

Policijos darbuotojų priekabiavimo darbe, organizacinių priekabiavimo rizikos veiksnių, psichologinio kapitalo ir gerovės sąsajos

Ina Vrublevskaja

Vilniaus universitetas, Psichologijos institutas
inna0801@gmail.com
<https://ror.org/03nadee84>

Dalia Bagdžiūnienė

Vilniaus universitetas, Psichologijos institutas
dalia.bagdziuniene@fsf.vu.lt
<https://orcid.org/0000-0002-1903-701X>
<https://ror.org/03nadee84>

Santrauka. Priekabiavimas darbe yra agresyvaus elgesio forma, su kuria gali susidurti įvairių sričių, taip pat policijos, darbuotojai. Tai stiprus psichosocialinio streso, kuris gali sukelti ilgalaikės neigiamas pasekmes darbuotojo fizinei ir psichologinei sveikatai, darbo rezultatams, šaltinis, todėl aktualu nagrinėti policijos darbuotojų priekabiavimo darbe organizacinius ir individualius veiksnius bei jo reikšmę gerovei. *Tyrimo tikslas* – išnagrinėti Lietuvos policijos darbuotojų priekabiavimo darbe, organizacinių priekabiavimo rizikos veiksnių, psichologinio kapitalo ir gerovės sąsajas. *Metodai.* Skerspjuvio tyrime taikytas apklausos internetu duomenų rinkimo metodas, anketą sudarė demografiniai klausimai, neigiamų poelgių klausimynas (Notelaers et al., 2018), organizacinių priekabiavimo rizikos veiksnių (Gamian-Wilk, 2018), psichologinio kapitalo (Lorenz et al., 2016), Pasaulio sveikatos organizacijos PSO-5 gerovės vertinimo skalės. Dalyvavo 147 policijos darbuotojai iš įvairių Lietuvos apskričių policijos įstaigų ir padalinių, 55,8 % imties sudarė moterys, dalyvių amžiaus vidurkis – 38,8 metų. Empiriniams duomenims analizuoti taikyta koreliacinė, regresinė ir mediacinių ryšių analizė. *Rezultatai.* Nustatyta, kad priekabiavimą darbe neigiamai numato organizaciniai rizikos veiksniai, psichologinis kapitalas priekabiavimo darbe vertinimo neprognozuoja. Gerovę teigiamai numato organizaciniai rizikos veiksniai ir psichologinis kapitalas, o neigiamai – priekabiavimas darbe. Policijos darbuotojų suvoktas priekabiavimas yra tarpinis kintamasis, paaiškinantis organizacinių rizikos veiksnių ir gerovės sąsają: rizikos veiksniai yra netiesiogiai susiję su gerove dėl prasčiau vertinamo priekabiavimo kaip tarpinio veiksnio. Pateikiamos *rekomendacijos* policijos darbuotojų priekabiavimui darbo vietoje mažinti ir jų gerovei didinti.

Reikšminiai žodžiai: priekabiavimas darbe, organizaciniai priekabiavimo rizikos veiksniai, psichologinis kapitalas, gerovė, policijos darbuotojai.

The Links Between Police Officers' Workplace Bullying, Organizational Bullying Risk Factors, Psychological Capital, and Well-Being

Summary. Workplace bullying is a form of aggressive behavior that employees across various fields, including police officers, may encounter. It serves as a significant source of psychosocial stress. It can lead to long-term negative consequences for an employee's physical and psychological health and overall well-being. Therefore, investigating

Received: 2025-02-13. **Accepted:** 2025-05-02.

Copyright © 2025 Ina Vrublevskaja, Dalia Bagdžiūnienė. Published by Vilnius University Press. This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution Licence \(CC BY\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

the organizational and individual factors contributing to workplace bullying among police officers and its impact on their well-being is highly relevant. This study aimed to examine the relationships between workplace bullying, organizational bullying risk factors, psychological capital, and the well-being of police officers. *Method.* The cross-sectional study employed an online survey as the data collection method. The questionnaire included demographic questions, the *Negative Acts Questionnaire* (Notelaers et al., 2018), scales measuring *Organizational Bullying Risk Factors* (Gamian-Wilk, 2018), *Psychological Capital* (Lorenz et al., 2016), and the *WHO-5 Well-Being Index*. The sample included 147 police officers from various Lithuanian counties and police departments, 55.8% of whom were women. The average age of the participants was 38.8 years. Correlation, regression, and mediation analyses were conducted to examine the empirical data. *Results.* The findings revealed that organizational bullying risk factors negatively predicted bullying among police officers. Both organizational risk factors and psychological capital positively and workplace bullying negatively predicted well-being. Furthermore, workplace bullying mediated the relationship between organizational risk factors and officers' well-being: risk factors were indirectly related to well-being through a reduction in workplace bullying. *Recommendations* are provided for reducing workplace bullying among Lithuanian police officers with the objective to enhance their well-being.

Keywords: workplace bullying, organizational bullying risk factors, psychological capital, well-being, police officers.

Įvadas

Pastaraisiais metais į priekabiavimą darbo vietoje atkreipiama vis daugiau dėmesio, šis destruktivus elgesys įvardijamas kaip aktuali problema, su kuria susiduria įvairių organizacijų darbuotojai visame pasaulyje (Nielsen & Einarsen, 2018; Matsson & Jordan, 2022). Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo rekomendacijose priekabiavimas apibrėžiamas kaip „<...> nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, socialinės padėties, amžiaus ar kitu pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka“ (2022, p. 2). Priekabiavimas yra stiprus psichosocialinio streso šaltinis, gali sukelti ilgalaikės neigiamas pasekmes darbuotojų fizinei ir psichologinei sveikatai bei gerovei (Matsson & Jordan, 2022; Gamian-Wilk et al., 2022). Vienos naujausių priekabiavimo policijos institucijose sisteminės tyrimų apžvalgos autoriai apibendrina, kad priekabiavimas darbo vietoje yra rimta problema, su kuria susiduria Europos šalių policijos darbuotojai, o šio elgesio prevencijos ir mažinimo priemonės turi atsižvelgti į institucines sąlygas ir individualius priekabiavimo veiksmus (Rostami et al., 2025). Darbas policijoje reikalauja didelės atsakomybės, profesionalumo, gebėjimo tinkamai reaguoti, įveikti asmenines emocijas bei stresą (Valickas & Vabolytė, 2002). Darbuotojai dar labiau pažeidžiami, jei rizikingas fizinei ir psichinei sveikatai išorines sąlygas papildo streso šaltiniai – didelis ar netolygus darbo krūvis, ribotos galimybės kontroliuoti darbo reikalavimus, dėl priekabiavimo darbe kylantys įtempti santykiai su bendradarbiais (Anshel, 2000; Akinlabi, 2021).

Žmonės nevienodai jautrūs neigiamiems įvykiams darbo vietoje, taip pat priekabiavimo apraiškoms. Šiuos skirtumus, Weiss ir Cronpanzano teigimu (1996), nulemia ne tik aplinkybės, įvykio reikšmė, bet ir individualūs skirtumai. Todėl priekabiavimo prielaidos nagrinėjamos, išskiriant organizacinių faktorių ir psichologinių charakteristikų grupes (Matsson & Jordan, 2022). Iš asmeninių charakteristikų labiausiai tyrinėti asmenybės bruožai (Amponsah-Tawiah & Annor, 2017; Wilson & Nagy, 2017), emocinis intelektas (Saka et al., 2023). Šiame tyrime organizacinę aplinką apibūdina organizaciniai prieka-

biavimo rizikos veiksniai (Gamian-Wilk et al., 2022), o individualioms priekabiavimo prielaidoms atstovauja psichologinis kapitalas.

Priekabiavimas yra pasikartojantis elgesys, todėl jo padariniai asmeniui ir organizacijai gali būti ne tik emociniai, susiję su konkrečia situacija, bet ir ilgalaikiai, neigiamai paveikti darbo rezultatus, įsitraukimą į darbą, įsipareigojimą organizacijai, paskatinti norą palikti organizaciją (Porter & Gavin, 2024; Rostami et al., 2025). Policijos darbuotojų gerovė – geros savijautos ir pozityvaus funkcionavimo derinys, stiprinantis profesinį ir psichologinį potencialą (Purba & Demou, 2019). Psichologine prasme gerovė jautri aplinkos poveikiui, todėl turi būti kryptingai kuriama ir nuolat palaikoma, atsižvelgiant į konkrečios veiklos (šiuo tyrimu – policijos darbuotojų) specifiką.

