbo krūvis, vaidmenų neaiškumas, pokyčiai darbe ir vadovavimas yra susiję su patyčiomis. E. Baillien ir kt. (2010) atskleidė, kad tiek Ispanijos, tiek Belgijos darbuotojų grupėse darbo krūvis reikšmingai

siejasi su patyčiomis darbe, tuo tarpu autonomiškumas yra susijęs su patyčiomis darbe Ispanijos darbuotojų grupėje. Taigi, ankstesni tyrimai rodo tendenciją, jog aukštesnis patyčių darbe lygis siejasi su daugiau neaiškumų dėl darbo ir vaidmenų konfliktu (Agervold, Mikkelsen, 2004; Baillien, De Witte, 2009; Hauge ir kt., 2007), iššūkiais valdant pokyčius (Baillien, De Witte, 2009), autonomiškumo trūkumu (Baillien ir kt., 2010), didesniu darbo krūviu (Baillien ir De Witte, 2009).

Darbo charakteristikų sąsajos su patyčiomis darbe įtvirtintos ir longitudinaliuose tyrimuose. Pavyzdžiui, E. Baillien ir kt. (2011) atskleidė, kad darbo reikavimai ir resursai pirmo vertinimo metu reikšmingai prognozavo patiriamas patyčias darbe antro vertinimo laikotarpiu. E. Baillien, N. De Cuyper, ir H. De Witte (2011) nustatė, kad autonomiškumas ir darbo krūvis pirmo matavimo metu reikšmingai prognozavo tapimą patyčių darbe auka antro matavimo metu. C. Balducci, M. Cecchin, ir F. Fraccaroli (2012) atskleidė, kad vaidmenų konfliktas reikšmingai prognozavo tiek patyčių darbe patyrimą, tiek tapimą priekabiuotoju. Remiantis empiriniais tyrimais, buvo suformuluotos dar keturios hipotezės:

Hipotezė 5: daugiau neaiškumų dėl darbo siejasi su aukštesniu patiriamų patyčių darbe lygiu.

Hipotezė 6: didesni sunkumai valdant pokyčius siejasi su aukštesniu patiriamų patyčių darbe lygiu.

Hipotezė 7: mažesnis savarankiškumas darbe siejasi su aukštesniu patiriamų patyčių darbe lygiu.

Hipotezė 8: didesnis darbo krūvis ir tempas siejasi su aukštesniu patiriamų patyčių darbe lygiu.

Lyderystė / vadovavimas, kaip patyčių darbe priežastis

Pasak H. Leymann (1996), dažnai už patyčių darbe reiškinių atsiradimą ir vystymąsi yra atsakingas vadovas. Pasak tyrėjo, nors konfliktai kyla dėl asmeninių nesutarimų, tačiau jie turi būti sprendžiami atsižvelgiant į organizacijoje numatytas elgesio taisykles. Jei konfliktai nėra tinkamai sprendžiami, tai tampa vadovo atsakomybe, nes būtent vadovas privalo skatinti bendradarbiavimą, pagarbą, taisyklių laikymąsi.

Empiriniai tyrimai patvirtina šią H. Leymann (1996) idėją, demonstruodami sąsajas tarp vadovavimo ir patiriamų patyčių darbe. Pavyzdžiui, I. Vėbraitės ir kt. (2013) tyrime nustatyta, kad apie 50–60 procentų patyčių darbe atvejų tarp vyrų ir apie 40 procentų atvejų tarp moterų patyčias inicijavo vadovas. M. Agervold (2009) tyrime patyčių darbe aukos vadovo vadovavimo stilių vertino kaip labiau autokratišką. L. J. Hauge ir kt. (2007) pademonstravo, kad pasyvus / nusišalinęs vadovavimo stilius (angl. *laissez-faire*) yra reikšmingai susijęs su patyčiomis darbe. H. Hoel ir kt. (2010) tyrimas parodė, jog patiriamos ir stebimos patyčios darbe buvo susiję su įvairiais lyderystės stiliais, tokiais kaip autokratiškas, nusišalinęs vadovavimas ir nenusipėjamas baudžiantis vadovo elgesys. Kita vertus, L. J. Hauge ir kt. (2011) pademonstravo, kad tinkamas ir paremiantis vadovavimo stilius reikšmingai prognozuoja žemesnį patyčių darbe lygį skirtinguose organizacijos padaliniuose. O. J. Lee (2011), N. Cemaloğlu (2011), ir M. Astrauskaitė ir kt. (2014) parodė, kad tiesioginio vadovo transformacinis vadovavimo stilius yra susijęs su mažesniu patyčių darbe lygiu. Taigi, vadovavimo stilius gali būti ne tik destruktivus,

tačiau ir konstruktyvus, veikiantis prevenciškai patyčių darbe atžvilgiu. Remiantis įvardintais argumentais buvo suformuluota devintoji hipotezė.

Hipotezė 9: tiesioginio vadovo transformacinio vadovavimo stilius neigiamai siejasi su patiriamomis patyčiomis darbe.

Individualių ir organizacinių patyčių darbe priežasčių tyrimas

Nors pastaruoju metu patyčios darbe tapo aktualiu, tyrėjų analizuojamu reiškiniu (Nielsen, 2014), tačiau vertindami potencialias reiškinio priežastis mokslininkai dažniau orientavosi į pavienius organizacinius arba individualius veiksnius, retai nagrinėdami juos kartu, tame pačiame tyrime (Astrauskaitė, 2013; Hauge ir kt., 2009). Dėl šios priežasties trūksta įrodymų, siekiant patikrinti dar 1996 metais H. Leymann iškeltą hipotezę dėl esminio organizacinių veiksmų vaidmens, aiškinant patyčių darbe reiškinį ir nereikšmingą asmenybinių veiksmų vaidmenį.

