



# PRIETARŲ IR STEREOTIPŲ, KAIP MOBINGO DARBUOTOJŲ SANTYKIUOSE VEIKSNIŲ, RAIŠKOS ORGANIZACIJOSE DIAGNOZAVIMAS

Jolita Vveinhardt

*Vytauto Didžiojo universitetas*

---

## Anotacija

Diskriminacijos darbuotojų santykiuose tyrinėjimai posovietinėje erdvėje, be psichologinio ir socialinio, igauna dar ir ideologinio palikimo kontekstą. Diskriminacijos darbuotojų santykiuose tyrinėjimas būtų neišsamus, jeigu neaptartume visuomenėje tvyrančių įtampų laukų, kurių vardiklis yra istoriškai susiformavę prietariai ir stereotipai. Todėl šiame diskurse visų pirma keliamas klausimas, kaip prietariai ir stereotipai gali įtakoti mobingą, kaip diskriminaciją, organizacijos narių santykiuose. Stereotipas yra paplitęs visuomenės įsitikinimas apie tam tikras socialines grupes arba asmenis. „stereotipo“ ir „prietaro“ sąvokos yra dažnai painiojamos su kitomis reikšmėmis. Stereotipai yra standartizuota ir supaprastinta sampratos grupė, remiantis tam tikra išankstine prielaida. Apskritai stereotipuose nėra pagrįstos objektyvios tiesos, tai subjektyvus, o kartais ir nesileidžiantis patikrinti turinio dalykas. Stereotipai yra apibendrinimai apie žmonių grupę, pagal kurią mes atpažįstame atributus apibūrinančius šių grupių charakteristikas. Toks klasifikavimas gali būti teigiamas arba neigiamas, pavyzdžiui, kai suskirstomos įvairios tautybės pagal stereotipus - įsivaizduojamos kaip draugiškos arba nedraugiškos. Lengviau kurti stereotipus, kai jie yra aiškiai matomi ir atitinka atributus, kurie gali būti lengvai atpažįstami. Žmonės dėl odos spalvos, pareigų policijoje, moterys itin lengvai „pritraukia“ stereotipus. Įvairovei ir jos vaidmeniui organizacijoje pastaruoju metu teikiamas vis didesnis dėmesys. Tai lemia siekis užkirsti kelią konfliktams darbo aplinkoje ir tokių konfliktų grėsmės augimas kyla dėl organizacijose didėjančios įvairovės. Posovietinėje erdvėje tebeegzistuoja nuostatos, paveldėtos iš homo sovieticus pasaulėžiūros. Kaip pavyzdys pateikiama Lietuvos analizė. Siekiant numatyto tikslo, apibūrinamos prietarų ir stereotipų charakteristikos, kurios traktuojamos kaip diskriminacijos darbuotojų santykiuose veiksniai. Prietarų ir stereotipų, kaip mobingo darbuotojų santykiuose veiksnio diagnozavimas buvo sudėtinė tyrimo, kuriuo siekta nustatyti mobingo poveikį organizacijos klimatui, dalis. Apklausoje dalyvavo 1379 respondentai, atstovaujantys viešąjį ir privatųjį sektorius. PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: prietariai, stereotipai, diskriminacija, darbuotojų santykiai, vertybės.

## Įvadas

Kultūroje egzistuojančios neigiamos nuostatos, prietariai ir stereotipai, išsiskyniusios baimės vaidina svarbų vaidmenį daugelyje mobingo procesų, stigmatizuojant auką, puolant socialinio ir privataus gyvenimo plotmėse. Tyrinėjantieji darbuotojų santykius žino, jog labai dažnai neigiamas elgesys aukos atžvilgiu aiškinamas pačios aukos kalte, kurią suponuoja jos ypatybės. Tačiau kaltinantieji auką išprovokavus, ne visuomet patys suvokia mechanizmus, paskatinusius agresyvią elgseną. H. Leymann (1990) išskirti puolimo veiksmai rodo tamprą ryšį su stereotipinėmis pažiūrom, sveikatos būklės ir kitomis traktuotėmis. Kaip pažymi Ch. Kolodej (2005), socialinės diskriminuojančios vertybės, normos įtakoja mobingo atsiradimą, todėl tiriant organizacijoje egzistuojančios nuostatas sudaromos sąlygos prognozuoti klimato būklės pokyčius, įtampų laukus darbuotojų santykiuose.

Darbuotojų santykių konfliktškumo lygis tiesiogiai susijęs su požiūriu į organizacijos narių skirtumus, kuriuos suvokiame kaip įvairovę. Kaip teigia K. L. Unsworth ir M. A. West (2005), pasaulyje daugėja daugianacionalinių kompanijų, todėl įvairovės valdymas kelia vis daugiau rūpesčių. Darbo jėgos įvairovė ir toliau didės, nes moterys, mažumų atstovai bei vyresnio amžiaus žmonės užtvindo darbo rinką (Dessler 2001). Tai

reikia, kad organizacijos tampa heterogeniškesnės lyties, rasės ir tautiniu požiūriu (Robbins 2003), o kultūrinių skirtumų suvokimas yra svarbiausias dalykas valdant įvairovę (Bartz, Hillman ir kt. 1990; Girndt 1997).

Organizacijoje egzistuoja daugybė įtampų laukų – etninių, religinių, demografinių ir kitų laukų, kuriuos palaiko prietariai ir stereotipai. Egzistuojantys stereotipai ypatingi tuo, kad veikia net nebūdami suvokti. Pavyzdžiui, jauno žmogaus žūtis darbo vietoje visiškai kitaip traktuojama nei pagyvenusio, o organizacijos resursų grobstytojas gali sulaukti palankesnių vertinimų dėl didelio vagystės masto, nes egzistuojančios vertybės ir nuostatos iškreipia elgesio vertinimą. Lygiai dėl tos pačios priežasties priekabiuotojas gali sulaukti žymiai daugiau palankumo nei auka, kuriai priklijuota neigiama etiketė. Stereotipas turi vertybinį, o tuo pačiu ir tariamą „teisingumo“ pradą, todėl neigiamos nuostatos veikiamas elgesys gali būti traktuojamas kaip teisingas. Romas, nešiojantis „vagies“ etiketę vargu ar bus labai gerbiamas ir pageidaujamas kolektyve. Be to, organizacijose gyvuoja neigiamos nuostatos, kurios nebūtinai susijusios su odos spalva, kitais fiziniais ir etniniais asmens išskirtinumais, nes neigiamų vertinimų gali sulaukti asmenys dėl jų deklaruojamų vertybių, asmeninio charakterio ypatybių ar net dėl produktyvesnės veiklos, karjeros sėkmės kas kitiems organizacijos nariams gali tapti frustracijos šaltiniu. Prietariai ir stereotipai, būdami įprastomis mąstymo schemomis, drauge iškreipia

tarpasmeninius santykius, skatina diskriminaciją ir teikia energijos diskriminuojantiems.

Visuomenėje egzistuoja daugybė neigiamų nuostatų, tačiau šiame straipsnyje apsiribota tik kelių, charakteringų pavyzdžių analize.