Lietuvoje priekabiavimo darbe tyrimai nėra išplėtoti, galima paminėti vos keletą mokslinių publikacijų, kuriose šis reiškinys nagrinėjamas dirbančiųjų imtyse (Vveinhardt, 2012; Vveinhardt & Sroka, 2020), sporto komandose (Vveinhardt et al., 2020). Nepavyko rasti nė vieno tyrimo, kuriame būtų analizuotas Lietuvos policijos institucijų darbuotojų patiriamas priekabiavimas, jo prielaidos ar sąsajos su šių darbuotojų gerove. Tai pagrindžia Lietuvos policijos darbuotojų patiriamo priekabiavimo sąsajų su organizaciniais priekabiavimo rizikos veiksniais ir psichologiniu kapitalu bei šių faktorių reikšmės darbuotojų gerovei tyrimo aktualumą.

Priekabiavimas darbo vietoje

Priekabiavimas darbe (angl. *workplace bullying, harassment, abusive behavior, psychological violence, discrimination, workplace aggression*) mokslinėje literatūroje dažniausiai apibrėžiamas kaip situacija, kai asmuo sistemingai patiria neigiamus vieno ar kelių asmenų veiksmus ir neturi galimybės apsiginti. Amerikiečių psichiatras Brodsky (1976) vienas pirmųjų šiuo terminu apibūdino tarpasmeninės agresijos veiksmus, kuriais siekiama nuolat kenkti ar sukelti diskomfortą kitam asmeniui, jį nualinti, sužlugdyti provokuojant, gąsdinant ar įbauginant (cituoju pagal Nielsen et al., 2017, p. 196). Einarsen ir kolegos (2020) priekabiavimą apibrėžė kaip sistemingą negatyvų elgesį, kuris gali būti nukreiptas į vieną ar daugiau kolegų, pavaldinių ar vadovų ir kuriuo siekiama fiziškai ar psichologiškai pakenkti darbuotojui ar darbuotojams. D’Cruz ir Noronha (2021) teigimu, priekabiavimas darbo vietoje – nuolatinė emocinė prievarta, kurią vieni asmenys arba grupės demonstruoja kitų asmenų ar grupių atžvilgiu.

Priešiškumas yra esminis požymis, vienijantis įvairias nepageidaujamo elgesio formas – mobingą, psichologinį smurtą, patyčias ir pan. (Branch et al., 2013). Nuo kitų negatyvaus elgesio tipų priekabiavimas skiriasi galių disbalansu, elgesio dažnumu, trukme ir tikslingumu. Galių disbalanso atveju auka jaučiasi bejėgė ir neturi galimybės apsiginti. Elgesio dažnumas išreiškia priekabiavimo intensyvumą: neigiami veiksmai turi kartotis mažiausiai vieną kartą per savaitę. Elgesio trukme apibrėžiamas elgesio tęstinumas – šie veiksmai turi kartotis reguliariai ir trukti mažiausiai šešis mėnesius. Tikslingumas reiškia, kad veiksmai nėra atsitiktiniai, jie turi konkretų tikslą – pakenkti kitam asmeniui (Nielsen & Einarsen, 2018; Einarsen et al., 2020; Hodkins et al., 2020).

Priekabiavimo darbo vietoje prielaidos

Organizaciniai priekabiavimo rizikos veiksniai

Pirmieji priekabiavimo darbe ištakų tyrėjai nustatė, kad šio elgesio tikimybę didina nepalankios, stresą sukeliančios sąlygos (Einarsen et al., 1994). Įtampą išgyvenantys darbuotojai tampa vienas kitam socialiniais stresoriais, o galutinis šio proceso rezultatas, Balducci ir kolegų (2012) teigimu, yra tarpasmeniniai konfliktai. Paties darbuotojo elgesys gali paskatinti neigiamą aplinkinių elgesį, tačiau didesnę įtaką priekabiavimo apraiškoms turi ne asmuo, į kurį nukreiptas šis elgesys, o tokį elgesį palaikanti organizacinė aplinka (Samnani & Singh, 2012; Gamian-Wilk et al., 2022). Organizaciniams rizikos veiksniams įveikti reikalingi asmeniniai ištekliai, kurie nuolat eikvojami, jei įtampą keliančios sąlygos nesikeičia. Šiame fone darbuotojai gali jautriau reaguoti į nepalankų kolegų elgesį ir gali būti labiau linkę jį vertinti kaip priekabiuojantį. Policijos organizacijose agresyvių darbuotojų elgesį kolegų atžvilgiu ir priekabiavimo riziką didina darbo aplinka, kuriai būdingi dideli darbo reikalavimai ir nepakankama parama bei ištekliai (Tuckey et al., 2009), vaidmenų konfliktas (Lopez-Cabarcos et al., 2023), nesąžiningas, nepalaikantis vadovavimas (Brunetto et al., 2017). Jungtinėje Karalystėje atlikto tyrimo duomenimis, pagrindinės policijos darbuotojų priekabiavimo darbe priežastys yra destruktivus vadovavimas ir organizacinė kultūra (Gavin & Porter, 2025). Šiame tyrime remiamės organizacinių priekabiavimo rizikos veiksnių koncepcija (Gamian-Wilk et al., 2022), kuri į rizikos veiksnių grupę įtraukia vaidmenų konfliktą ir neapibrėžtumą, nepalankų socialinį klimatą, nesąžiningą ir nepalaikantį vadovavimą. Koncepcijos autoriai teigia, kad pozityvi aplinka stiprina darbui ir bendradarbiavimui palankų psichologinį klimatą, tačiau neigiamai vertinami šie faktoriai tampa streso šaltiniais ir gali tapti priekabiavimo darbe rizikos veiksniais (Gamian-Wilk et al., 2022).

Psichologinis kapitalas

Asmenybės bruožai, ypač emocinis stabilumas, emocinis intelektas (Saka et al., 2023; Cartwright & Pappas, 2008) turi įtakos tam, kaip darbuotojai interpretuoja neigiamus įvykius ir į juos reaguoja, kitų žmonių neigiamą elgesį vertina kaip iššūkius ar grėsmę (Lazarus, 1993). Asmenys, kuriems būdingas didelis nerimastingumas, polinkis greitai supykti (Reknes et al., 2021), prasta elgesio kontrolė (Karatuna et al., 2020), dažniau nurodo, kad patiria priekabiuojantį elgesį. Rečiau aplinkinių elgesį kaip priekabiuojantį vertina darbuotojai, kuriems būdingi ekstraversijos, sutariamumo bruožai (Cakirpaloglu et al., 2022), taip pat tie, kurie yra psichologiškai atsparūs ir proaktyvūs (Ahmad et al., 2021).

Vienas individualių veiksnių, kurio sąsajos su patiriamu priekabiavimu pradėtos tirti palyginti neseniai, yra psichologinis kapitalas – „teigiamas aplinkybių ir sėkmės tikimybės įvertinimas, pagrįstas motyvuotomis pastangomis ir atkaklumu, siekiant tikslų“ (Luthans et al., 2007, p. 550). Jis apima saviveiksmingumą, optimizmą, viltį ir atsparumą, padeda kontroliuoti situacijas ir veikti kryptingai. Saviveiksmingumas išreiškia pasitikėjimą savo vidinėmis galimybėmis atlikti įvairias užduotis; optimizmas apibūdina teigiamą požiūrį į veiklą; viltis siejama su vidine motyvacija atkakliai siekti tikslų ir tikėjimu, kad veikla bus

sėkminga; atsparumas atitinka vidines asmens galimybes išlaikyti psichologinę pusiausvyrą iššūkių situacijose, atsitiesti, patyrus nesėkmę ir toliau kryptingai veikti (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Laschinger ir Grau (2012), Ibrahim ir kolegos (2020) patvirtino psichologinio kapitalo reikšmę priekabiavimo vertinimui slaugytojų imtyse: slaugytojos, kurios geriau vertino savo psichologinį kapitalą, rečiau nurodė aplinkinių elgesį kaip priekabiuojantį. Neigiamą psichologinio kapitalo sąsają su priekabiavimu tarp policijos darbuotojų nustatė Arcega ir Caballero (2019). Šis ryšys gali būti interpretuojamas, remiantis Lazarus (1993) streso įveikos ir adaptacijos teorija, kuri teigia, kad reakcija socialinės įtampos situacijose priklauso nuo pirminio kognityvinio vertinimo – tai iššūkis ar grėsmė. Pirmuoju atveju, kai asmuo priekabiavimo situaciją vertina kaip iššūkį, jis siekia konstruktyviai reaguoti ir ieškoti išeities, neaštrinti situacijos. Tačiau jei situacija vertinama kaip grėsmė, asmuo gali išgyventi neigiamas emocijas, elgtis pasyviai ar netgi atsakyti priešišškai. Didelį psichologinį kapitalą turintys darbuotojai pasitiki savo gebėjimais susidoroti su iššūkiais, atkurti emocinę pusiausvyrą, labiau linkę išvystyti pozityvius, o ne negatyvius įvykių aspektus. Jiems būdingas tikėjimas, kad šias situacijas galima valdyti, priešiškumą jie linkę priimti kaip konstruktyvią kritiką, o ne asmeninį puolimą.