Be to, nors teoriniai argumentai ir empiriniai tyrimų rezultatai atskleidžia individualių (asmenybės, konfliktų sprendimo stilių) ir organizacinių (darbo charakteristikų, vadovavimo) ryšius su patyčiomis darbe, prieštaringi tyrimų rezultatai, demonstruojantys kintančią individualių ir organizacinių veiksmų svarbą, aiškinant patyčių darbe reiškinį (Agervold, 2009), bei potencialūs kultūriniai skirtumai (Baillien ir kt., 2010) kelia klausimą – kaip individualūs ar situaciniai veiksniai siejasi su patyčiomis darbe tarp Lietuvos darbuotojų ir kaip gerai paaiškina patyčių darbe reiškinį?

Taigi, atsižvelgiant į prieštarigus rezultatus, poreikį analizuoti potencialias

patyčių darbe priežastis skirtinguose kultūriniuose kontekstuose, ir tyrimų, vertinančių individualių ir situacinių veiksmų svarbą viename tyrime trūkumą, buvo suformuluotas **tyrimo tikslas** – atskleisti individualių ir organizacinių veiksmų sąsajas su patiriamomis patyčiomis darbe ir įvertinti šių veiksmų svarbą, aiškinant patyčių reiškinį Lietuvos darbuotojų grupėje.

Tyrime analizuoti keturi individualūs veiksniai: dvi gyvenimo stiliaus savybės (visuomeniškumas ir atsargumo poreikis) (Curllette, Kern, 2010) bei du pagrindiniai konfliktų sprendimo stiliai (prievara ir problemų sprendimas) (Baillien ir kt., 2013). Taip pat vertintos keturios darbo charakteristikos, ankstesniuose moksliniuose tyrimuose dažnai siejamos su patyčiomis darbe, t. y. darbo kiekis ir tempas, pokyčiai darbe, dviprasmiškumas dėl darbo, savarankiškumas darbe ir transformacinis vadovavimas stilius (arba jo nebuvimas) (Astrauskaitė ir kt., 2014; Baillien, Rodriguez-Munoz ir kt., 2011; Baillien, De Witte, 2009; Baillien, Rodriguez-Munoz, De Witte ir kt., 2010; Cemaloğlu, 2011; Lee, 2011). Remiantis H. Leymann (1996) darbo aplinkos hipoteze buvo suformuluota paskutinė, dešimtoji hipotezė:

Hipotezė 10: organizaciniai veiksniai daugiau paaiškina patiriamų patyčių darbe sklaidą, lyginant su individualiais veiksniais.

Tyrimo procedūra ir tiriamieji

Tyrimo duomenys buvo surinkti 2011–2012 metais. Tyrime dalyvavo 859 respondentai iš gamybinės organizacijos (N = 187), dviejų organizacijų, priklausančių privačiam paslaugų sek-

toriui ($N = 97$ ir $N = 521$) ir grupelė dirbančių bakalauro studijų studentų ($N = 54$). Tiriamųjų imtį sudarė 720 (83,8 %) moterų ir 125 (14,6 %) vyrai, vidutinis respondentų amžius buvo 37 metai ($SN = 10,5$). Dauguma tiriamųjų įgiję universitetinį išsilavinimą – 535 (62,3 %), vedę 466 (54,2 %) arba turintys partnerį / partnerę 157 (18,3 %). Darbo stažo vidurkis buvo 6,7 metai ($SN = 7,1$). Vidutinis darbo krūvis (valandos per savaitę) 41,81 ($SN = 9,9$). 102 respondentai užėmė vadovaujančias pareigas (11,9 %), 684 respondentai (79,6 %) neužėmė vadovaujančių pareigų.

Metodikos

Patyčioms darbe vertinti buvo naudojamas Neigiamų poelgių klausimynas – koreguota versija (angl. *Negative Acts Questionnaire – Revised*) (NAQ-R; Einarsen, Hoel, Notelaers, 2009). Klausimynas sudarytas iš 22 teiginių, vertinančių, kaip dažnai darbuotojai patyrė neigiamą elgesį darbe per pastaruosius šešis mėnesius (pvz., „buvote aprėktas (-a) arba tapote spontaniško pykčio (arba įniršio) taikiniu“; „apie Jus buvo skleidžiamos paskalos ir gandai“). Teiginiai vertinami penkių balų Likerto skalėje, nuo 1 (niekada) iki 5 (kasdien). Klausimynas buvo išverstas į lietuvių kalbą, remiantis visuotiniais testų vertimų reikalavimais. Suminio skalės įvertinimo Cronbach $\alpha = 0,87$.

Gyvenimo stiliaus temų vertinimui naudotos Adlerio tarpasmeninės sėkmės skalės (angl. *Basic Adlerian Scales for Interpersonal Success Adult Form*, BASIS A; Wheeler ir kt., 1993). Dvi gyvenimo stilių vertinančios temos buvo pasirinktos naudoti pastarajame tyrime: *visuomeniš-*

kumo skalė ir *atsargumo poreikio* skalė. Visuomeniškumo skalė sudaryta iš devynių teiginių (pvz., „mėgau žaisti su kitais vaikais“), skalės Cronbach $\alpha = 0,74$. Atsargumo poreikio skalė sudaryta iš aštuonių teiginių (pvz., „namuose jaučiau si svetimas“), skalės Cronbach $\alpha = 0,77$. Atsakymai vertinami pagal penkių balų Likerto skalę, nuo 1 (tikrai ne) iki 5 (tikrai taip).