**Tyrimo problema** formuluojama klausimu, kaip prietariai ir stereotipai įtakoja diskriminaciją darbuotojų santykiuose?

**Tyrimo objektas:** prietarų ir stereotipų raiška diskriminuojančiuose darbuotojų santykiuose.

**Tyrimo tikslas** – išanalizuoti prietarų ir stereotipų raišką formuojantis diskriminaciniams darbuotojų santykiams.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Apibrėžti prietarų ir stereotipų darbuotojų santykiuose charakteristikas.
2. Nustatyti prietarų ir stereotipų paplitimą Lietuvos organizacijose.

**Tyrimo metodai.** Straipsnis parengtas sisteminės mokslinės literatūros analizės, bendrosios ir loginės analizės, sintezės, analogijos, kompleksinio apibendrinimo ir lyginimo metodais. Atlikta anketinė apklausa ir gautų duomenų analizė.

## Teorinis žvilgsnis į prietarus ir stereotipus

Esminė prietarų ir stereotipų savybė – neigiama, diskriminuojanti grupei priskiriamų asmenų traktuotė. Neigiamos nuostatos visuomet gresia diskriminuojančiu konfliktu, prastėjančiu psichologiniu klimatu. Tai priežastys, kurios skatina į prietarus ir stereotipus vertinti itin rimtai. Teigiama, jog sunkiausias dalykas valdant įvairovę – suprasti, kodėl kilo neigiama reakcija, ir išsiaiškinti nesusipratimo priežastis (Girndt 1997; Unsworth, West 2005). Atsakymo reikia ieškoti schematizuotame mąstyme ir mąstymo šablonuose. Įvairūs autoriai, nagrinėjantys priešiško grupės ir jų atstovams priežastis (Dovidio, Gaertner 1986; Dion, Cota 1991; Dion, Schuler 1991; Sorbes, Adams-Curtis ir kt. 2002; Girndt 1997; Unsworth, West 2005; Dovidio ir kt. 1996; Myers 2008; Suslavičius 2006; Jucevičius 1998, Žukauskas, Vveinhardt 2008 ir kt.), kalba apie žmogaus sąmonėje slypinčius galingus veiksnius – neigiamus nusistatymus, arba *prietarus*, ir neigiamus įsitikinimus, arba *stereotipus*.

Prietaras lietuvių kalboje apibūdinamas kaip neteisinga, niekuo nepagrįsta, bet *įprastinė* pažiūra. Prietariai – tai išankstinė nuomonė. Paprastai tai nepagrįsta ir negatyvi nuostata į grupę – dažniausiai skirtingą kultūrinę, etninę ar lytinę grupę. Kaip ir visos nuostatos, prietariai yra įsitikinimų (dažniausiai pernelyg apibendrintų ir vadinamų *stereotipais*), emocijų (priešiško, pavydo ar baimės) derinys (Myers 2000). Stereotipas – visuomenės sąmonėje funkcionuojantis supaprastintas, schematizuotas, emociškai nuspalvintas kokio nors objekto vaizdinys. Organizacijoje – tai schematizuotos charakteristikos, būdingos žmonių grupei, taikymas darbuotojui, priklausančiam tai grupei, nors jam (jai) taikoma charakteristika gali ir netikti (Kučinskas 2007). Sąvokos prietaras, stereotipas, diskriminavimas, rasizmas, seksizmas iš dalies sutampa (Myers 2008). A. Maslow (2006) prietarą pavadino patologiniu reiškiniu, kurio daugiaspektiškumas slypi žmogaus psichologijoje.

Pavyzdžiui, C. E. Izard (2008) pastebi, jog evoliucijoje panieka galėjo būti priemone individui ar grupei pasiręsti susitikti su pavojingu priešininku. Situacijos sukeliančios pavydą, godumą ir varžymąsi – yra palanki terpė paniekai. Panieka yra socialinių normų ir konformizmo grupėje įtvirtinimo priemonė. Kadangi panieka visada susijusi su nuvertinimu ir depersonalizavimu, ji yra daugelio nuostatų ir prietarų – rasinių, klasinių-socialinių, klasinių-ekonominių, etninių, religinių, seksualinių – šaltinis. Panieka ir jos sukelti prietariai riboja protą, neleidžia jam adekvačiai priimti aplinką. Prietarų aukos nuolat suvokia tą nepilnavertiškumo ženklą, kuriuo juos pažymėjo visuomenė. Pagal D. G. Myers (2008), prietaringas žmogus gali nemėgti, tų, kurie yra kitokie, tikėdamas, kad jie – neišprusę ir pavojingi. Prietariai gali kilti dėl emocinių asociacijų, poreikio pateisinti elgesį ar neigiamų įsitikinimų apie žmonių grupės asmenines savybes, vadinamų stereotipais. Sukurti stereotipą reiškia apibendrinti. Siekdami supaprastinti pasaulį, mes darome apibendrinimus: britai yra santūrūs, amerikiečiai – draugingi, profesorai – išsiblaškę. Kartais individai naudojami stereotipais išlieti savo priešiško žvilgsnio „atpirkimo ožiams“ – žmonėms, be kaltės kaltinamiems dėl vieno ar kito dalyko (Giddens 2005). Plačiai žinomas „baltos varnos“ arba „juodos avies“ efektas, lemiamas vyraujančių neigiamų nusistatymų. Banda atstumia juodąją avį, nes nėra tikra, ar ji iš jų būrio. Todėl avys kovoja prieš ją arba vengia jos, varo ją lauk (Griene, Effers 2006). D. G. Myers (2008) ir B. H. Lemme (2003) veda paralelę tarp panašumo ir simpatijos bei draugiškumo. Sudarius galimybę atsirasti emociniams ryšiams priešiško žvilgsnio dažnai sumažėja (Myers 2008). Autoriai (Jucevičienė 1996; Gimžauskienė 2007; Vveinhardt 2007; Vveinhardt J.; Nikaitė I., 2008) dar prideda vertybių dermę, skatinančią simpatiją, teigiamai veikiančią organizacijos narių tarpusavio santykius. Daugelis šių dienų mokymo programų skirtos iškviesti darbuotojams labiausiai branginamas firmos vertybes ir įtikinti juos, kad šios vertybės turėtų tapti svarbios ir patiems darbuotojams (Dessler 2001).

V. Legauskas (2008) pažymi, kad nuostata turi du komponentus: kognityvų, kuri sudaro nuostatos objekto schema, ir emocinį, kuri sudaro to objekto įvertinimas mūsų poreikių atžvilgiu. Pagrindinė nuostatų funkcija yra padėti žmogui orientotis socialinėje erdvėje. A. Giddens (2005) teigia, kad stereotipai išsiskiria kultūros nuostatose ir yra sunkiai suardomi netgi tuomet, kai stipriai iškreipia tikrovę. Kultūrą sudaro individų sąmonė bei elgesį orientuojančių reikšmių darinių, objektyvuotų dvasinės kultūros tekstuose, - simbolinių konstrukcijų – organizacija (Noreika 2004). Būdingi atsparūs, nors faktais nepagrįsti stereotipų pavyzdžiai yra įsitikinimai. Kai kurie stereotipai turi tiesos kristalą, bet pernelyg sureikšminami. Kiti tėra vien priešiško ar pykčio jausmų perkėlimo į objektus, kurie nėra tikroji šių jausmų priežastis, įrankis. Prietariai ir stereotipai svarbų vaidmenį vaidina diskriminavimo procesuose. Hierarchijas, prietarus ir diskriminaciją analizavo A. Snellman (2007), diskriminaciją individualiame lygmenyje tyrė J. F. Dovidio, M. R. Hebl (2005) ir kiti. Tyrinėjimai rodo, kad prietariai labiau yra nesąmoninga, tačiau sąmonėje užkoduota reakcija į objektą. Galima svarstyti, kiek ši

reakcija yra subjektyvi, tačiau didžia dalimi ji atspindi visuomenėje gyvujančias nuostatas į įvairovę. Šios nuostatos įtakoja grupės narių elgseną ir gali būti nesunkiai atpažįstamos.