Organizaciniai rizikos veiksniai ir psichologinis kapitalas šiame tyrime analizuojami kaip policijos darbuotojų suvokto priekabiavimo prielaidos. Rizikos veiksniai sukuria nepalankią darbo aplinką, kurios fone kolegų elgesys gali būti dažniau vertinamas kaip priekabiavimas (Gamian-Wilk et al., 2022). Psichologinis kapitalas atspindi pozityvias vidines asmens ypatybes, kurios nulemia bendrą teigiamą asmens požiūrį į save, kitus žmones bei situacijas, todėl net agresyvių ar žeminančių aplinkinių elgesį jie gali rečiau vertinti kaip priekabiuojantį.

Priekabiavimas darbe ir policijos darbuotojų gerovė

Priekabiavimo darbo vietoje ir gerovės ryšys

Pasaulio sveikatos organizacija (World Health Organization, 2001) psichinę sveikatą apibrėžia kaip „gerovės būseną, kai žmogus gali susidoroti su įprastomis gyvenimo įtampomis, dirbti produktyviai ir įnešti indėlį į savo bendruomenę“ (p. 3).

Įvairių profesinių grupių imtyse atlikti tyrimai atskleidžia, kad priekabiavimas lemia aukštesnį streso lygį, depresijos simptomus, perdegimą, atsiribojimą nuo darbo ir kolektyvo, stiprina ketinimą išeiti iš organizacijos (Bowling & Beehr, 2006), neigiamai paveikia priekabiavimo „taikinių“ psichinę sveikatą (Walker & Stones, 2020) ir gali turėti ilgalaikių neigiamų pasekmių darbuotojų gerovei (Einarsen & Nielsen, 2015; Boudrias et al., 2021). Vieno naujausių tyrimų autoriai, tyrę Airijos policijos darbuotojus, patvirtino neigiamą priekabiavimo poveikį psichinei sveikatai (Gavin & Porter, 2025). Kyron ir kolegos (2022) nustatė, kad daugiau nei trečdalis Australijos policijos darbuotojų pasižymėjo žemu gerovės lygiu. Diržytė, Potapop ir Fedkovič (2014) apklausė 120 Lietuvos policijos pareigūnų, kriminalinės policijos darbuotojų, operatyvinių darbuotojų ir nustatė, kad 25 % darbuotojų

psichologinės gerovės lygis yra žemas, o ją stiprina pozityvios emocijos ir geresnė streso situacijų įveika. Policijos darbuotojų priekabiavimo ir gerovės sąsajos Lietuvoje kol kas yra mažai tyrinėta sritis, ir tai pagrindžia šių ryšių tyrimo aktualumą.

Priekabiavimo reikšmė organizacinių rizikos veiksnių ir psichologinio kapitalo ryšiams su gerove

Priekabiavimo darbe ir jo pasekmių sąsajos gali būti ne tik tiesioginės, nes priekabiavimas gali pasireikšti kaip tarpinis kintamasis, paaiškinantis organizacinės aplinkos veiksnių ir psichologinio kapitalo sąsają su įvairiomis pasekmėmis, taip pat su policijos darbuotojų gerove, mechanizmą. Pavyzdžiui, Iftikhar ir Qureshi (2014), surinkę Pakistano universitetų dėstytojų imtį, nustatė, kad priekabiavimas darbe yra dalinis tarpinis kintamasis organizaciniams veiksniams prognozuojant gerovę: nepatenkinamas organizacinis klimatas neigiamai susijęs su darbuotojų fizine ir psichologine sveikata dėl didesnio suvokiamo priekabiavimo darbe. Hauge ir kolegos (2010) apklausė reprezentatyvią Norvegijos organizacijų darbuotojų imtį (daugiau nei 2500 dalyvių) ir patvirtino, kad priekabiavimas darbe yra darbo reikalavimų, vaidmens konflikto, neapibrėžtumo prognozuojant darbuotojų nerimą, depresiją, ketinimą išeiti tarpinis kintamasis; šios darbo charakteristikos numato didesnę priekabiavimą darbe, kuris teigiamai siejasi su nepageidaujamais padariniais. Australijos policijos darbuotojų tyrimo duomenimis, priekabiavimas darbe paaiškina vadovo ir pavaldinių santykių kokybės efektą ketinimui palikti organizaciją: darbuotojai, kurie teigiamai vertina santykius su vadovu, nurodo, kad patiria mažiau priekabiavimo, kuris prognozuoja ketinimą išeiti (Farr-Wharton et al., 2017). Brunetto ir bendraautoriai (2017) Australijos karinio personalo ir policijos darbuotojų imtyje nustatė, kad priekabiavimas yra suvoktos organizacijos paramos prognozuojant darbuotojų gerovę tarpinis kintamasis.

Remiantis išteklių saugojimo (Hobfoll et al., 2018) teorija, darbuotojų gerovės ištekliai yra darbo aplinkos ir asmeniniai veiksniai. Organizaciniai rizikos veiksniai ir priekabiavimas (nepalankios aplinkos poveikio pasekmė) sekina, o psichologinis kapitalas, priešingai, gali veikti kaip darbuotojų gerovę stiprinantis išteklis. Dviprasmiški lūkesčiai dėl vaidmens, menka vadovų parama, kiti priekabiavimo rizikos veiksniai sukuria sąlygas, kurios padidina tokio elgesio tikimybę. Asmeninis gerovės išteklis – psichologinis kapitalas – padeda kontroliuoti nepalankias situacijas, veikti kryptingai, todėl siejamas su atsparumu stresui, geresne fizine ir psichine sveikata (Luthans et al., 2007). Aptarti tyrimai atskleidžia, pirma, kad organizaciniai rizikos veiksniai gali didinti priekabiavimo tikimybę, o psichologinis kapitalas su priekabiavimu siejasi neigiamai, ir, antra, priekabiavimo patirtis neigiamai numato darbuotojų gerovę. Todėl priekabiavimas darbo vietoje gali veikti kaip tarpinis kintamasis (mediatorius), paaiškinantis organizacinių rizikos veiksnių ir psichologinio kapitalo sąsają su policijos darbuotojų gerove mechanizmą.

Tyrimo tikslas – išnagrinėti Lietuvos policijos darbuotojų priekabiavimo darbe, organizacinių priekabiavimo rizikos veiksnių, psichologinio kapitalo ir gerovės sąsajas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išnagrinėti organizacinių rizikos veiksnių, policijos darbuotojų psichologinio kapitalo, darbe patiriamą priekabiavimo ir gerovės sąsajas.
2. Nustatyti organizacinių rizikos veiksnių ir psichologinio kapitalo reikšmę prognozuojant policijos darbuotojų priekabiavimą darbo vietoje.
3. Išnagrinėti organizacinių veiksnių, psichologinio kapitalo ir priekabiavimo darbe reikšmę policijos darbuotojų gerovei.
4. Nustatyti priekabiavimo darbo vietoje kaip tarpinio kintamojo (mediatoriaus) vaidmenį organizacinių veiksnių ir psichologinio kapitalo ryšiams su policijos darbuotojų gerove.

Metodika

Tyrimo dalyviai ir eiga

Tyrimo dalyvavo 147 darbuotojai iš Lietuvos apskričių policijos padalinių. Taikyta netikimybinė patogioji atranka. 49,7 % dalyvių dirbo Vilniaus, 15,6 % Utenos, 14,3 % Šiaulių, kiti – Marijampolės, Kauno ir Panevėžio apskrityse. Dalyvių amžius svyravo nuo 20 iki 58 metų ($M = 39,8$, $SD = 9,7$). 55,8 % imties sudarė moterys, 82,3 % darbuotojų ėjo nevadovaujamas pareigas. Aukštąjį universitetinį ir neuniversitetinį išsilavinimą turėjo 92,5 % respondentų, darbo stažas policijoje svyravo nuo 1 iki 35 metų ($M = 5,06$; $SD = 6,44$).