Dvi Olandiškojo konfliktų sprendimo testo (angl. *Dutch Test of Conflict Handling*, DUTCH; De Dreu ir kt., 2001) skalės buvo naudotos, siekiant įvertinti *prievartos* (pvz., „kovoju dėl sau naudingo rezultato“; Cronbach $\alpha = 0,68$) ir *problemų sprendimo* (pvz., „analizuoju problemas, kol randu sprendimą, kuris iš tikrųjų tenkina mane ir kitą konfliktuojančią pusę“; Cronbach $\alpha = 0,79$) konfliktų sprendimo stilius. Abi skalės sudarytos iš keturių teiginių. Atsakymai vertinami pagal penkių balų Likerto skalę nuo 1 (niekada) iki 5 (labai dažnai).

Keturios Trumpo klausimyno psichosocialiniams pavojams stebėti (angl. *Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards*) (SIMPH; Notelaers ir kt., 2007) skalės, t.y. darbo kiekis ir tempas (keturi teiginiai, pvz., „Ar turite dirbti labai greitai?“, Cronbach $\alpha = 0,79$), savarankiškumas darbe (penki teiginiai, pvz., „Ar galite patys nuspręsti savo darbo veiklos prioritetus?“, Cronbach $\alpha = 0,79$), pokyčių darbe skalė (trys teiginiai, pvz., „Ar pasikeitusios užduotys kelia Jums problemų?“, Cronbach $\alpha = 0,9$) ir dvi prasmiskumo dėl darbo skalė (keturi teiginiai, pvz., „Ar tiksliai žinote kokios yra Jūsų užduotys?“, Cronbach $\alpha = 0,84$) buvo naudojamos įvertinti darbo charakteristikas. Atsakymai įvertinti pagal keturių balų Likerto skalę, nuo 1 (niekada) iki 4 (visada).

Subjektyviai suvokiamam tiesioginio vadovo *transformacinio vadovavimo stiliaus* vertinimui buvo naudojama septynių teiginių Bendroji transformacinio vadovavimo skalė (angl. *Global Transformational Leadership Scale*, GTL; Carless, Wearing ir Mann, 2000), validizuota Lietuvos darbuotojų imčiai (Stelmokienė, Endriulaitienė, 2009). Septyni skalės teiginiai vertina skirtingus transformacinį vadovavimą apibūdinančius elgesius (pvz., „Vadovas padrąsina personalo darbuotojus ir pripažįsta jų pasiekimus“). Atsakymai vertinami pagal penkių balų Likerto skalę, nuo 1 (retai arba niekada) iki 5 (labai dažnai arba visada). Suminio skalės įvertinimo Cronbach $\alpha = 0,95$.

Rezultatai

Suminis patyčių darbe kintamasis neatitiko normaliojo pasiskirstymo reikalavimo, todėl buvo transformuotas pagal

logaritmo ir kvadratinės šaknies transformacijas. Logaritmuotas kintamasis pademonstravo geresnes charakteristikas (asimetrijos koeficientas = 1,59), lyginant su kvadratinės šaknies transformacija (asimetrijos koeficientas = 2,09), todėl buvo naudotas tolimesnėje duomenų analizėje.

Siekiant atskleisti individualių ir organizacinių veiksmų sąsajas su patiriamomis patyčiomis darbe ir įvertinti šių veiksmų svarbą, aiškinant patyčių darbe reiškinį Lietuvos darbuotojų grupėje, buvo atliktos dvi hierarchinės regresinės analizės, naudojant SPSS 19,0. Pirmojoje regresinėje analizėje vertinamos individualių veiksmų sąsajos su patiriamomis patyčiomis darbe, antrojoje – organizacinių veiksmų sąsajos su patiriamomis patyčiomis darbe. Abiejose hierarchinėse regresinėse analizėse amžius, lytis ir išsilavinimas buvo įtraukti pirmame žingsnyje kaip kontroliniai kintamieji.

1 lentelė

Individualių veiksmų sąsajos su patyčiomis darbe

Žingsnis ir kintamasis		B	SP B	β	95 % PI	R ²	p
1 žingsnis	Amžius	-0,003	0,001	-0,15	-0,004, -0,001	0,023	<0,0001
	Lytis	0,01	0,02	0,02	-0,03, 0,05		0,61
	Išsilavinimas	-0,001	0,009	-0,003	-0,02, 0,016		0,95
2 žingsnis	Visuomeniškumas	-0,003	0,002	-0,06	-0,006, -0,001	0,074	0,1
	Atsargumo poreikis	0,01	0,002	0,25	0,007, 0,013		<0,0001
3 žingsnis	Prievarta	0,009	0,002	0,14	0,004, 0,013	0,025	<0,0001
	Problemų sprendimas	-0,007	0,003	-0,11	-0,013, 0,002		0,007

Pastaba: B = nestandartizuotas regresijos koeficientas; SP B = standartinė paklaida; β = standartizuotas regresijos koeficientas; 95 % PI = pasikliautinis intervalas; R² = sklaidos koeficientas; priklausomas kintamasis = patiriamos patyčios darbe (logaritmas); N = 859.