D. G. Myers (2008) nurodo tokius veiksmus, gimdančius prietarus: nevienoda socialinė padėtis, socialinė nelygybė, vertybės, nuostatos, aistros, suinteresuotumas, neviltingas, konkurencija. Visuomenėje egzistuojančias nuostatas dažnai išreiškiamos ir žodinėje tautos kūryboje, per anekdotus, frazeologiją. Gajūs stereotipai mūsų visuomenėje susiję su socialiniu statusu (nemaža dalimi šaknimis nueinantys į sovietinę ideologiją), lytiškumu, etniškumu. Sklandantys stereotipai formuoja išpūdį, kad moters pasiekimus profesinėje srityje riboja jos menki fiziniai, emociniai ir taktiniai gebėjimai, žemas pasitikėjimo savimi laipsnis, sėkmės baimė, menki organizacinio darbo ir sprendimų priėmimo gebėjimai, žemas motyvacijos laipsnis, priklausomybės poreikis, menkas verslo organizavimo normų išmanymas ir žemas verslo kultūros lygis. Mes puikiai žinom, kad lyčių stereotipai yra priimami kaip natūralus dalykas, žmogus gali net nesuvokti, kad, tarkim, tam tikroje situacijoje buvo diskriminuojamas (Reingardienė 2004). S. Mikulionienė (2003), remdamasi atlikto tyrimo duomenimis, atskleidė sąsajas tarp neigiamo požiūrio į vyresnio amžiaus žmonės ir bendro Lietuvos visuomenės informuotumo. Šiuo atveju svarbų vaidmenį vaidina švietimas ir mokymas. V. Pruskus (2004) pažymi, jog stereotipai, nors ir sustabarėję, nors ir sunkiai, bet gali kisti.

Įvairovei ir jos vaidmeniui organizacijoje pastaruoju metu teikiamas vis didesnis dėmesys. Tai lemia siekis užkirsti kelią konfliktams darbo aplinkoje ir tokių konfliktų grėsmės augimas kyla dėl organizacijose didėjančios įvairovės. S. P. Robbins (2007) pažymi, kad darbo aplinkoje daugiau konfliktų kyla ne dėl nesusikalbėjimo, bet dėl struktūrinių santykių ir asmeninių skirtumų. Šiuolaikinėse organizacijose vis labiau įsigali įvairovė amžiaus, lyties, rasės, lytinės orientacijos ir etninės kilmės atžvilgiu. Darbuotojai skiriasi tuo, kokią reikšmę teikia tokioms *visuotinėms vertybėms* kaip sąžiningumas, atsakomybė, lygybė ir tikslo siekimas. Šie skirtumai dažnai išryškėja darbuotojų tarpusavio santykiuose ir sukelia rimtų asmeninių konfliktų.

Vyraujantys stereotipai praktiškai gali būti atpažįstami kaip „etiketės“. Organizacijose matome žmones, kuriems priklijuota „kvailelio“, „skundiko“, „karjeristo“, „blondinės sekretorės“ ir daugelis panašių „etikečių“, kurios nieko bendro neturi su objektyviomis asmens savybėmis, tačiau palaikomos vyraujančių nuostatų. Be to, organizacijose labai dažnai neigiamai traktuojami asmenys, turintys vertybių, kurios išskiria iš aplinkos. Jeigu kolektyvas nėra orientuotas į aukštus veiklos rezultatus, aukštas moralines vertybes, akivaizdu, kad neigiamos traktuotės sulauks tokias vertybes deklaruojantis „išsišokėlis“, savo veikla sukuriantis įtampos lauką. O asmuo, vadovybei pranešęs apie žalą organizacijai, sulauks skundiko etiketės, aplinkinių keršto ir netrukus taps *persona non grata*.

Psichologas La Bier (1986), gilindamasis į žmonių santykių problemas didelėse organizacijose, į tai, kaip čia traktuojami atskiri individai, pastebėjo įdomią

priklausomybę. Daugelis darbuotojų, formalizuotose organizacijose laikyti „nesveikais“ ar „keistais“, psichiatrijos požiūriu buvo visiškai sveiki. Tuo tarpu daugelis tų, kurie organizacijos požiūriu buvo laikyti „normaliais“ ir sektingos elgsenos, įvairiais aspektais turėjo psichologinių problemų. Tai visai nereiškia, kad kurie nors iš jų buvo nepakankamai protingi ar pasižymėjo charakterio keistumais. Paprasčiausiai jų požiūriai, supratimas, kartais ir siekiai nesutampa, arba atvirkščiai – sutampa su įsigalėjusia pozicija, dažniausiai išreiškiančia vadovo požiūrį. Tradicinėje organizacijoje kitaip mąstantis žmogus paprastai nėra palankiai toleruojamas, siekiama jį padaryti „normaliu“ (Jucevičius 1998). Nes, pagal S. P. Robbins (2003), V. Obrazcovą (2006), organizacijose žmonės nuolat vertina kitus. Kadangi vertinti yra sunku, siekdami palengvinti šį uždavinį žmonės ieško trumpesnių kelių – negalint suvokti visko, kas stebima, naudojamosi selektyvumu (Robbins 2003). Tačiau problemos dėl stereotipų kyla tada, kai jie būna perdėti apibendrinti arba akivaizdžiai klaidingi (Myers 2008). Prietaringa nuostata dažnai būna diskriminacijos priežastis (Dovidio, Brigham ir kt. 1996).

Apibendrinant autorių mintis prietarai ir stereotipai išryškėja kaip asmens (nu)vertinimas, nulemiantis grupės elgsenos pobūdį. Prietarai ir stereotipai yra asmens puolimo paskatos. Jie susiję tiek su asmens fizinėmis savybėmis, tiek su socialinėmis, psichologinėmis, kultūrinėmis ir kt. ypatybėmis. Kitaip tariant, prietarai ir stereotipai susiję ne tik su svetimos etninės grupės ar rasės atstovais.

### **Prietarų ir stereotipų, kaip mobingo darbuotojų santykiuose veiksmų, raiškos organizacijose tyrimo rezultatai**

Prietarų ir stereotipų, kaip mobingo darbuotojų santykiuose veiksmų, raiškos diagnozavimas buvo sudėtinė 2009 m. atlikto tyrimo, kuriuo siekta nustatyti mobingo fenomeno santykį su organizacijos klimato būkle, dalis. Tyrimu siekta nustatyti, kaip prietarai ir stereotipai paplitę Lietuvos verslo ir viešojo sektoriaus organizacijose. Tyrimas atliktas keturiais etapais. Naudojantis operacionalizacijos metodu pirmajame etape, remiantis mokslinė teorija bei anksčiau atliktais tyrimais, buvo atskleisti tiriamo reiškinių struktūriniai komponentai, sukurtas hipotetinis modelis, kurį sudarė trys dalys. Po to atlikti du ekspertiniai vertinimai, kuriais išgryninta anketa tyrimui (ketvirtasis etapas) atlikti.