Duomenys buvo renkami 2024 metų vasario mėn. Prieš pradėdant tyrimą Lietuvos policijoje buvo gautas raštiškas leidimas atlikti policijos darbuotojų apklausą. Anketa buvo pildoma internetu, per www.apklausa.lt tinklalapį.

Respondentai galėjo savanoriškai pasirinkti, ar dalyvauti tyrime. Klausimyno pildymo trukmė – 10–15 min. Užtikrintas respondentų anonimiškumas ir konfidencialumas, nes buvo atsakoma internetu, nenurodant asmeninių duomenų, tyrimo rezultatai nagrinėjami tik apibendrinti. Iškilus klausimų buvo galima kreiptis į tyrėją nurodytu elektroninio pašto adresu. Respondentai turėjo galimybę atsakyti į anketos klausimus jiems patogiu metu.

Tyrimo priemonės

Į anketą buvo įtraukti demografiniai klausimai apie respondentų lytį, amžių, išsilavinimą, pareigas, darbo stažą policijoje, apskritis, kuriose veikia policijos padaliniai, ir keturios vertinimo skalės – organizacinių rizikos veiksnių, psichologinio kapitalo, suvokto priekabiavimo ir gerovės vertinimo.

Organizaciniai priekabiavimo rizikos veiksniai vertinti Gamian-Wilk (2018, cituojama iš Gamian-Wilk et al., 2022) 26 teiginių skale (angl. *Organizational Bullying Risk Factors inventory*, OBRF). Skalę pateikė metodo autorė. Teiginiai vertina socialinį klimatą („Mano darbo vietoje tvyro rami atmosfera“), vaidmenų konfliktą („Aš tiksliai žinau, ko iš manęs tikimasi darbo vietoje“), vaidmenų dviprasmiškumą („Mano darbovietėje užduotys ir tikslai yra aiškūs“), nesąžiningą vadovavimą („Mano tiesioginis vadovas elgiasi su savo darbuotojais teisingai ir vienodai“), nepalaikantį vadovavimą („Jei reikia, tiesioginis vadovas noriai išklauso su darbu susijusias problemas“). Teiginiai apibūdina organizacinės

aplinkos veiksnius, kurie pasireiškia kaip rizikos faktoriai arba sąlygos, galinčios didinti kolektyve priekabiavimo elgesį, jei jie įvertinami žemais balais. Metodo autorė nurodo, kad į skalę įtraukti aspektai suformuoja vieną organizacinių priekabiavimo rizikos veiksnių rodiklį. Atsakymai vertinami 7 balų Likerto skale nuo 1 – „niekada“ iki 7 – „visada“. Skalės konstrukto validumas tikrintas principinių komponentių faktorių analize, naudojant *varimax* sukimą. Gautas faktorius paaiškina 58,0 % duomenų sklaidos ($KMO = 0,946$, Bartleto sferiškumo $\chi^2 = 3844,57$, $p < 0,001$), Cronbacho $\alpha = 0,793$. Organizacinių rizikos veiksnių rodiklis – atsakymų į 26 teiginius balų vidurkis. Teiginių formuluotės teigiamos, didesni skalės įverčiai rodo, kad darbuotojai labiau pozityviai vertina darbo aplinkos aspektus. Tai reiškia mažesnę priekabiavimo darbe riziką. Prastesni vertinimai atitinka mažiau palankų darbo aplinkos aspektų vertinimą ir didesnę priekabiavimo darbe riziką.

Priekabiavimas darbe vertintas Notelaers ir kolegų (2018) Neigiamų poelgių trumpąja skale (angl. *Short Negative Acts Questionnaire*, SNAQ), kurią sudaro 9 teiginiai, pavyzdžiui, „Kas nors nuslėpė informaciją, turinčią įtakos jūsų darbo veiklai“. Teiginiai apibūdina neigiamus poelgius asmens atžvilgiu, atsakymai parodo jų patyrimo dažnumą per pastaruosius 6 mėnesius. Skale matuojamos tiesioginės (pvz., šaukimas ar spontaniško pykčio proveržiai) ir netiesioginės (pvz., paskalų ir gandų skleidimas) priekabiavimo darbe formos. Atsakymai vertinami 5 balų Likerto skale nuo 1 – „niekada“ iki 5 – „kasdien“. Konstrukto validumas tikrintas principinių komponentių faktorių analize, naudojant *varimax* sukimą. Vienas faktorius paaiškina 55,9 % duomenų sklaidos ($KMO = 0,910$, Bartleto sferiškumo $\chi^2 = 649,57$, $p < 0,001$), Cronbacho $\alpha = 0,894$. Individualus įvertis – atsakymų į 9 teiginius balų vidurkis, didesni balai reiškia dažniau patiriamą priekabiavimą darbe.

Psichologinis kapitalas vertintas Lorenzo ir kolegų (2016) 12 teiginių skale (angl. *Psychological Capital Questionnaire*, CPC-12), pavyzdžiui, „Galiu išspręsti daugumą problemų, jei įdėsiu pakankamai pastangų“. Atsakymai vertinami 5 balų Likerto skale nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“. Konstrukto validumas tikrintas principinių komponentių faktorių analize, naudojant *varimax* sukimą. Gautas faktorius paaiškina 44,49 % duomenų sklaidos ($KMO = 0,877$, Bartleto sferiškumo $\chi^2 = 760,75$, $p < 0,001$), Cronbacho $\alpha = 0,875$. Psichologinio kapitalo įvertis – atsakymų į skalės teiginius balų vidurkis, didesni balai reiškia labiau išreikštą policijos darbuotojų psichologinį kapitalą.

Gerovė vertinta Pasaulio sveikatos organizacijos geros savijautos rodikliu (PSO-5) (angl. *Well-Being Index WHO-5*). Skalė plačiai taikoma moksliniuose tyrimuose (Topp et al., 2015), ją sudaro 5 teiginiai, pavyzdžiui, „Jaučiausi linksmas (-a) ir pakilios nuotaikos“. Atsakymai vertinami 6 balų Likerto skale nuo 0 – „niekada“ iki 5 – „visą laiką“. Konstrukto validumas tikrintas principinių komponentių faktorių analize su *varimax* sukimu. Gautas faktorius paaiškina 77,48 % duomenų sklaidos ($KMO = 0,876$, Bartleto sferiškumo $\chi^2 = 602,77$, $p < 0,001$), Cronbacho $\alpha = 0,926$. Didesni balai reiškia labiau išreikštą policijos darbuotojų gerovę.

PSO-5 skalė ir jos vertimas į lietuvių kalbą laisvai prieinami internete (World Health Organization, 2001). Kitų skalių autoriai suteikė leidimus versti jas į lietuvių kalbą ir naudoti moksliniame darbe. Autorės parengė šių skalių vertimus į lietuvių kalbą, galutinę teiginių korekciją atliko profesionalus vertėjas.

Duomenų analizė

Duomenys analizuoti IBM SPSS 20.0 programa. Skalių patikimumas vertintas Cronbacho α kriterijumi, konstrukto validumas tikrintas principinių komponentių faktorių analize su *varimax* sukimu. Skaičiuota kintamųjų aprašomoji statistika – rodiklių vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai, vidurkiams palyginti taikytas Stjudento *t* testas ir ANOVA metodas. Ryšiams tarp kintamųjų nustatyti skaičiuoti Pearsono koreliacijos koeficientai, prognoziniai ir mediaciniai ryšiai tikrinti, taikant daugialypę regresinę analizę ir struktūrinių lygčių modeliavimą „AMOS 25 Graphics“ programa. Mediacinių ryšių modelio rodikliai vertinti, remiantis Hu ir Bentler (1999) rekomendacijomis. Ryšių reikšmingumas tikrintas sąrankos (angl. *bootstrapping*) būdu skaičiuojant netiesioginio ryšio (efekto) regresijos koeficientų 95 % pasikliautuosius intervalus. Bendro metodo šališkumas (angl. *Common method bias*) vertintas Harmano vieno faktoriaus testu (Podsakoff et al., 2024). Nustatyta, kad vienas faktorius paaiškina 37 % dispersijos. Tai yra mažiau nei 50 % dispersijos riba, todėl bendro metodo paklaidos efektas nėra reikšmingas.