2 lentelė

Organizacinių veiksmų sąsajos su patyčiomis darbe

Žingsnis ir kintamasis		B	SP B	β	95 % PI	R ²	p
1 žingsnis	Amžius	-0,003	0,001	-0,15	-0,004, -0,001	0,023	<0,0001
	Lytis	0,01	0,02	0,02	-0,03, 0,05		0,56
	Išsilavinimas	-0,002	0,008	-0,01	-0,02, 0,014		0,77
2 žingsnis	Transformacinis vadovavimas	-0,009	0,001	-0,37	-0,011, -0,008	0,135	<0,0001
3 žingsnis	Darbo kiekis ir tempas	0,011	0,003	0,15	0,006, 0,017	0,07	<0,0001
	Savarankiškumas darbe	-0,005	0,002	-0,08	-0,009, <0,0001		0,03
	Pokyčiai darbe	0,009	0,004	-0,13	0,001, 0,017		0,03
	Dviprasmiškumas dėl darbo	-0,009	0,003	0,09	-0,015, -0,003		0,003

Pastaba: B = nestandartizuotas regresijos koeficientas; SP B = standartinė paklaida; β = standartizuotas regresijos koeficientas; 95 % PI = pasikliautinis intervalas; R² = sklaidos koeficientas; priklausomas kintamasis = patiriamos patyčios darbe (logaritmas); N = 859.

Pirmosios hierarchinės regresijos analizės rezultatai pateikiami 1-oje lentelėje.

Rezultatai rodo, kad pirmame žingsnyje įtraukti kontroliniai kintamieji paaiškina apie 2 procentus patyčių darbe sklaidos ($R^2 = 0,023$). Tik amžiaus kintamasis buvo statistiškai reikšmingai susijęs su patyčiomis darbe, t. y. jaunesni darbuotojai susiduria su aukštesniu patiriamų patyčių darbe lygiu. Antrame žingsnyje įtraukti gyvenimo stiliaus / asmenybės kintamieji paaiškino papildomus 7 procentus patyčių darbe sklaidos ($R^2 = 0,074$), tačiau tik atsargumo poreikis buvo statistiškai reikšmingai susijęs su patyčiomis darbe, t. y. asmenys, pasižymintys aukštesniu atsargumo poreikio lygiu patyrė daugiau patyčių darbe. Paskutiniame trečiajame žingsnyje į regresinę analizę įtraukti du konfliktų sprendimo stiliai: prievarta ir problemų sprendimas, kurie paaiškino papildomus

2,5 procentus patyčių darbe sklaidos ($R^2 = 0,025$). Šiuo atveju dažnesnis prievartos naudojimas ir retesnis problemų sprendimo naudojimas buvo susijęs su aukštesniu lygiu patyčių patiriamų darbe. Vertinant individualius veiksmus, atsargumo poreikis daugiausiai paaiškino patyčių darbe sklaidą ($\beta = 0,25$).

Antrosios hierarchinės regresijos analizės, vertinančios organizacinių veiksmų ryšius su patiriamomis patyčiomis darbe rezultatai pateikiami 2-oje lentelėje.

Rezultatai rodo, kad antrame žingsnyje įtrauktas transformacinio vadovavimo kintamasis paaiškino papildomus 13,5 procentų patyčių darbe sklaidos ($R^2 = 0,135$). Trečiajame žingsnyje į regresinę analizę įtraukti darbo charakteristikų kintamieji paaiškino dar 7 procentus patyčių darbe sklaidos ($R^2 = 0,07$). Rezultatai atskleidė, kad aukštesnis pati-

riamų patyčių darbe lygis yra susijęs su mažiau transformaciniu vadovavimo stiliumi, didesniu darbo kiekiu ir tempu, mažesniu savarankiškumu darbe, sunkiau valdomais pokyčiais darbe ir didesniu dviprasmiškumu dėl darbo. Vertinant situacinius veiksnius, tiesioginio vadovo transformacinis vadovavimo stilius daugiausiai paaiškino patyčių darbe sklaidą ($\beta = -0,37$). Situaciniai veiksniai kartu su kontroliniais kintamaisiais iš viso paaiškino apie 23 procentus patyčių darbe sklaidos, tuo tarpu individualūs veiksniai kartu su kontroliniais kintamaisiais paaiškino apie 12 procentų patyčių darbe sklaidos.

Rezultatų aptarimas

Pastarojo tyrimo tikslas buvo atskleisti individualių ir organizacinių veiksmų sąsajas su patiriamomis patyčiomis darbe ir įvertinti šių veiksmų svarbą, aiškinant patyčių darbe reiškinį Lietuvos darbuotojų grupėje. Rezultatai atskleidė, kad patyčias darbe dažniau patiria jaunesni darbuotojai. Šis rezultatas iš dalies patvirtina G. Notelaers ir kt. (2011) idėjas, kad jaunesni darbuotojai, turintys mažiau formalios ir neformalios galios turi didesnę tikimybę patirti patyčias darbe. Kita vertus, pastarasis rezultatas yra prieštaringas kitų tyrimų atžvilgiu, rodančių, jog vyresni darbuotojai yra dažniau atakuojami kolegų (Einarsen, Skogstad, 1996) bei tyrimų, kurie reikšmingų amžiaus skirtumų neatskleidė (Malinauskienė ir kt., 2007). Prieštaringi tyrimų rezultatai gali rodyti, jog amžiaus skirtumų atsiranda tada, kai pati organizacijos kultūra paremia nepalankų požiūrį į jaunesnius ar vyresnius darbuotojus.