Iš psichometrijos tyrimų ir praktikos yra žinoma, kad testą sėkmingai galima taikyti tik tuomet, kai jis tenkina tam tikras kokybes: visų pirma, patikimumą ir validumą (tinkamumą) (Anastasi, Urbina 2000; Burlačiuk, Morozov 2000 ir kt.). Kuo labiau Cronbach alpha reikšmė artėja prie vieneto ( $\alpha \approx 1,00$ ), tuo aukštesnė testo vidinė konsistencija, tuo testas matuoja tiksliau. Savaimė suprantama, jog realioje statistinių-psichometrinių tyrimų praktikoje koeficientų reikšmės, lygios vienetai nepasitaiko, tačiau empiriškai rasta koeficiento reikšmė turėtų artėti prie vieneto. Jei šio koeficiento reikšmė yra žema (paprastai  $\alpha \leq 0,50$ ), tuomet laikoma, jog testo, kaip matavimo instrumento, patikimumas yra nepakankamas. Gautos aukštos Cronbach alpha reikšmės leidžia teigti, kad neatpažintos diskriminacijos darbuotojų santykiuose

subskalės, įtrauktos į anketą, teiginiai gana tarpiai ( $\alpha = 0,69$ ) susiję bei tinkami diagnozuoti prietarų ir stereotipų, kaip mobingo darbuotojų santykiuose veiksnių raišką organizacijose. Paaiškinta faktoriaus sklaida negali būti

mažesnė negu 10 proc. Jei mažesnė nei 10 proc., reikia ieškoti teiginio, kuris mažina sklaidą. Šiuo atveju paaiškinta sklaida 61,73 proc. (1 lentelė).

**1 lentelė.** Subskalės metodologinės kokybės charakteristikos (N=1338)

| Subskalė                                          | Paaiškinta sklaida % | Cronbach $\alpha$ | Spearman-Brown | L*   |      |      | r/itt** |      |      |
|---------------------------------------------------|----------------------|-------------------|----------------|------|------|------|---------|------|------|
|                                                   |                      |                   |                | mean | min  | max  | mean    | min  | max  |
| Neatpažinta diskriminacija darbuotojų santykiuose | 61,73                | 0,69              | -              | 0,79 | 0,77 | 0,80 | 0,43    | 0,41 | 0,45 |

Anketoje buvo atskirti teiginiai padaliniui ir organizacijai. Norint nustatyti, kiek analizuojamas reiškinys išplitęs padalinyje ir organizacijoje atskirai, atlikta analizė pavienių teiginių lygmenyje, naudojant neparametrinės statistikos metodą  $U_{\text{Mann-Whitney}}$ , kuris rodo vidurkio skirtumą, t. y. ar jis yra statistiškai reikšmingas. Jei  $U$  didesnis už 0,05, tai vidurkiai labai panašūs. 2-oje

lentelėje matyti, kad pavienių teiginių lygmenyje akivaizdžių skirtumų šiuose teiginiuose nėra, nes  $U_{\text{Mann-Whitney}}$  yra virš 0,05. Tai rodo, kad situacija tiek organizacijoje, tiek padaliniuose yra panaši. Chi kvadratas rodo, kiek skiriasi matuojamo požymio procentiniai dažniai (visiškai nesutinku/lyg ir sutinku – 1-2; nežinau/sunku apsispręsti – 3; lyg ir sutinku/visiškai sutinku – 4-5) kiekvienoje kategorijoje atskirai.

**2 lentelė.** Prietarų ir stereotipų, kaip mobingo darbuotojų santykiuose veiksnių, raiška pavienių teiginių lygmenyje

| Teiginio formuluoė                                                            | N <sup>P*</sup> | N <sup>O*</sup> | M <sup>P</sup> | M <sup>O</sup> | M <sub>diff</sub> | U Mann-Whitney | Visiškai nesutinku/ Lyg ir nesutinku | Nežinau/ Sunku apsispręsti | Lyg ir sutinku/ Visiškai sutinku | X <sup>2</sup> |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|----------------|----------------|-------------------|----------------|--------------------------------------|----------------------------|----------------------------------|----------------|
| Moterys prastės vadovės nei vyrai, nes per dažnai vadovaujasi emocijomis      | 1357            | 1359            | 2,67           | 2,65           | -0,01             | 0,894          | 47,4                                 | 23,5                       | 29,1                             | 0,003          |
|                                                                               |                 |                 |                |                |                   |                | 45,8                                 | 27,5                       | 26,6                             |                |
| Čigonas niekada nebus geras darbuotojas, nes tai neužprogramuota jo kultūroje | 1354            | 1363            | 2,81           | 2,83           | +0,01             | 0,745          | 40,4                                 | 29,4                       | 30,2                             | 0,057          |
|                                                                               |                 |                 |                |                |                   |                | 38,2                                 | 32,4                       | 29,5                             |                |
| Pas mus dažnai galima išgirsti anekdotą apie blondines, žydus ar čiukčius     | 1352            | 1354            | 2,99           | 2,97           | -0,02             | 0,691          | 39,2                                 | 21,6                       | 39,2                             | 0,001          |
|                                                                               |                 |                 |                |                |                   |                | 38,0                                 | 26,0                       | 36,0                             |                |

\* P – padalinyje, O – organizacijoje.

Visuomenėje esama daugybės neigiamų nuostatų, tačiau tyrimu siekta ne nustatyti platų prietarų spektrą, o atskleisti, kaip organizacijų nariai pasiduoda neigiamoms asmens traktuotėms. Tam panaudoti du įprasti visuomenei teiginiai: seksistinis *Moterys prastės vadovės nei vyrai, nes per dažnai vadovaujasi emocijomis* ir etninis *Čigonas niekada nebus geras darbuotojas, nes tai neužprogramuota jo kultūroje*.

Žodinė kūryba – anekdotai – traktuota kaip dar vienas seksistinių ir etninių nuostatų indikatorius bei nešiklis.

Sudarant anketą buvo įvertinta ta aplinkybė, kad nuostatos keičiasi sunkiai, tačiau respondentai dėl vykstančių lygių galimybių akcijų, informacinių kampanijų, gali suvokti, jog tam tikros nuostatos

visuomenėje konotuojamos neigiamai. O tai gali iškreipti tyrimo rezultatus. Todėl anketoje buvo pateikti klausimai apie plintančius anekdotus, kurie, kaip žodinės liaudies kūrybos produktas, atspindi visuomenei ar jos daliai priimtinas nuostatas.

Tyrimo metu apklaustas 1379 respondentas iš viešojo ir privataus sektoriaus (privatus sektorius – 998 stebiniai, viešasis sektorius – 381 stebiniai). Apklausoje dalyvavo 890 moterų (65 proc.) ir 480 vyrų (35 proc.). Respondentų pasiskirstymas pagal sektorius su dešimtosios dalies paklaida atitinka 2008 m. Lietuvos statistikos departamento duomenis. Viešajame sektoriuje užimti buvo 27,5 proc. darbuotojų, o privačiame – 72,5 proc. Atitinkamai respondentų: valstybiniame, arba viešajame, sektoriuje – 27,6 proc., o privačiame – 72,4 proc.