Rezultatai

Tyrimo kintamųjų vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, tarpusavio koreliacijos pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė

Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ($N = 147$)

Kintamieji	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min	Max	1	2	3
1. Organizaciniai rizikos veiksniai	5,1	0,96	1,85	7,0	1		
2. Psichologinis kapitalas	3,9	0,49	2,42	5,0	0,433**	1	
3. Priekabiavimas darbe	1,5	0,53	1,0	4,0	-0,417**	-0,227**	1
4. Gerovė	3,0	1,04	0,2	5,0	0,506**	0,585**	-0,390**

Pastaba. *M* – vidurkis; *SD* – standartinis nuokrypis; ** $p < 0,01$.

76,0 % respondentų į visus priekabiavimo skalės teiginius atsakė „niekada“ arba „retkarčiais“. Teiginių vertinimai nėra aukšti, didžiausias skaičius dalyvių (8,5 %) nurodė, kad apie juos kas savaitę arba kasdien buvo skleidžiamos paskalos ir gandai, paskui eina 4,1 % atsakiusių, kad kas savaitę buvo įžeisti arba sulaukė užgaulių pastabų dėl asmeninių savybių.

Visi tyrimo kintamieji reikšmingai susiję (žr. 1 lentelę): priekabiavimas darbe neigiamai koreliuoja su organizaciniais rizikos veiksniais, psichologiniu kapitalu ir gerovės rodikliu. Organizaciniai veiksniai, psichologinis kapitalas ir gerovė susiję teigiamais ryšiais.

Kintamųjų vidurkiai vyrų ir moterų grupėse reikšmingai nesiskiria, grupės pagal pareigas skiriasi tik vertindamos gerovę: vadovaujantieji geriau vertina savo gerovę,

palyginti su nevadovaujančiais darbuotojais ($M = 3,5$, $SD = 0,79$ ir $M = 2,9$, $SD = 1,07$, $t = 2,454$, $p = 0,008$). Skirtumai tarp kintamųjų pagal išsilavinimą nevertinti, nes 92,5 % dalyvių turi aukštąjį išsilavinimą. Amžius koreliuoja tik su psichologinio kapitalo rodikliu ($r = -0,184$, $p < 0,05$). Lyginant kintamųjų vidurkius grupėse pagal stažą, gauti tik psichologinio kapitalo rodiklio skirtumai: didėjant darbo trukmei iki 6–10 metų, didėja psichologinio kapitalo vertinimas: 0–5 metų stažo grupėje gautas $M = 4,0$, $SD = 0,41$, o 6–10 metų stažo grupėje $M = 4,1$, $SD = 0,45$. Tačiau daugiau nei 10 metų dirbantys policijos darbuotojai prasčiau vertina savo psichologinį kapitalą: 11–15 metų stažo grupėje gautas $M = 3,9$, $SD = 0,61$, 16–20 metų $M = 3,7$, $SD = 0,61$, daugiau nei 20 metų $M = 3,8$, $SD = 0,44$ ($F = 2,77$, $p = 0,03$).

Priekabiavimą darbe ir gerovę prognozuojantys veiksniai nustatyti, tikrinant du daugialypės regresijos modelius: pirmajame priklausomas kintamasis – priekabiavimas darbe, antrajame – gerovė (žr. 2 lentelę).

2 lentelė

Daugialypės regresijos modeliai, prognozuojant policijos darbuotojų priekabiavimo darbe ir gerovės vertinimus

	Priekabiavimas		Gerovė	
	1 modelis		2 modelis	
Nepriklausomi kintamieji	β	95 % PI	β	95 % PI
Organizaciniai rizikos veiksniai	-0,392***	[-0,308; -0,136]	0,236**	[0,099; 0,419]
Psichologinis kapitalas	0,058	[-0,320; 0,159]	0,439***	[0,644; 1,222]
Priekabiavimas			-0,192**	[-0,663; -0,054]
R^2	0,177		0,451	
F	(2, 146); 15,454***		(3, 146); 39,193***	

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; β , standartizuoti beta koeficientai; PI – pasikliautinis intervalas; VIF koeficientai abiejuose modeliuose neviršija 2,0 statistinio rodiklio.

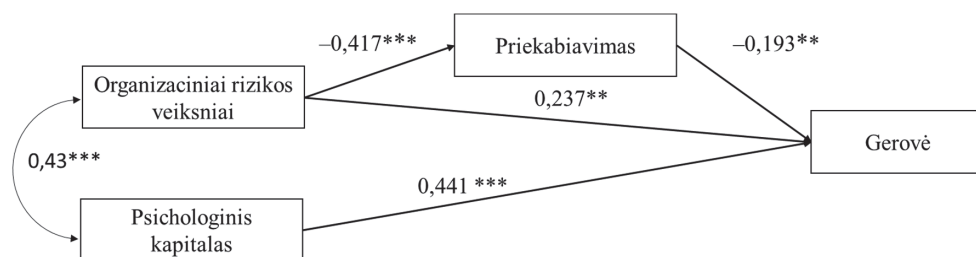
Priekabiavimą neigiamai numato organizaciniai rizikos veiksniai: policijos darbuotojai, kurie palankiau vertina organizacinės aplinkos faktorius, nurodo patiriantys mažiau neigiamo elgesio apraiškų jų atžvilgiu. Psichologinis kapitalas priekabiavimo darbe neprognozuoja. 1 modelis paaiškina 17,7 % priekabiavimo rodiklio sklaidos. Gerovę numato visi trys nepriklausomi kintamieji, jie paaiškina 45,1 % gerovės rodiklio variacijos (2 modelis). Didžiausią teigiamą prognozinę vertę turi psichologinis kapitalas, paskui eina organizaciniai rizikos veiksniai ir priekabiavimas darbe, kuris policijos darbuotojų gerovę prognozuoja neigiamai.

Atliekant ketvirtąjį tyrimo uždavinį, pirmiausia patikrintas mediacinių ryšių modelis, kuriame priekabiavimas yra visiškas organizacinių rizikos veiksnių ir psichologinio kapitalo ryšiams su policijos darbuotojų gerove tarpinis kintamasis. Šis modelis nepa-

sitvirtino ($\chi^2 = 0,0$, $df = 0$, $p < 0,001$, CFI = 1,000, TLI = 0,00, RMSEA = 0,40), todėl buvo modifikuotas – pašalintas nereikšmingas ryšys tarp psichologinio kapitalo ir priekabiavimo rodiklio ($\beta = -0,058$, $p = 0,490$), taip pat papildomai įvesti tiesioginiai ryšiai tarp organizacinių rizikos veiksnių ir gerovės bei tarp psichologinio kapitalo ir gerovės. Koreguotas modelis buvo patvirtintas: $\chi^2 = 0,477$, $df = 1$, $p = 0,49$, $\chi^2/df = 0,477$, CFI = 0,998, TLI = 0,98, RMSEA = 0,004, SRMR = 0,006. Reikšmingi ryšiai ir standartizuoti β koeficientai pateikiami paveiksle.

Paveikslas

Organizacinių priekabiavimo rizikos veiksnių, psichologinio kapitalo, priekabiavimo darbe ir gerovės ryšiai



* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Nustatyta, kad priekabiavimą darbe neigiamai prognozuoja organizaciniai veiksniai, gerovę teigiamai numato organizaciniai veiksniai ir psichologinis kapitalas ir neigiamai – priekabiavimas. Priekabiavimas yra organizacinių rizikos veiksnių ir gerovės ryšio tarpinis kintamasis, iš dalies paaiškina šią sąsają: bendro efekto $\beta = 0,317$, $p < 0,001$, 95 % PI [0,175; 0,447], tiesioginio $\beta = 0,237$, $p = 0,002$, 95 % PI [0,090; 0,382] ir netiesioginio $\beta = 0,080$, $p = 0,021$, 95 % PI [0,014; 0,140]. Psichologinis kapitalas susijęs su priekabiavimu reikšmingu neigiamu koreliaciniu ryšiu (žr. 1 lentelę), tačiau jo prognozinė vertė priekabiavimui nenustatyta ir priekabiavimas neveikia kaip tarpinis kintamasis, paaiškinantis policijos darbuotojų psichologinio kapitalo ir gerovės sąsają. Psichologinis kapitalas numato policijos darbuotojų gerovę tik tiesiogiai ($\beta = 0,441$, $p < 0,001$, 95 % PI [0,308; 0,558]).