Visuomeniškumas, įvardinamas kaip konstruktyvi gyvenimo stiliaus / asmenybės charakteristika, nebuvo susijęs su patiriamomis patyčiomis darbe, todėl pirmoji hipotezė buvo atmesta. Tačiau, patvirtindami antrąją hipotezę, rezultatai atskleidė, kad asmenys, pasižymintys aukštesniu atsargumo poreikio lygiu, patiria daugiau patyčių darbe. Didesnis atsargumo poreikis yra siejamas su didesniu įtarumu, nepasitikėjimu, didesniu jautrumu (Curllette, Kern, 2010; Wheeler ir kt., 1993) ir didesniu neurotiškumu (Liesienė, Kern, 2010). Taigi, rezultatai rodantys, kad žmonės, pasižymintys aukštesniu atsargumo poreikio lygiu patiria daugiau patyčių darbe iš dalies patvirtina tyrimus, rodančius, jog didesnis neurotiškumas, įtarumas, nepasitikėjimas siejasi su aukštesniu patiriamų patyčių darbe lygiu (Matthiesen, Einarsen, 2001; Milam, Spitzmueller, Penney, 2009; Persson ir kt., 2009; Wu ir kt., 2011). Taip pat šis rezultatas patvirtina M. Astrauskaitės ir R. M. Kern (2011) tyrimo rezultatus, rodančius, kad aukštesnis priekabiavimo darbe lygis pastebimas tarp asmenų, pasižyminčių aukštesniu atsargumo poreikio lygiu. Šio tyrimo rezultatas taip pat atliepia C. Brodsky (1976) idėją, jog kai kurie žmonės gali matyti priešišumą kituose žmonėse ir tikėtis būti puolami, todėl įgyja didesnę tikimybę tapti patyčių darbe aukomis.

Duomenų analizė patvirtino ir trečiąją bei ketvirtąją hipotezes. Rezultatai parodė, kad problemų sprendimas, kaip bendradarbiaujantis konfliktų sprendimo stilius, neigiamai siejasi su patiriamomis patyčiomis darbe. O prievarta, spaudimas ir egoistiškas savo tikslų siekimas gali išprovokuoti patyčias ir priekabiavimą darbe. Pastarojo tyrimo rezultatai atliepia ankstesnių tyrimų re-

zultatus (Baillien, De Witte, 2009; Zapf, 1999) įrodydami, kad rūpinimasis abipusiais interesais yra svarbus veiksnys užtikrinantis teigiamus tarpasmeninius santykius darbe. Tuo tarpu agresiją bei spaudimą galima sieti su provokuojančios aukos vaidmeniu (Matthiesen, Einarsen, 2007).

Duomenų analizės rezultatai patvirtino penktąją, šeštąją, septintąją ir aštuntąją hipotezes, pademonstruodami, kad aukštesnis patiriamų patyčių darbe lygis yra susijęs su daugiau nei aiškumų dėl darbo, didesniais sunkumais valdant pokyčius, mažesniu savarankiškumu darbe bei didesniu darbo kiekiu ir tempu. Šie rezultatai sutampa su ankstesnių tyrimų rezultatais (Baillien, De Cuyper ir kt., 2011; Baillien, De Witte, 2009; Baillien, Rodriguez-Munoz, Van den Broeck ir kt., 2011; Baillien, Rodriguez-Munoz, De Witte ir kt., 2010), patvirtindami, kad stresą keliančios darbo aplinkybės gali paveikti patyčių darbe atsiradimą ir vystymąsi.

Devintoji hipotezė taip pat buvo patvirtinta, t. y. žemesnis patiriamų patyčių darbe lygis buvo susijęs su labiau transformaciniu tiesioginio vadovo vadovavimo stiliumi. Šis rezultatas patvirtina keletą ankstesnių tyrimų rezultatų (Lee, 2011; Cemaloğlu, 2011; Astrauskaitė ir kt., 2014). Jis rodo, kad vadovavimo stilius atsiskleidė kaip daugiausia patyčių darbe sklaidos paaiškinantis veiksnys, bei pabrėžia prevencijos organizacijose svarbą pirmiausia atsižvelgiant į vadovo ugdymą.

Dešimtoji hipotezė buvo patvirtinta, t. y. organizaciniai veiksniai, lyginant su individualiais veiksniais, paaiškino didesnę dalį patiriamų patyčių darbe sklaidos. Šie rezultatai iš dalies atliepia ankstesnių tyrimų rezultatus. Pavyzdžiui, L.

J. Hauge ir kt. (2007) tyrimas atskleidė, kad darbo aplinkos veiksniai ir vadovavimas paaiškina apie 25–34 procentus patyčių darbe sklaidos. E. Baillien, A. Rodriguez-Munoz, H. De Witte ir kt. (2011) atskleidė, kad Ispanijos darbuotojų grupėje darbo krūvis, autonomiškumas ir demografiniai veiksniai paaiškino net 34 procentus patyčių darbe sklaidos, o tarp Belgijos darbuotojų šie veiksniai paaiškino 17 procentų patyčių darbe sklaidos. L. J. Hauge ir kt. (2011) tyrime vadovavimas ir vaidmenų konfliktas paaiškino apie 40 procentų patyčių darbe sklaidos. H. Hoel ir kt. (2010) tyrime vadovavimo stiliai paaiškino apie 20 procentų patiriamų patyčių darbe.