Respondentų buvo prašoma įvertinti kalbiniu požiūriu sustabarėjusį žodžių junginį „*Moterys prastesnės vadovės nei vyrai, nes per dažnai vadovaujasi emocijomis*“. Sustabarėję prasminiai junginiai, kaip ir patys prietariai bei stereotipai, kasdienėje komunikacijoje tampa įprastais, todėl dažnai lieka logiškai neįvertinti. Šis teiginys – tipiškas prietaras, paremtas stereotipu, jog moterų sprendimą labiau lemia emocijos nei logika. Prietarų raiška pateikta 3-8 lentelėse.

Procentinė atsakymų išraiška rodo, kad 11,9 proc. moterų (vyrų – 20,6 proc.) visiškai sutinka su teiginiu, jog vyrai pranašesni vadovai. Su teiginiu linkę sutikti 11,5 proc. moterų ir 19,2 proc. vyrų. Tai reiškia, jog galima prietaro sklaida apima 23,4 proc. respondentų moterų ir 38,8 proc. respondentų vyrų. Daugiau kaip trečdalis respondentų vyrų linkę moterį laikyti mažiau gamybiškai naudingą organizacijai. Apibendrinant vyrų ir moterų pateiktus duomenis matyti, jog 29,2 proc. respondentų moterį linkę nuvertinti kaip vadovę. Išskiriant tvirtą nuomonę pareiškusius respondentus pažymėtina, kad per 40 proc. moterų su teiginiu visiškai nesutinka ir atitinkamai vyrai – vos per 15 proc.

Kaip teigia D. G. Myers (2008), diskriminacija gali būti ir nesuvokta. Beveik ketvirtadalis respondentų moterų neigiamą nuostatą savo atžvilgiu priima ar gali priimti natūraliai, kaip savaime suprantamą, nors ir objektyviais argumentais nepagrįstą, elgesį. Taigi nemaža dalis respondentų nesuvokia diskriminuojančios nuostatos, laikydamos tokį elgesį norma, iš anksto prasčiau vertina savo galimybes lyginant su vyrais. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad pradinėse konflikto stadijose auka gali neakceptuoti neigiamo elgesio. Kaip nurodoma mobingą tiriančių mokslininkų darbuose, kai kyla konfliktas, vadovas natūraliai palaiko vieną ar kitą pusę. Šiuo atveju egzistuojančios nuostatos gali lemti klaidingus sprendimus. Tačiau tais atvejais, kai vadovas ignoruoja konfliktinę situaciją, susidaro sąlygos jam gilėti. Dažniausios klaidos: vadovas išitraukia į grupės dinamikos procesą kaip eilinis jos narys, ir tai tik pagilina konfliktą (daugiau būdinga moterims); vadovas ignoruoja konfliktą (daugiau būdinga vyrams). Abu reagavimo būdai nėra efektyvūs ir kartu su prastu darbo organizavimu didina galimybę įsigalėti mobingui.

Skirtingų lyčių seksistinių nuostatų tyrimo rezultatai pateikti 3 lentelėje.

**3 lentelė.** Prietaro, vertinant moters galimybes vadovauti, sklaida respondentų lyties atžvilgiu (N=1011)

|                 | <i>Moterys prastesnės vadovės nei vyrai, nes per dažnai vadovaujasi emocijomis</i> | <i>Lytis</i> |            | <i>Iš viso</i> |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|----------------|
|                 |                                                                                    | <i>*M.</i>   | <i>*V.</i> |                |
| ①               | Visiškai nesutinku                                                                 | 237          | 56         | 293            |
| ②               | Lyg ir nesutinku                                                                   | 118          | 59         | 177            |
| ③               | Nežinau, sunku apsispręsti                                                         | 144          | 101        | 245            |
| ④               | Lyg ir sutinku                                                                     | 75           | 69         | 144            |
| ⑤               | Visiškai sutinku                                                                   | 78           | 74         | 152            |
| <b>Iš viso:</b> |                                                                                    | <b>652</b>   | <b>359</b> | <b>1011</b>    |

\*M – moterys, V – vyrai.

Didelės reikšmės turi amžius. Kartos reprezentuoja praeityje visuomenėje įvykusias transformacijas, kurios darė ir daro didelę įtaką asmens pasaulėžiūrai. Pagal amžiaus grupę, neigiamomis seksistinėmis nuostatomis apie moteris vadoves išsiskiria 50 m. ir vyresnių respondentų grupė. Šios grupės atstovai – gimę iki šeštojo – septintojo praėjusio amžiaus dešimtmečių, tikėtina, kad jų nuostatomis stipresnės įtakos turėjo patriarchalinė pasaulėžiūra. Tarp šios grupės atstovų 38 proc. respondentų moterį linkę nuvertinti (lyg ir sutinka bei visiškai sutinka, kad moteris prastesnė vadovė už vyrą). Patriarchalinės nuostatos atsiskleidžia liaudies kūryboje. Pavyzdžiui, Frazologijos žodyne (2001) užfiksuoti vien tik teigiami su vyriškumu susiję junginiai (vyras ar vyrai – *daug, gerai*) su moteriškumu – daugiausiai neigiamos reikšmės (paniekinantis vertinimas – *boba*). Nuo septintojo dešimtmečio pastebimas nuostatų „atšilimas“ reprezentuoja modernėjančią visuomenę, kurioje mažta lyčių nelygybė. Lyginant atskirų dešimtmečių reprezentantų nuostatas matyti tendencija, kad neigiamai moterį-vadovę traktuojančių respondentų mažėja maždaug po 5 proc. Iš respondentų, augusių po Nepriklausomybės atkūrimo, 25 proc. vis dar tiki, kad moterys blogiau nei vyrai vadovauja organizacijai (4 lentelė). Atkreiptinas dėmesys, kad aiškos pozicijos neturi 24 proc. respondentai, iš kurių aiškesnes nuostatas turi moterys (neapsisprendusių – 22 proc.), skirtingai nei vyrai (28 proc.).

**4 lentelė.** Prietaro, vertinant moters galimybes vadovauti, sklaida respondentų amžiaus atžvilgiu (N=1014)

|                 | <i>Moterys prastesnės vadovės nei vyrai, nes per dažnai vadovaujasi emocijomis</i> | <i>Amžius</i> |              |              |              |               | <i>Iš viso</i> |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|----------------|
|                 |                                                                                    | <i>18-23</i>  | <i>24-29</i> | <i>30-39</i> | <i>40-49</i> | <i>Per 50</i> |                |
| ①               | Visiškai nesutinku                                                                 | 71            | 59           | 84           | 65           | 16            | 295            |
| ②               | Lyg ir nesutinku                                                                   | 47            | 39           | 36           | 33           | 22            | 177            |
| ③               | Nežinau, sunku apsispręsti                                                         | 72            | 58           | 67           | 34           | 14            | 245            |
| ④               | Lyg ir sutinku                                                                     | 35            | 38           | 45           | 17           | 10            | 145            |
| ⑤               | Visiškai sutinku                                                                   | 31            | 30           | 55           | 14           | 22            | 152            |
| <b>Iš viso:</b> |                                                                                    | <b>256</b>    | <b>224</b>   | <b>287</b>   | <b>163</b>   | <b>84</b>     | <b>1014</b>    |