Apibendrinant tyrimo rezultatus – gauta, kad priekabiavimą darbe neigiamai prognozuoja organizaciniai rizikos veiksniai, gerovę tiesiogiai teigiamai numato rizikos veiksniai ir psichologinis kapitalas ir neigiamai – priekabiavimas. Priekabiavimas yra organizacinių rizikos veiksnių ir gerovės ryšio tarpinis kintamasis. Psichologinis kapitalas neigiamai koreliuoja su priekabiavimu, tačiau jo prognozinė vertė priekabiavimo vertinimui nenustatyta, taip pat priekabiavimas nėra tarpinis kintamasis, paaiškinantis psichologinio kapitalo efektą policijos darbuotojų gerovei.

Rezultatų aptarimas

Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad tarp Lietuvos policijos darbuotojų pasitaiko priekabiavimo darbe atvejų, tačiau jų mastas nėra didelis. Daugiausia respondentų (8,5 %) nurodė, kad skleidžiamos paskalos ar gandai. Panašius rezultatus pateikia ir kitose šalyse atliktų tyrimų autoriai (Arcega & Caballero, 2019). Vis dėlto, jeigu siekiama nuosekliai laikytis profesinės etikos principų, svarbu kurti organizacinę kultūrą, kuri palaiko pozityvius tarpasmeninius santykius, bendradarbiavimą ir padeda įgyvendinti priekabiavimo elgesį ribojančias profesinio elgesio normas.

Organizaciniai priekabiavimo rizikos veiksniai ir psichologinis kapitalas neigiamai siejasi su suvoktu priekabiavimu darbe ir teigiamai su gerove: policijos darbuotojai, kurie geriau vertina organizacinę aplinką ir asmeninį psichologinį kapitalą, nurodo, kad patiria mažiau priekabiavimo apraiškų ir geriau vertina savo gerovę. Suvoktas priekabiavimas su gerove koreliuoja neigiamai: vertinantys kaip didesnes priekabiavimo apraiškas darbuotojai prasčiau vertina savo gerovę.

Suvoktą priekabiavimą darbe neigiamai prognozuoja organizaciniai priekabiavimo rizikos veiksniai (žr. 2 lentelę, 1 modelis): palankesnis socialinis klimatas, vaidmens aiškumas (menkas vaidmenų konfliktas ir dviprasmiškumas), sąžiningas ir palaikantis vadovavimas kuria palankią bendradarbiavimo, tarpusavio pagarbos kultūrą kolektyve ir mažina priekabiaujančio elgesio apraiškas. Šie rezultatai patvirtina negausius kitose šalyse atliktų policijos darbuotojų priekabiavimo tyrimų rezultatus (Lopez-Cabarcos et al., 2023; Brunetto et al., 2017; Tuckey et al., 2009).

Moksliniai tyrimai atskleidžia, kad asmens, į kurį nukreiptas priekabiaujančias elgesys, individualios charakteristikos gali turėti reikšmės šio elgesio suvokimui. Darbuotojams, kurie dažniau nurodo, kad patiria nepageidaujamą aplinkinių elgesį, būdingas ryškus neurotiškumas, menka elgesio kontrolė ir sąmoningumas (Reknes et al., 2021; Karatuna et al., 2020), o rečiau tokių elgesį patiria darbuotojai, kuriems būdinga ekstraversija, sutariamumas (Cakirpaloglu et al., 2022), atsparumas (Ahmad et al., 2021). Pagal antrąjį tyrimo uždavinį gauti rezultatai tik iš dalies patvirtina neigiamą ryšį tarp policijos darbuotojų psichologinio kapitalo ir priekabiavimo vertinimo, kuris nustatytas kitų autorių tyrimuose (Laschinger & Grau, 2012; Arcega & Caballero, 2019). Gauta nestipri neigiama koreliacija tarp šių kintamųjų ($r = -0,227$, $p < 0,01$, žr. 1 lentelę), tačiau regresinė analizė šio ryšio nepatvirtina ($\beta = 0,058$, PI $[-0,320; 0,159]$, žr. 2 lentelę). Tai nesutampa su Ibrahim ir bendraautorių (2020) tyrimo rezultatais, kurie rodo, kad psichologinis kapitalas stipriau prognozavo slaugytojų priekabiavimo vertinimą, palyginti su organizaciniais veiksniais. Silpną psichologinio kapitalo ir priekabiavimo sąsają ir nereikšmingą kapitalo prognozinę vertę galėjo lemti aukšti policijos darbuotojų psichologinio kapitalo vertinimai, nes bendras vidurkis artėja prie 4 balų iš 5 ($M = 3,9$, $SD = 0,49$) (žr. 1 lentelę), taip pat palyginti nedidelė tyrimo imtis. Aktualūs psichologinio kapitalo ir priekabiavimo sąsajų tyrimai surinkus didesnes policijos darbuotojų imtis ir atsižvelgiant į aplinkos charakteristikas ar asmenines savybes, kaip šį ryšį moderuojančius faktorius.

Policijos darbuotojų gerovę stipriausiai teigiamai prognozuoja psichologinis kapitalas, paskui eina organizaciniai rizikos veiksniai ir priekabiavimas, kuris gerovę prognozuoja neigiamai (žr. 2 lentelę). Jie paaiškina 45,0 % gerovės rodiklio sklaidos. Ankstesni tyrimai taip pat atskleidžia, kad psichologinis kapitalas yra vienas stipriausių policijos (Rani & Singh, 2023) ir karinio personalo (Hernandez-Varas et al., 2019) gerovės prognoziųjų veiksnių. Patvirtinta, kad policijos darbuotojai gerai jaučiasi darbe ir dirba produktyviai, kai darbo aplinka pozityvi, bendradarbiai elgiasi pagarbiai ir kai didesnis jų psichologinis kapitalas – saviveiksmingumas, optimizmas, viltis, siekiant tikslų, bei atsparumas valdant įtampas ar iššūkių situacijas.

Organizaciniai priekabiavimo rizikos veiksniai numato gerovę tiesiogiai ir per tarpinį kintamąjį – priekabiavimo vertinimą. Suvoktas priekabiavimas darbe paaiškina organizacinių rizikos veiksnių ir policijos darbuotojų gerovės **sąsają**: rizikos veiksniai siejasi su didesne policijos darbuotojų gerove netiesiogiai dėl mažiau **išreikšto** subjektyviai vertinamo priekabiavimo darbe. Šie rezultatai atitinka ir patvirtina kitų autorių tyrimuose pateikiamas išvadas apie priekabiavimą darbe kaip tarpinį kintamąjį organizaciniams veiksniams prognozuojant gerovę (Hauge et al., 2010; Farr-Wharton et al., 2017; Brunetto et al., 2017).

Išteklių saugojimo teorija teigia, kad asmenys stengiasi gauti, išlaikyti ir apsaugoti išorinius ir vidinius gerovės išteklius, įskaitant socialinę paramą, emocinį stabilumą ar saugumo jausmą (Hobfoll et al., 2018). Darbo aplinka, kurioje nekontroliuojami priekabiavimo rizikos veiksniai, sukuria neigiamam elgesiui palankias sąlygas ir išsekvoja gerovės išteklius. Neigiamas priekabiavimo poveikis gerovei pasireiškia ne tik per tiesioginę sąsają, bet ir tuo, kad priekabiavimas veikia kaip kanalas, per kurį išoriniai organizaciniai rizikos faktoriai gali paveikti individo gerovę. Psichologinis kapitalas, priešingai, yra stiprus asmeninis išteklius, padedantis išlaikyti aukštą gerovės lygį. Jis stiprina gerovę dėl pasitikėjimo savo galimybėmis, optimizmo, kryptingo tikslų siekimo, psichologinio atsparumo.