Pastarojo tyrimo rezultatai rodo, jog individualūs veiksniai (kartu su kontroliniais kintamaisiais) paaiškino tik 12 procentų patyčių darbe sklaidos yra prieštaringi M. B. Nielsen, S. Matthiesen, ir S. Einarsen (2008) tyrimo rezultatams, kurie atskleidė, jog vidinė darna paaiškino 27 procentus patyčių darbe sklaidos. Kita vertus, rezultatai iš dalies sutampa su A. C. Milam ir kt. (2009) tyrimo rezultatais, kurie pademonstravo, kad įvairios asmenybės savybės paaiškino nuo 1 iki 20 procentų šiurkštaus elgesio darbe suvokimo, ir D. K. Linton ir J. L. Power (2013) rezultatais, kurie parodė, kad asmenybiniai veiksniai paaiškino apie 13 procentų patyčių aukos vaidmens, bei L. Wu ir kt. (2011) tyrimo rezultatais, kur ekstraversija, sutarimumas ir neurotiškumas paaiškino apie 10 procentų patyčių darbe sklaidos. Taigi, apibendrinant tyrimo rezultatus patvirtina H. Leymann (1996) darbo aplinkos hipotezę, pabrėždami didesnę organizacinių veiksnių svarbą.

Ribotumai

Pastarajame tyrime patyčių darbe reiškinys ir kiti individualūs bei situaciniai veiksniai buvo analizuojami vertinant potencialios aukos perspektyvą. Siekiant objektyvesnių tyrimo rezultatų, ateityje patyčias darbe bei kitus individualius ir situacinius veiksnius reikėtų vertinti remiantis įvairių šaltinių informacija (pvz., kompanijos įrašai, duomenys apie nedarbingumą ir ligas, bendradarbių ir vadovų vertinimai).

Pasak H. Leymann (1996), asmenybė gali keistis dėl traumuojančios patyčių darbe patirties. Atliktas tyrimas, vertinantis tik vieną situaciją laike, negali atsakyti į klausimą, ar asmenybinių veiksmų sąsaja su patyčiomis yra paty-

čių darbe priežastis ar pasekmė. Tam reikalingi longitudinaliniai, dienoraščio tyrimai.

Galiausiai, žemas individualių veiksmų paaiškinamumo procentas gali būti susijęs su tyrimo respondentų homogeniškumu. Pastarajame tyrime didžioji dalis respondentų atsiskleidė, kaip pasižymintys žemu atsargumo poreikio lygiu ir aukštu visuomeniškumu, tai galėjo užkirsti kelią identifikuoti individualius skirtumus kaip reikšmingus veiksnius, aiškinant potencialias patyčių darbe priežastis. Tikėtina, kad kitose tiriamųjų imtyse, kur tiriamųjų kontingentas labiau skiriasi tarpusavyje, individualūs skirtumai būtų reikšmingesni. Taigi, panašaus pobūdžio tyrimai turėtų būti tęsiami kitose tiriamųjų grupėse.

Literatūra

1. Adler, A. (1964). Social interest: A challenge to mankind. New York: Capricorn Books.
2. Agervold, M. (2009). The significance of organizational factors for the incidence of bullying // *Scandinavian Journal of Psychology*, 50, pp. 267–276. doi: 10.1111/j.1467–9450.2009.00710.x.
3. Agervold, M., Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions // *Work & Stress*, 18(4), pp. 336–351. doi: 10.1080/02678370412331319794.
4. Astrauskaite, M. (2013). Individual and situational factors as potential risks and deterrent of perceived exposure to workplace bullying – Daktaro disertacija, Vytauto Didžiojo universitetas, Kaunas.
5. Astrauskaite, M., Notelaers, G., Kern, R. M., Medisauskaite, A. (2014). Workplace harassment: Deterring role of transformational leadership and core job characteristics. // *Scandinavian Journal of Management*. doi: 10.1016/j.scaman.2014.06.001.
6. Baillien, E., Bollen, K., Euwema, M., De Witte, H. (2013). Conflicts and conflict management styles as precursors of workplace bullying: A two-wave longitudinal study. // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (ahead-of-print), pp. 1–14. doi: 10.1080/1359432x.2012.752899.
7. Baillien, E., De Cuyper, N., De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: a two-wave test of Karasek's Job Demand Control model for targets and perpetrators. // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, pp. 191–208. doi: 10.1348/096317910x508371
8. Baillien, E., De Witte, H. (2009). The relationship between the occurrence of conflicts in the work unit, the conflict management styles in the work unit and workplace bullying. // *Psychologica Belgica*, 49(4), pp. 207–226.
9. Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H., De Cuyper, N. (2009). A Qualitative Study on the Development of Workplace Bullying: Towards a Three Way Model. // *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 19, pp. 1–16. doi: 10.1002/casp.977.