Prietariai ir stereotipai, kaip ir vertybės, yra visuomenės kultūros dalis, todėl staigūs, greitai pokyčiai mažai tikėtini. Seksistinėms nuostatomis išsimokslinimo lygi žymesnės įtakos neturi. Analizuojant pagal keturis išsimokslinimo lygius (profesinis, vidurinis, aukštesnysis, aukštasis) suskirstytų respondentų atsakymus aiškėja nežymus nuostatų moters-vadovės atžvilgiu „šiltėjimas“. Po 32 proc. profesinį ir aukštesnį išsimokslinimą įgijusių respondentų lyg ir sutinka bei visiškai sutinka, kad moterys yra prastesnės vadovės už vyrus. Tokią nuostatą palaiko arba linkę palaikyti 29 proc. vidurinį išsimokslinimą turinčių respondentų, ir tik 28 proc. aukštąjį išsimokslinimą turinčių respondentų. Šie duomenys neleidžia tiesiogiai nuostatų raiškos sieti su respondentų išsimokslinimu (5 lentelė).

**5 lentelė.** Prietaro, vertinant moters galimybes vadovauti, sklaida respondentų išsimokslinimo atžvilgiu (N=1012)

| <i>Moterys prastesnės vadovės nei vyrai, nes per dažnai vadovaujasi emocijomis</i> |                            | Išsimokslinimas |            |              |           |      | Iš viso |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------|------------|--------------|-----------|------|---------|
|                                                                                    |                            | Vidurinis       | Profesinis | Aukštesnysis | Aukštasis | Kita |         |
| ①                                                                                  | Visiškai nesutinku         | 60              | 31         | 38           | 145       | 20   | 294     |
| ②                                                                                  | Lyg ir nesutinku           | 49              | 27         | 28           | 61        | 12   | 177     |
| ③                                                                                  | Nežinau, sunku apsispręsti | 64              | 40         | 28           | 93        | 20   | 245     |
| ④                                                                                  | Lyg ir sutinku             | 35              | 18         | 23           | 63        | 5    | 144     |
| ⑤                                                                                  | Visiškai sutinku           | 39              | 25         | 22           | 55        | 11   | 152     |
| Iš viso:                                                                           |                            | 247             | 141        | 139          | 417       | 68   | 1012    |

Bendra neigiamos nuostatos sklaida leidžia daryti prielaidą, kad požiūris į įvairovę gali būti ne tiek susijęs su atskiromis įvairovės reprezentantų grupėmis, kiek su visuomenės mentalitetu bei „imlumu“ prietarams ir stereotipams. Panašiai, kaip ir vertinant moters–vadovės kompetenciją, respondentai neigiamą nuomonę išreiškė ir apie romo darbinės kompetencijas 28,7 proc. (plg. 29,2 proc.). Vertinimai romų tautybės asmens naudingumą lyties atžvilgiu išsiskyrė. Kaip ir vertinant moters kompetenciją, ryškesnes neigiamas nuostatas reprezentavo vyrai – 35 proc. vyrų imtyje lyg ir sutinka bei visiškai sutinka su teiginiu, kad romas niekada nebus geras darbuotojas, nes tai neužprogramuota jo kultūroje (nuo visos imties – 12,5 proc.). Šiuo atžvilgiu moterys gerokai nuosaikesnės – 25 proc. (bendroje imtyje – 16,1 proc.). Išryškėjusi lytiškumo įtaka pateikiama (6 lentelėje).

**6 lentelė.** Prietaro, vertinant romų naudingumą organizacijai, sklaida respondentų lyties atžvilgiu (N=1009)

| <i>Romas niekada nebus geras darbuotojas, nes tai neužprogramuota jo kultūroje</i> |                            | Lytis |     | Iš viso |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------|-----|---------|
|                                                                                    |                            | *M.   | *V. |         |
| ①                                                                                  | Visiškai nesutinku         | 179   | 73  | 252     |
| ②                                                                                  | Lyg ir nesutinku           | 95    | 61  | 156     |
| ③                                                                                  | Nežinau, sunku apsispręsti | 213   | 98  | 311     |
| ④                                                                                  | Lyg ir sutinku             | 75    | 56  | 131     |
| ⑤                                                                                  | Visiškai sutinku           | 88    | 71  | 159     |
| Iš viso:                                                                           |                            | 650   | 359 | 1009    |

\*M – moterys, V – vyrai.

Galima būtų tikėtis, jog išsimokslinimas, žinios galėtų turėti įtakos darbuotojų nuostatoms į romų tautybės asmenis. Tačiau respondentų atsakymai rodo, kad romo stereotipas itin giliai įsišaknijęs, nes ypatingo skirtumo lyginant pagal išsilavinimą nepastebima. 27 proc. vidurinį išsilavinimą turinčių respondentų reprezentuoja neigiamą nuostatą į romą kaip darbuotoją (lyg ir sutinku bei visiškai sutinku). Atitinkamai profesinį išsimokslinimą turintys respondentai – 31 proc., aukštesnįjį – 27 proc. aukštąjį – 29 proc. Taigi atsakymai skiriasi vos keliais

procentiniais punktais. Minimaliai skiriasi ir nuo teiginio, kad moterys prastesnės vadovės už vyrus vertinimų, kas dar kartą rodo silpną išsilavinimo įtaką prietarų ir stereotipų raiškai (7 lentelė). Galima būtų teigti, kad iš neigiamai moteris kaip vadovės vertinančiųjų galima tikėtis ir neigiamos reakcijos į romą ar kitą įvairovės reprezentantą. Pažymėtina tai, kad daugiau kaip 30 proc. respondentų neturi aiškos pozicijos arba stengiasi jos nedemonstruoti, kas sudaro palankias sąlygas plėtoti diskriminaciniams procesams.

**7 lentelė.** Prietaro, vertinant romų naudingumą organizacijai, sklaida respondentų išsimokslinimo atžvilgiu (N=1009)

| <i>Romas niekada nebus geras darbuotojas, nes tai neužprogramuota jo kultūroje</i> |                            | Išsimokslinimas |            |              |           |      | Iš viso |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------|------------|--------------|-----------|------|---------|
|                                                                                    |                            | Vidurinis       | Profesinis | Aukštesnysis | Aukštasis | Kita |         |
| ①                                                                                  | Visiškai nesutinku         | 58              | 34         | 34           | 107       | 21   | 254     |
| ②                                                                                  | Lyg ir nesutinku           | 47              | 17         | 23           | 56        | 12   | 155     |
| ③                                                                                  | Nežinau, sunku apsispręsti | 72              | 46         | 43           | 130       | 20   | 311     |
| ④                                                                                  | Lyg ir sutinku             | 23              | 25         | 19           | 56        | 7    | 130     |
| ⑤                                                                                  | Visiškai sutinku           | 45              | 20         | 19           | 68        | 7    | 159     |
| Iš viso:                                                                           |                            | 245             | 142        | 138          | 417       | 67   | 1009    |

Ko gero būtų sudėtinga rasti organizaciją, kurioje nebūtų darbuotojų, kuriems aktualūs anekdotai. Anekdotai, kaip liaudies kūrybos žanras, reprezentuoja visuomenėje egzistuojančias vertybes ir nuostatas. Teiginiu *Pas mus dažnai galima išgirsti anekdotų apie blondines, žydus ir čiuokčius* siekta nustatyti ryškius prietarus ir stereotipus nešančios žodinės liaudies kūrybos sklaidą bei tą respondentų dalį, kuriai ši kūryba aktuali.