Šis tyrimas vienas pirmųjų Lietuvoje nagrinėja policijos darbuotojų priekabiavimo darbo aplinkoje reiškinį, darbo aplinkos ir individualias prielaidas ir reikšmę šių darbuotojų gerovei. Rezultatai papildė policijos darbuotojų priekabiavimo darbo vietoje tyrimus keletu aspektų. Priekabiavimo prielaidos nagrinėjamos kompleksiskai, apimami išoriniai rizikos faktoriai ir asmeninė charakteristika – psichologinis kapitalas. Pirmą kartą policijos darbuotojų imtyje pritaikytas ir patvirtintas organizacinių priekabiavimo rizikos veiksnių modelis, kuris akcentuoja ribojantį pozityvios aplinkos poveikį priekabiavimo elgesiui (Gamian-Wilk et al., 2022). Žvelgiant iš išteklių saugojimo teorijos (Hobfoll et al., 2018) perspektyvos, išoriniams policijos darbuotojų gerovės ištekliams gali būti priskiriama palanki organizacinė aplinka, kurioje mažiau tikėtinas nepageidaujamas priekabiavimo elgesys, o vidiniams – psichologinis kapitalas. Empiriškai patvirtintos priekabiavimo sąsajos su organizaciniais rizikos veiksniais, psichologiniu kapitalu ir gerove atskleidžia tolesnių priekabiavimo tyrimų ir jų pritaikymo Lietuvos policijos institucijose galimybes.

Tyrimo ribotumai ir pasiūlymai ateities tyrimams

Pristatant šio tyrimo rezultatus, svarbu aptarti ribotumus bei tolesnių tyrimų kryptis. Rezultatai gauti surinkus palyginti nedidelę imtį, todėl aktualūs didesnės apimties reprezentatyvūs tyrimai, kurie padėtų įvertinti priekabiavimo reiškinių paplitimo mastą, didesnį prielaidų skaičių, analizuoti socialinių ir demografinių charakteristikų reikšmę priekabiavimo elgesiui. Aktualūs tęstiniai individualių prielaidų tyrimai, atskleidžiantys reiškinių dinamiką laike ir priežastinius tarpusavio ryšius. Pavyzdžiui, Nielsen ir Knardahl (2015) Norvegijos darbuotojų tęstinis tyrimas, remiantis Didžiojo penketo asmenybės bruožų teorija, atskleidė, kad priekabiavimo darbe ir asmenybės bruožų sąsajos yra abipusės. Pirmajame etape gauta, kad priekabiavimą tiesiogiai numato asmens neurotiškumas, o praėjus dvejiems metams išryškėjo, kad priekabiavimas neigiamai paveikė darbuotojų sąmoningumo, sutariamumo ir atvirumo patirčiai bruožus. Ilgalaikiai tyrimai gali atskleisti platesnį individualių atsparumo priekabiavimui išteklių spektrą, šių išteklių pokyčius ir priekabiavimo padarinius ilgalaikėje perspektyvoje. Vykdamas priekabiavimo prielaidų ir pasekmių tyrimus atskiruose policijos padaliniuose, tikslinga derinti kokybinio ir kiekybinio tyrimo strategijas. Taip pat aktualu gilintis į sudėtingesnius organizacinės aplinkos ir asmeninių ypatybių ryšius su priekabiavimu darbe, išryškinti savybes ar sąlygas, kurios veikia kaip mediatoriai arba pasireiškia kaip šiuos ryšius moderuojančios sąlygos.

Praktinės rekomendacijos

Moksliniai tyrimai patvirtina, kad organizacijos turi skirti dėmesio priekabiavimo apraiškoms, nes pasekmės gali būti skaudžios tiek organizacijoms, tiek darbuotojams. Neabejotina darbuotojams palankios ir psichologiškai saugios aplinkos kūrimo ir palaikymo reikšmė.

- Policijos padaliniuose svarbu stiprinti profesinės etikos principais ir normomis grįstą organizacinę kultūrą, ugdyti policijos darbuotojų socialines kompetencijas, kurios stiprina bendradarbiavimą, pilietišką elgesį kolegų atžvilgiu, pozityvų psichologinį klimatą.
- Kadangi vienas stipriausių priekabiavimą skatinančių faktorių yra darbe patiriamas stresas, priekabiavimo prevencija turėtų būti paremta darbuotojų savijautos darbe tyrimų rezultatais, svarbu įvertinti jų požiūrį į darbo sąlygas, darbo krūvį, kolektyvą, vadovavimą ir šalinti potencialias streso (ir priekabiavimo) darbe priežastis.
- Aktualios policijos darbuotojų profesinio vystymo programos, psichologinė pagalba, palaikantis vadovavimas, stiprinantys policijos darbuotojų psichologinį kapitalą ir kitus gerovės išteklius.
- Organizacinės aplinkos faktoriai gali veikti kaip nepageidaujamo, neigiamo elgesio darbe prevenciniai veiksniai, todėl svarbu tinkamai valdyti darbo procesus, veiksmingai įgyvendinti veiklos valdymo principus, teikti darbuotojams profesinę ir psichologinę pagalbą.

Išvados

Policijos darbuotojų suvoktą priekabiavimą darbe neigiamai prognozuoja organizaciniai priekabiavimo rizikos veiksniai: darbuotojai, kurie palankiau vertina organizacinę aplinką, nurodo patiriantys mažiau neigiamo elgesio savo atžvilgiu. Psichologinis kapitalas susijęs su priekabiavimu neigiamai, nors šis ryšys nėra stiprus. Policijos darbuotojų gerovę teigiamai numato organizaciniai rizikos veiksniai ir psichologinis kapitalas, o neigiamai – priekabiavimo darbe vertinimas: palankiau gerovę vertina tie darbuotojai, kurie teigiamai vertina darbo aplinkos veiksnius ir asmeninę psichologinę kapitalą ir ne taip palankiai – priekabiavimo apraiškas. Priekabiavimas yra tarpinis kintamasis, kuris paaiškina organizacinių rizikos veiksnių ir gerovės ryšį: organizaciniai rizikos veiksniai yra netiesiogiai susiję su gerove dėl mažesnio priekabiavimo kaip tarpinio veiksnio.

Autorių indėlis

Ina Vrublevskaja: konceptualizacija, tyrimo metodologijos parengimas, tyrimo atlikimas, duomenų analizė, rašymas: originalus straipsnio rankraštis, straipsnio peržiūra ir koregavimas.

Dalia Bagdžiūnienė: konceptualizacija, tyrimo metodologijos parengimas, duomenų analizė, rašymas: originalus straipsnio rankraštis, vizualizacija, straipsnio peržiūra, publikacijos rengimo supervizavimas.

Literatūra

Ahmad, S., Islam, T., Sohal, A. S., Wolfram Cox, J., & Kaleem, A. (2021). Managing bullying in the workplace: A model of servant leadership, employee resilience and proactive personality. *Personnel Review*, 50(7/8), 1613–1631. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0470>

Akinlabi, O. M. (2021). Evaluating the predictors of stress among police officers: A current psychosocial analysis from Nigeria. In H. Choon & S. Adjorlolo (Eds.), *Crime, mental health and the criminal justice system in Africa: A psycho-criminological perspective* (pp. 259–282). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-71024-8>

Amponsah-Tawiah, K., & Annor, F. (2017). Do personality and organizational politics predict workplace victimization? A study among Ghanaian employees. *Safety and Health at Work*, 8(1), 72–76. doi.org/10.1016/j.shaw.2016.08.003

Anshel, M. H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal Justice and Behavior*, 27(3), 375–400. <https://doi.org/10.1177/0093854800027003006>

Arcega, A. M., & Caballero, R. T. (2019). The moderating effects of psychological capital on workplace bullying and burnout in the Philippine national police. *International Journal of Advanced Research and Publications*, 3(5), 128–137.