10. Baillien, E., Rodríguez-Muñoz, A., De Witte, H., Notelaers, G., Moreno-Jimenez, B. (2011). The demand-control model and targets's reports of bullying at work: a test within Spanish and Belgian blue-collar workers // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(2), pp. 157–177. doi: 10.1080/13594320903271929.
11. Baillien, E., Rodriguez-Munoz, A., Van den Broeck, A., De Witte, H. (2011). The longitudinal relationships of job demands, job resources with targets' and perpetrators' reports of workplace bullying: A two-wave cross-lagged study // *Work and Stress*, 25, pp. 128–146. doi: 10.1080/02678373.2011.591600.
12. Balducci, C., Alfano, V., Fraccaroli, F. (2009). Relationships between mobbing at work and MMPI-2 personality profile, posttraumatic stress symptoms, and suicidal ideation and behavior. *Violence and Victims*, 24(1), pp. 52–66.
13. Balducci, C., Cecchin, M., Fraccaroli, F. (2012). The impact of role stressors on workplace bullying in both victims and perpetrators, controlling for personal vulnerability factors: A longitudinal analysis // *Work & Stress*, 26(3), pp. 195–212. doi: 10.1080/02678373.2012.714543.
14. Blake, R. R. Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid: Key orientations for achieving production through people*. - Huston Gulf Publishing Company.
15. Bowling, N. A., Beehr, T. A., Bennett, M. M., Watson, C. P. (2010). Target personality and workplace victimization: A prospective analysis. // *Work & Stress*, 24(2), pp. 140–158. doi: 10.1080/02678373.2010.489635.
16. Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. - Toronto, Canada: Lexington Books.
17. Carless, S.A., Wearing, A.J., Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership // *Journal of Business and Psychology*, 14(3), pp. 389–405.
18. Cemaloğlu, N. (2011). Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying // *Journal of Educational Administration*, 49(5), pp. 495–512. doi: 10.1108/09578231111159511.
19. Coyne, I., Seigne, E., Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(3), pp. 335–349. doi: 10.1080/135943200417957.
20. Curlette, W. L. Kern, R. M. (2010). The importance of meeting the need to belong in lifestyle // *Journal of Individual Psychology*, 66(1), pp. 30–42.
21. De Dreu, C. K. W., Evers, A., Beersma, B., Kluwer, E. S., Nauta, A. (2001). A theory based measure of conflict management strategies in the workplace // *Journal of Organizational Behavior*, 22, pp. 645–668. doi: 10.1002/job.107.
22. Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach // *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), pp. 379–401. doi: 10.1016/s1359-1789(98)00043-3.
23. Einarsen, S. (2005). The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience // *Pistes*, 7(3), pp. 1–14.
24. Einarsen, S., Hoel, H., Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised // *Work & Stress*, 23(1), pp. 24–44. doi: 10.1080/02678370902815673.
25. Einarsen, S., Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), pp. 185–201. doi: 10.1080/13594329608414854.
26. Eisenberger, N. I., Way, B. M., Taylor, S. E., Welch, W. T., Lieberman, M. D. (2007). Understanding genetic risk for aggression: clues from the brain's response to social exclusion // *Biological psychiatry*, 61(9), pp. 1100–1108.
27. Ferguson, E.D. (2003). Work relationships, lifestyle, and mutual respect // *Journal of Individual Psychology*, 59(4), pp. 501–506.
28. Fox, S., Stallworth, L. E. (2010). The battered apple: An application of stressor-emotion-control/support theory to teachers' experience of violence and bullying // *Human Relations*, 63(7), pp. 927–954. doi: 10.1177/0018726709349518.
29. Glasø, L., Matthiesen, S. B., Nielsen, M. B., Einarsen, S. (2007). Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile? // *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(4), pp. 313–319.
30. Hansen, Å. M., Høgh, A., Persson, R. (2010). Frequency of Bullying at Work, Physiological Stress Response and Mental Health. Paper presented at the 7th International Conference on Workplace Bullying and Harassment, Cardiff.
31. Hauge, L. J., Einarsen, S., Knardahl, S., Lau, B., Notelaers, G., Skogstad, A. (2011). Leadership and role stressors as departmental level predictors of workplace bullying // *International Journal of Stress Management*, 18(4), pp. 305–323.

32. Hauge, L. J., Skogstad, A., Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study // *Work and Stress*, 21(3), pp. 220–242. doi: 10.1080/02678370701705810.
33. Hauge, L. J., Skogstad, A., Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work // *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(5), pp. 426–433.
34. Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C. L., Einarsen, S. (2010). Leadership styles as predictors of Self-reported and observed workplace bullying // *British Journal of Management*, 21(2), pp. 453–468. doi: 10.1111/j.1467–8551.2009.00664.x.
35. Keashly, L., Nowell, B. L. (2011). Conflict, conflict resolution, and bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, Zapf, D., C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, pp. 423–445, Boca Raton: CRC Press.
36. Lee, J. (2011). The Effects of Leadership Behavior on Workplace Harassment, Employee Outcomes, and Organizational Effectiveness in Small Businesses. Doktoro disertacija. Prieiga per internetą: <http://gradworks.umi.com/3489453.pdf>.
37. Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp. 165–184. doi: 10.1080/13594329608414853.
38. Liesienė, J. Kern, R.M. (2010). Psychometric properties of BASIS-A: Lithuanian Version. Nepublikuotas straipsnis.
39. Linton, D. K., Power, J. L. (2013). The personality traits of workplace bullies are often shared by their victims: Is there a dark side to victims? // *Personality and Individual Differences*, 54(6), pp. 738–743. doi: 10.1016/j.paid.2012.11.026.
40. Malinauskienė, V., Obelenis, V., Šopagienė, D., Mačionytė, V. (2007). The Associations between Workplace Harassment and Self-Rated Health among Teachers // *Sveikatos mokslai*, 3, pp. 908–911.
41. Matthiesen, S. B., Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations after persistent bullying at work. // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), pp. 467–484.
42. Matthiesen, S. B. Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences // *Violence and Victims*, 22(6), pp. 735–753.
43. McCarthy, P. (2004). Costs of occupational violence bullying. In P. McCarthy C. Mayhew (Eds.) *Safeguarding the organization against violence and bullying: An international perspective*, pp. 38–58. Hampshire, United Kingdom: Palgrave Macmillan.
44. Mikkelsen, E.G. Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), pp. 393–413.
45. Milam, A. C., Spitzmueller, Ch., Penney, L. M. (2009). Investigating individual differences among targets of workplace incivility // *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), pp. 58–69. doi: 10.1037/a0012683.
46. Nielsen, M. B. (2014). What do we know so far? Meta analytical evidence on the prevalence, antecedents, and outcomes of workplace bullying - Presentation at the 9th International Conference on Workplace Bullying and Harassment, Milan.
47. Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., Einarsen, S. (2008). Sense of coherence as a protective mechanism among targets of workplace bullying // *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), pp. 128–136. doi: 10.1037/1076–8998.13.2.128.
48. Notelaers, G. (2011). *Workplace Bullying: a risk control perspective*. - Unpublished Ph.D. Dissertation, University of Bergen, Bergen.
49. Notelaers, G., De Witte, H., Van Veldhoven, M., Vermunt, J. K. (2007). Construction and validation of the Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards // *Medecine du travail & ergonomie*, 44, pp. 11–17.
50. Notelaers, G., Vermunt, J. K., Baillien, E., Einarsen, S., De Witte, H. (2011). Exploring risk groups and risk factors for workplace bullying // *Industrial Health*, 49(1), pp. 73–88.
51. Persson, R., Hogh, A., Hansen, Å. M., Nordander, C., Ohlsson, K., Balogh, I., ... Ørbæk, P. (2009). Personality trait scores among occupationally active bullied persons and witnesses to bullying // *Motivation and Emotion*, 33(4), pp. 387–399.
52. Stelmokienė, A., Endriulaitienė, A. (2009). Bendrosios transformacinio vadovavimo skalės lietuviškosios versijos psichometriniai rodikliai // *Psichologija*, 40, pp. 88–102.
53. Van de Vliert, E. (2004). *Complex interpersonal conflict behavior: Theoretical frontiers*. - New York: Taylor & Francis Group.
54. Vėbraitė, I., Pajarskienė, B., Andruškienė, J., Jurgutis, A. (2013). Veiksmy, kuriais siekiama