Respondentų atsakymai rodo, jog bendroje imtyje (N=1010) anekdotus aktualizuoja per 40 proc. respondentų. Vertinant lyčių atžvilgiu, didesnioji dalis tenka vyrams (46,6 proc.) ir mažesnioji moterims – 27,9 proc. Moterų-respondenčių grupėje silpniau reiškiasi neigiamos nuostatos, o pagret atitinkamai mažiau moterų aktualizuoja anekdotus. Nors ir iš dalies, galima daryti prielaidą, kad žodinė liaudies kūryba ne tik atspindi kultūros puoselėjamas vertybes, vertinimus, bet juos palaiko. 8-oje lentelėje pateikiami duomenys reprezentuoja lytiškumo ir tautybės atžvilgiu asmenį menkinančios žodinės liaudies kūrybos sklaidą.

**8 lentelė.** Lyties, tautybės stereotipų sklaida respondentų lyties atžvilgiu (N=1010)

| Pas mus dažnai galima išgirsti anekdotų apie blondines, žydus ar čiukčius |                            | Lytis |     | Iš viso |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------|-----|---------|
|                                                                           |                            | *M.   | *V. |         |
| ①                                                                         | Visiškai nesutinku         | 175   | 43  | 218     |
| ②                                                                         | Lyg ir nesutinku           | 116   | 49  | 165     |
| ③                                                                         | Nežinau, sunku apsispręsti | 164   | 101 | 265     |
| ④                                                                         | Lyg ir sutinku             | 89    | 68  | 157     |
| ⑤                                                                         | Visiškai sutinku           | 104   | 101 | 205     |
| Iš viso:                                                                  |                            | 648   | 362 | 1010    |

\*M – moterys, V – vyrai.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad pastebėtas žymesnis ryšys tarp prietarų ir stereotipinių nuostatų raiškos lytiškumo bei amžiaus aspektu. Išsimokslinimas iš esmės didesnės įtakos nusistovėjusioms nuostatomis neturi. Pažymėtina tai, kad žymi dalis moterų sutinka su menkinančia savo traktuote, tai yra linkusios pasiduoti vyraujančioms nuostatomis ir sumenkinti savo kompetenciją.

## Išvados

Prietaurai ir stereotipai yra visuomenės kultūros sudėtinė dalis, išreiškiantys schematizuotus, apibendrintus, depersonalizuotus vertinimus, nebūtinai susijusius su tikrove. Jie atspindi santykį su objektu ir reprezentuoja objekto vertę populiacijos sąmonėje. Esminės prietarų ir stereotipų ypatybės yra pastovumas, tradiciškumas bei neadekvataus vertinimo galimybė. Nustatyta prietarų ir stereotipų, kaip mobingo darbuotojų santykiuose veiksnio, raiška organizacijose. Esminiai teiginiai, kuriais siekta patikrinti respondentų stereotipinį mąstymą buvo šie: „Moterys prastesnės vadovės nei vyrai, nes per dažnai vadovaujasi emocijomis“; „Čigonas niekada nebus geras darbuotojas, nes tai neužprogramuota jo kultūroje“; „Pas mus dažnai galima išgirsti anekdotą apie blondines, žydus ar čiukčius“. Nuspręsta respondentų (pitarimo ir/arba nepitarimo) atsakymų pasiskirstymą analizuoti sugrupavus respondentes pagal demografinės charakteristikas: lyties, amžiaus, išsimokslinimo. Beveik 30 proc. visų respondentų laikosi nuostatos, kad moterys prastesnės vadovės, labiau ši nuostata aktuali respondentams-vyrams. Pastebėta akivaizdi neigiamų nuostatų įtaka diskriminuojamiesiems, t. y. moterims. Ketvirtadalis visiškai arba iš dalies sutiko su teiginiu, kad moterys yra mažiau kompetentingos už vyrus. Lyčių skirtumai išryškėjo ir vertinant romų kompetenciją. Čia pastebėtos panašios tendencijos – daugiau kaip 28 proc. respondentų linkę nuvertinti romų kompetenciją. Nuosaikesnės šiuo atžvilgiu moterys – kompetenciją menkina ketvirtadalis visų respondenčių-moterų ir beveik trečdalis – respondentų-vyrų. Didesnės įtakos vertinimams respondentų išsimokslinimas neturėjo. Tačiau pastebėtas ryšys tarp respondentų amžiaus ir moters kompetencijos vertinimų. Galima teigti, kad modernėjant visuomenei, nors ir lėtai, neigiami nusistatymai keičiasi. Prietaurai ir stereotipai yra kultūrinis visuomenės reiškiny, kurį reprezentuoja žodinės kūrybos tradicija. 40 proc. respondentų nurodė, jog organizacijose dažni lyties bei etninių grupių orumą žeidžiantys anekdotai, kas rodo neigiamų nuostatų sklaidos mastą. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad žymi dalis

neišreiškė savo pozicijos į prietaurus ir stereotipus, o toks konformizmas gali pasitarnauti organizacijose kylant diskriminuojantiems mobingo konfliktams.

## Literatūra

- Bartz, D. E., Hillman, L. W., Lehrer, S., Mayhug, G. M. (1990). A model for managing workforce diversity. *Management Education and Development*, 21(5), 321-326.
- Dessler, G. (2001). *Personalo valdymo pagrindai*. Poligrafija ir informatika, Kaunas.
- Dion, K. L., Cota, A. A. (1991). The Ms. Stereotype: Its domain and the role of explicitness in title preference. *Psychology of Women Quarterly*, 15, 403-410.
- Dion, K. L., Schuller, R. A. (1991). The Ms. Stereotype: Its generality and its relation to managerial and marital status stereotypes. *Canadian Journal of Behavioural Sciences*, 23, 25-40.
- Dovidio, J. F., Hebl, M. R. (2005). Discrimination at the level of the individual: Cognitive and affective factors. In R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (pp. 11-35). Erlbaum, Mahwah, NJ.
- Dovidio, J. F., Brigham, J. C., Johnson, B. T., Gaertner, S. L. (1996). Stereotyping, prejudice, and discrimination: Another Look. *Stereotypes and Stereotyping*. C. N. Macrae, C. Stangor, M. Hewstone (Eds.). Guilford Press, New York.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L. (Eds.). (1986). *Prejudice, Discrimination, and Racism*. Academic Press, Orlando. FL.
- Forbes, G. B., Adams-Curtis E., White K. B., Hamm N. R. (2002). Perceptions of Married Women and Married Men with Hyphenated Surnames. *Sex Roles*, 46(5-6), March, 131-200.
- Giddens, A. (2005). *Sociologija*. Poligrafija ir informatika, Kaunas.
- Gimžauskienė, E. (2007). *Organizacijų veiklos vertinimo sistemos*. Technologija, Kaunas.
- Girndt, T. (1997). An intervention strategy to managing diversity: discerning conventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6(2), 227-240.
- Greene, R., Effers, J. (2006). *Jėga: 48 valdžios dėsnių*. Algarvė, Vilnius.
- Jucevičienė, P. (1996). *Organizacijos elgsena*. Technologija, Kaunas.
- Jucevičius, R. (1998). *Strateginis organizacijų vystymas*. Pasaulio lietuvių kultūros, mokslo ir švietimo centras, Kaunas.
- Kolodej, Ch. (2005) *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung*. WUV, Wien.
- Kučinskas, V. (2007). *Vadovavimo etika*. Klaipėdos universiteto leidykla, Klaipėda.
- La Bier, D. (1986). *Modern madness: the emotional fallout of success*. Menlo Park, Addison Wesley.
- Legkauskas V. (2008). *Socialinė psichologija*. Vaga, Vilnius.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Lemme, B. H. (2003). *Suaugusiojo raida*. Poligrafija ir informatika, Kaunas.
- Maslow, A. H. (2006). *Motyvacija ir asmenybė*. Apostrofa, Vilnius.
- Mikulionienė, S. (2003). Pagarba, diskriminacija, neišprusimas? Požiūrio į pagyvenusio amžiaus žmones analizė. *Filosofija. Sociologija*, 2, 59-62.
- Myers, D. G. (2000). *Psichologija*. Poligrafija ir informatika, Kaunas.
- Myers, D. G. (2008). *Psichologija*. Poligrafija ir informatika, Kaunas.
- Myers, D. G. (2008). *Socialinė psichologija*. Poligrafija ir informatika, Kaunas.