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), 195–212. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.714543>

Boudrias, V., Trépanier, S. G., & Salin, D. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and Violent Behavior*, 56, Article 101508. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101508>

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.org/10.1037/0021-9010.91.5.998

- Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280–299. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00339.x>
- Brunetto, Y., Xerri, M., Shacklock, K., Farr-Wharton, B., & Farr-Wharton, R. (2017). Management, bullying and the work outcomes of Australian paramilitary. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 50(3), 341–359. <https://doi.org/10.1177/0004865816647429>
- Cakirpaloglu, S. D., Kvapilová, B., Pugnerová, M., Plevová, I., Křeménková, L., & Vévodová, Š. (2022). Personality traits of workplace bullying victims. In *EDULEARN22 Proceedings* (pp. 3666–3672). IATED. <https://doi.org/10.21125/edulearn.2022.0896>
- Cartwright, S., & Pappas, C. (2008). Emotional intelligence, its measurement and implications for the workplace. *International Journal of Management Reviews*, 10(2), 149–171. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00220.x>
- D’Cruz P., & Noronha, E. (2021). Mapping “Varieties of Workplace Bullying”: The scope of the field. In P. D’Cruz, E. Noronha, G. Notelaers, & C. Rayner (Eds.), *Concepts, approaches and methods. Handbooks of workplace bullying emotional abuse and harassment* (pp. 3–53). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5334-4_1-2
- Diržytė, A., Patapas, A., & Fedkovič, U. (2014). Statutinių organizacijų darbuotojų subjektyvios gerovės ypatumai. *Viešoji politika ir administravimas*, 13(2), 307–317. <https://doi.org/10.13165/VPA-14-13-2-09>
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationship to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(4), 381–401. <https://doi.org/10.1080/13594329408410497>
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practise* (3rd ed., pp. 3–53). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780429462528>
- Einarsen, S., & Nielsen, M. B. (2015). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: A five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88, 131–142. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0944-7>
- Farr-Wharton, B., Shacklock, K., Brunetto, Y., Teo, S. T., & Farr-Wharton, R. (2017). Workplace bullying, workplace relationships and job outcomes for police officers in Australia. *Public Money & Management*, 37(5), 325–332. <https://doi.org/10.1080/09540962.2017.1328180>
- Gamian-Wilk, M., Bjorkelo, B., Mikkelsen, E., D’Cruz, P., & MadejaBien, K. (2022). Workplace bullying: Individual hostility, poor work environment or both? Exploring competing explanatory models in a single longitudinal study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(10), 1955–1969. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01896-y>
- Gavin, P., & Porter, C. N. (2025). Understanding the impact of organisational and operational stressors on the mental health of police officers in Ireland. *Police Practice and Research*, 26(1), 90–100. <https://doi.org/10.1080/15614263.2024.2364247>
- 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), 426–433. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x>
- Hernandez-Varas, E., Encinas, F. J. L., & Suárez, M. M. (2019). Psychological capital, work satisfaction and health self-perception as predictors of psychological wellbeing in military personnel. *Psicothema*, 31(3), 277–283. <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.22>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych.032117-104640>
- Hodgins, M., Lewis, D., MacCurtain, S., McNamara, P., Hogan, V., & Pursell, L. (2020). “... A bit of a joke”: Policy and workplace bullying. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020934493>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

Ibrahim, I. A., Osman, Z. H., Elwekel, N., & El-Gilany, A.-H. (2020). Nurses' work environment and psychological capital: Predictors of workplace bullying. *Egyptian Journal of Health Care, 11*(3), 92–103. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2020.108126>

Iftikhar, M., & Qureshi, M. I. (2014). Modeling the workplace bullying the mediator of “workplace climate-employee health” relationship. *Journal of Management Info, 4*(1), 96–124. <https://doi.org/10.31580/jmi.v4i1.27>

Karatuna, I., Jönsson, S., & Muhonen, T. (2020). Workplace bullying in the nursing profession: A cross-cultural scoping review. *International Journal of Nursing Studies, 111*, Article 103628. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103628>

Kyron, M. J., Rikkers, W., Bartlett, J., Renehan, E., Hafekost, K., Baigent, M., Cunneen, R., & Lawrence, D. (2022). Mental health and wellbeing of Australian police and emergency services employees. *Archives of Environmental & Occupational Health, 77*(4), 282–292. <https://doi.org/10.1080/19338244.2021.1893631>

Laschinger, H. K. S., & Grau, A. L. (2012). The influence of personal dispositional factors and organizational resources on workplace violence, burnout, and health outcomes in new graduate nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies, 49*(3), 282–291. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.09.004>

Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology, 44*, 1–21. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>

Lopez-Cabarcos, M. A., Lopez-Carballeira, A., & Ferro-Soto, C. (2023). How to prevent hostile behaviors and emotional exhaustion among law enforcement professionals: The negative spiral of role conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(1), Article 863. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010863>

Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: Construction and validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12). *PLoS One, 11*(4), Article e0152892. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892>

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>

Matsson, A., & Jordan, T. (2022). Workplace bullying investigations: A complex endeavor for a complex problem. *Organizational Dynamics, 51*(2), Article 100840. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2021.100840>

Nielsen, M. B., & Knardahl, S. (2015). Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two-year prospective study. *Work & Stress, 29*(2), 128–149. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1032383>

Nielsen, M. B., Glasø, L., & Einarsen, S. (2017). Exposure to workplace harassment and the Five Factor Model of personality: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences, 104*, 195–206. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.08.015>

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior, 42*, 71–83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>

Notelaers, G., Van der Heijden, B., Hoel, H., & Einarsen, S. (2018). Measuring bullying at work with the short negative acts questionnaire: Identification of targets and criterion validity. *Work & Stress, 33*(1), 58–75. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1457736>

Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., Williams, L. J., Huang, C., & Yang, J. (2024). Common method bias: It's bad, it's complex, it's widespread, and it's not easy to fix. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11*(1), 17–61. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-040030>

Porter, C. N., & Gavin, P. (2024). ‘Constant pressures from all angles’: Understanding the mental health of UK police officers. *The Police Journal, 0*(0), 1–18. <https://doi.org/10.1177/0032258X241280217>

Purba, A., & Demou, E. (2019). The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: A systematic review. *BMC Public Health, 19*, 1–21. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7609-0>

- Rani, A., & Singh, R. (2023). Psychological capital as a predictor of well-being among police personnel. *Indian Journal of Psychological Science*, 16(1), 22–27. <https://www.napsindia.org/wp-content/uploads/2023/06/Psychological-Capital-as-a-Predictor-of-Well-Being.pdf>
- Reknes, I., Notelaers, G., Iliescu, D., & Einarsen, S. V. (2021). The influence of target personality in the development of workplace bullying. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 291–303. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000272>
- Rostami, A., Burman, M., Ghazinour, M., & Hansson, J. (2025). Sexual and gender-based harassment against police employees in European countries: A scoping review. *Journal of Sexual Aggression*, 31(1), 33–52. <https://doi.org/10.1080/13552600.2024.2316156>
- Saka, K. A. O., Olaleye, B. R., Sarpong, E., Ibrahim, A., & Adedokun, J. O. (2023). The influence of workplace bullying on the performance of hotel employees: The mediating role of emotional intelligence and psychological resilience. *Tourism & Management Studies*, 19(3), 59–71. <https://doi.org/10.18089/tms.2023.190304>
- Samnani, A. K., & Singh, P. (2012). 20 years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior*, 17(6), 581–589. <http://dx.doi.org/10.1016/j.avb.2012.08.004>
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: A systematic review of the literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84(3), 167–176. <https://doi.org/10.1159/000376585>
- Tuckey, M. R., Dollard, M. F., Hosking, P. J., & Winefield, A. H. (2009). Workplace bullying: The role of psychosocial work environment factors. *International Journal of Stress Management*, 16(3), 215–232. <https://doi.org/10.1037/a0016841>
- Valickas, G., & Vabolytė, K. (2002). Policijos pareigūnų patiriamas stresas. *Psichologija*, 26, 37–53. <https://doi.org/10.15388/Psichol.2002.4398>
- Valstybinė darbo inspekcija. *Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinės rekomendacijos*. https://www.vdi.lt/AtmUploads/Smurtas_Priekabiavimas.pdf
- Vveinhardt, J. (2012). Identification of the reliability of methodological characteristics of quality in the diagnostic instrument for mobbing as discrimination in employee relations on purpose to improve the climate in Lithuanian organisations. *Transformations in Business and Economics*, 11(2), 218–232. <https://hdl.handle.net/20.500.12259/44250>
- Vveinhardt, J., Fominienė, V. B., & Andriukaitienė, R. (2020). The dark side of sport: Managerial bullying and harassment challenges in different types of sports. *Journal of Business Economics and Management*, 21(6), 1525–1542. <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.13458>
- Vveinhardt, J., & Sroka, W. (2020). Workplace mobbing in Polish and Lithuanian organisations with regard to corporate social responsibility. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), Article 2944. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082944>
- Walker, J. M., & Stones, A. (2020). Impact of workplace bullying amongst first responders-systematic review. *International Journal of Psychological Research and Reviews*, 3(24), 1–20. <https://doi.org/10.28933/ijpr-2020-01-1205>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1–74.
- World Health Organization. (2001). *The World health report : 2001 : Mental health : new understanding, new hope*. World Health Organization. <https://iris.who.int/handle/10665/42390>
- Wilson, C. J., & Nagy, M. S. (2017). The effects of personality on workplace bullying. *The Psychologist-Manager Journal*, 20(3), 123–147. <https://doi.org/10.1037/mgr0000054>