- mažinti psichologinį smurtą vilniaus ir klaipėdos darbo vietose, dažnis // *Visuomenės sveikata*, pp. 91–97.
55. Wheeler, M. S., Kern, R. M., Curlette, W. M. (1993). *BASIS-A inventory* - Highlands, NC: TRT.
56. Wu, L., Wei, L., Hui, Ch. (2011). *Dispositional Antecedents and Consequences of Workplace Ostracism: An Empirical Examination* // *Frontiers of Business Research in China*, 5(1), pp. 23–44.
57. Zapf, D. (1999). *Organisational, work group related and personal causes of mobbing/ bullying at work* // *International Journal of Manpower*, 20(1/2), pp. 70–85. doi: 10.1108/01437729910268669.

Straipsnis įteiktas: 2014 06 25

Parengtas publikuoti: 2014 09 02

Milda ASTRAUSKAITĖ

POTENTIAL ANTECEDENTS OF WORKPLACE BULLYING: THE IMPORTANCE OF INDIVIDUAL AND SITUATIONAL FACTORS

S u m m a r y

Workplace bullying refers to the situations where one or more individuals perceive exposure to repeated and persistent negative behaviors from colleague(s) or supervisor(s) (over the last six months). These behaviors may be person-related, work-related, and/or physically intimidating behavior (Einarsen, 2000, 2005; Notelaers, 2011). The phenomenon of workplace bullying has been proved to be among the most severe workplace stressors (Hauge et al., 2010; Fox, Stallworth, 2010). The negative consequences of workplace bullying encouraged researchers to analyze potential antecedents that may trigger or prevent the phenomenon in organizations (Astrauskaitė, 2013; Notelaers, 2011). According to H. Leymann's (1996) work environment hypothesis, job characteristics and leadership are responsible for workplace bullying. However, previous studies reported individual antecedents, such as personality (Bowling et al., 2010; Glasø et al., 2007) and conflict solving styles (Baillien, De Witte, 2009) being significantly related to workplace bullying as well.

The inconsistent findings related to the explanatory power of individual and situational factors (Agervold, 2009) and potential cultural differences (Baillien, Rodriguez-Munoz, De Witte et al., 2010) raise the question whether the relationships between individual, organizational factors and workplace bullying are the same among Lithuanian employees in comparison with those reported in the previous studies, and how much of variance of workplace bullying is explained by individual and

situational factors. Hence, the main goal of the present study was to reveal relationships between individual, organizational factors and workplace bullying and to identify the amount of variance of workplace bullying that is explained by the organizational and individual factors in Lithuanian group of employees.

Results of the data collected in 2011 and 2012 from 859 respondents demonstrated that higher level of workplace bullying was related to younger age, higher level of being cautious, more frequent use of forcing conflict solving style and less frequent use of problem solving, however, workplace bullying was not related to the adaptive lifestyle attribute of belonging/social interest. In addition, higher level of workplace bullying was related to more challenges when dealing with changes, higher pace and amount of work, more ambiguities at work, less independence in work and less transformational leadership style of the direct supervisor. Individual factors together with control variables explained 12 percent of variance of workplace bullying, whereas, organizational factors explained 23 percent of variance of workplace bullying, demonstrating higher importance of organizational factors and partially supporting H. Leymann's (1996) work environment hypothesis. Transformational leadership made the highest unique contribution in explaining workplace bullying and at the same time demonstrated the need to consider leadership development and training as one of the key issues in organizations when dealing with workplace bullying.