- Noreika, A. (2004). Kultūrinė globalizacija Vytauto Kavolio Civilizacijų analizės požiūriu. *Filosofija. Sociologija*, 3, 43-48.
- Obrazcovas, V. (2006). *Valdymo ir administravimo metodai: teorija ir praktika*. Eugrimas, Vilnius.
- Pruskus, V. (2004). *Sociologija. Teorija ir praktika*. Teisės ir verslo kolegija, Vilnius.
- Reingardienė J. (2004). *Lyčių galimybių strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje*. Vytauto Didžiojo universitetas, Kaunas.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Poligrafija ir informatika, Kaunas.
- Robbins, S. P. (2007). *Kaip vadovauti žmonėms: visa tiesa, ir nieko, išskyrus tiesą*. Tyto Alba, Vilnius.
- Snellman, A. (2007). Social Hierarchies, Prejudice, and Discrimination. *Dissertation*, Uppsala Universitet.
- Suslavičius, A. (2006). *Socialinė psichologija*. Vilniaus universitetas, Vilnius.
- Unsworth, K. L., West, M. A. (2005). Komandos: kolektyvinio darbo iššūkiai. *Darbo ir organizacinė psichologija*, 314-333. Poligrafija ir informatika, Kaunas.
- Vveinhardt, J. (2007). Vertybinė individo, organizacijos ir visuomenės triada: kongruencijos paieškos organizacijoje. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Ernesto Galvanausko mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga, 2(9), 332-338.
- Vveinhardt, J., Nikaitė, I. (2008). Vertybių, kaip organizacijos kultūros elemento, poveikis viešbučių darbo veiksmingumui. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 1(17), 176-186.
- Žukauskas, P., Vveinhardt, J. (2008). Discrimination as a Confusion of Relations among the Employees: the Role of Stereotypes and Prejudices. *New Trends in Management*, 1, 790-799.
- Анастаси, А., Урбина, С. (2001). *Психологическое тестирование*. Питер, Санкт-Петербург.
- Бурлачук, Л. Ф., Морозов, С. М. (1999). *Словарь-справочник по психодиагностике*. Питер, Санкт-Петербург.
- Изард, К. Э. (2008). *Психология эмоций*. Питер, Санкт-Петербург.

## IDENTIFYING THE MANIFESTATION OF PREJUDICES AND STEREOTYPES AS INDICATORS OF WORKPLACE MOBBING

### Summary

Discrimination is described as a psychological violence in the organization that is directed against a group or separate people that belong to this group, understanding them as hostile and intolerable. These are changed, unhealthy relations that damage the dignity of a personality. In the society discrimination is understood as negative, shameful phenomenon. That is why the identification of discrimination in employee relations can have a preventive meaning and the leader acquires the right to find the solution for the problem and take correct decisions. Analysing the bibliography it becomes clear that discrimination that is evaluated through the prism of work relations is gender, social group, national etc discrimination, that is why for pointing out the dysfunctional relations and the term discrimination in work relations is used. Discrimination in employee relation- is processes that take place inside the organization between the employees. The main features of discrimination in employee relations are: exclusion

of group or people that belong to this group because of the difference they have, negative perception, social isolation, oppression. Employees are divided into groups according to physical, cultural; psychological features. Negatively viewed minority can become anyone who according to the ones in power or majority can be described negatively. Discrimination on a work place is understood as a complex of measures that are active for a long time and that evoke constant discomfort, stress, sufferings, and psychological pain. Discrimination as a dysfunction of employee relations is called violence that is used to frighten the victim, separate and throw out of the organization, because the ones who discriminate the victim think about it as dangerous to them and to the organization. The damage that is done to the victim, the psychological pain, and social separation is evaluated as aggression and violence.

The analysis of the discrimination processes as dysfunctional, confusion evoking relations would not be profitable, if these processes would be evaluated separately from the factors that influence them. The battle against the discrimination in the relations of the employees begins from the mess in the relations of the employees, the understanding and naming the factors that cause it. Prejudices and stereotypes create the "boogie men" that are schematized reflection of the society values and fears. In the tension field called "accepted-hostile", where the instincts of self-defend increase the wish to decrease the real or suspected danger "pushing it out" of the organization borders. In this case dysfunctional and confusion arousing relations, that are influenced by discrimination factor together become a mean of fighting, that we call discrimination-psychological or physical. Prejudices and stereotypes humiliate the dignity and value of a person. They are influenced by latent society processes that have the shades of human values and psychological reasons. Prejudices and stereotypes are based on ideology and tradition, which in the conciseness of the individual create the image of stability and completeness, which cause evaluation problems. Prejudices and stereotypes as factors of discriminative factors of the relations between employees would be not enough to connect only with ethnic group, culture or gender. It is necessary to pay the attention to the fact that any prejudices and stereotypes that are connected to the individuality is a negative understanding of a person. That is why all this creates more flexible attitude towards discrimination in the relations of the employees.

The main assumptions used to test the respondents' stereotypical way of thinking were as follows: "Women are worse managers than men because their decisions are ruled by emotions", "A gypsy would never make a good employee because work ethic is alien to his/her culture" and "We can often hear jokes made at the expense of blondes, the Jews and the Chukchi here". The decision was made to analyze the respondents' answers (approvals and/or disapprovals) by grouping the respondents according to their demographic characteristics: sex, age and education. The outcome was unexpected: firstly, women themselves admit that women managers are not as competent as men managers because women base their decisions on emotions; secondly, while assessing the integration of the Roma into organizations, women are much more critical than men in that respect; thirdly, women tell derogatory jokes about women, nationalities, etc a bit more often than men do.

**KEYWORDS:** prejudices, stereotypes, discrimination, relations among employees, values.