



SIELOVADININKO VAIDMUO ORGANIZACIJOJE KURIANT SAUGIĄ PSICHOSOCIALINĘ APLINKĄ: RELIGINĖS DVASINĖS PAGALBOS MOBINGO DARBO VIETOJE AUKOMS MODELIS

Mykolas Deikus

Vytauto Didžiojo universitetas

mykolas.deikus@vdu.lt

Finansavimą skyrė Lietuvos mokslo taryba (LMTLT), sutarties Nr. S-MIP-23-34.

ĮVADAS

Aktualumas

Darbo aplinkoje vykstantis psichosocialinis smurtas neretai perauga į sistemingą menkinimą, grasinimus ar darbuotojo socialinį izoliavimą, įvardijamą mobingu. Tokios patirtys mobingo aukoms palieka galias psichologines ir dvasines žaizdas.

Tyrimo problema

Nors kapelionų indelis teikiant dvasinę paramą darbuotojams yra plačiai pripažįstamas tarptautiniu mastu (Knapp et al., 2025), retai nagrinėjamos struktūruotos intervencijos (Wierstra et al., 2024), nėra aiškiai apibrėžtas sielovadininkų vaidmuo kuriant saugią psichosocialinę aplinką vaidmuo, trūksta religinės dvasinės pagalbos mobingo darbo vietoje aukoms gairių (Vveinhardt ir Deikus, 2023). Dėl šių, neretai sisteminių, spragų kapelionų ir dvasinių asistentų ir religinių išteklių potencialas lieka nepanaudotas.

Tikslas

Pasiūlyti sielovadininkų įgalinimo modelį, integruojant religinės tradicijos resursus į saugios psichosocialinės aplinkos kūrimą organizacijoje.

Uždaviniai

- Apibrėžti sielovadininkų įgalinimo kurti saugią psichosocialinę aplinką sąlygas;
- Nustatyti sielovadinės veiklos ribotumus, trukdančius užtikrinti darbuotojų psichosocialinę gerovę;
- Pasiūlyti religinės dvasinės pagalbos mobingo darbo vietoje aukoms modelį, kuriantį saugią psichosocialinę aplinką.

Tyrimo metodika

Apibrėžiant sielovadininkų įgalinimo kurti saugią psichosocialinę aplinką sąlygas taikytas naratyvinės literatūros apžvalgos metodas. Duomenys surinkti atlikus 9 interviu su sveikatos priežiūros įstaigose dirbančiais kapelionais ir dvasiniais asistentais, naudojant tikslinės atrankos metodą. Taikant informuotos grindžiamosios teorijos prieigą, duomenys analizuoti pasitelkiant atvirąjį, ašinį ir selektyvųjį kodavimą, abdukciją, nuolatinę palyginamąją analizę ir teorinę saturaciją. Metodas leido identifikuoti pastoracinės veiklos ribotumus ir sukurti modelį.

Teorinės prielaidos

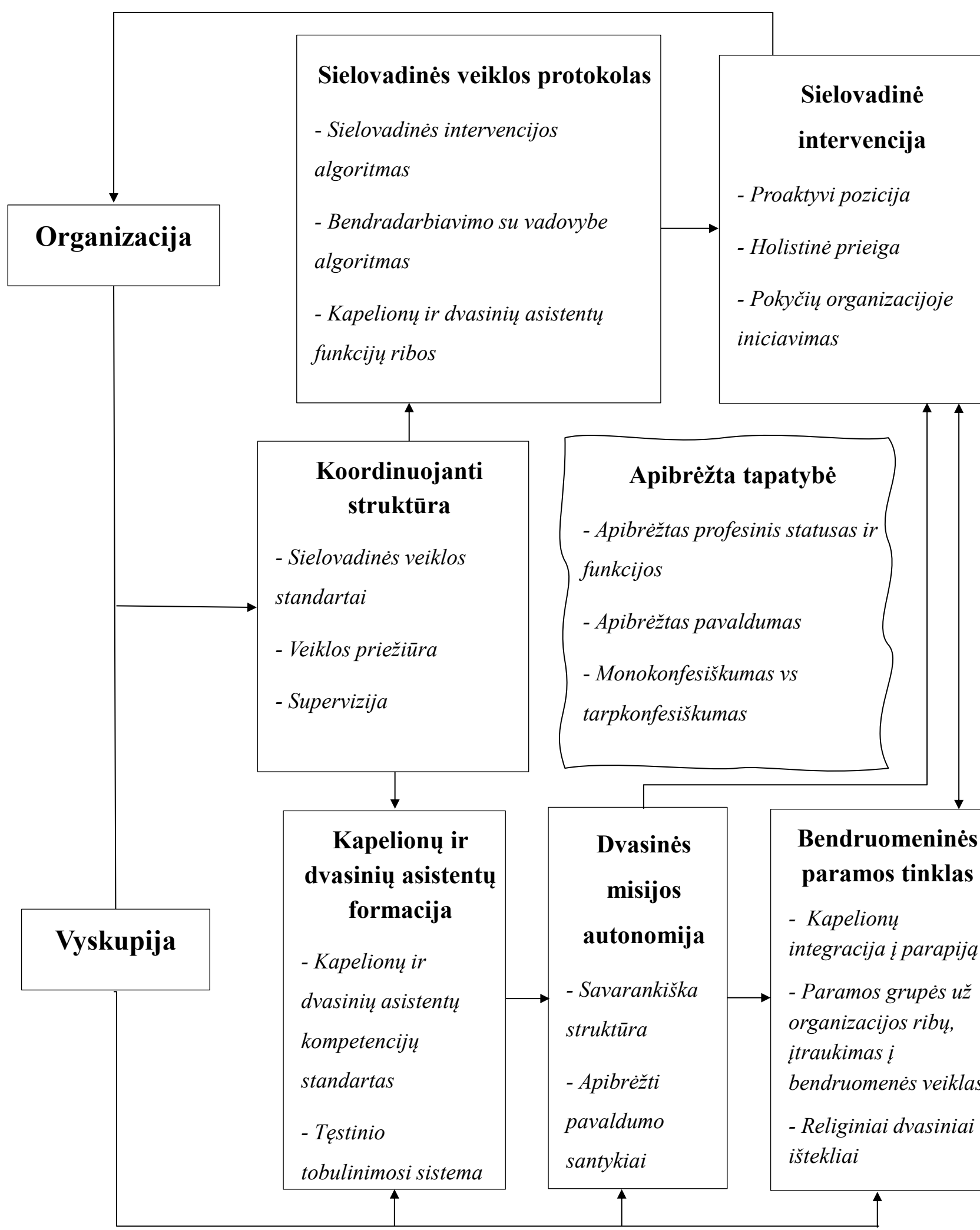
Religinė prieiga leidžia suprasti smurtautojo veiksmus, išvengiant reaktyvios agresijos, neigiamas emocijas (neapykantą ir nevirtį) paversti užuojauta ir viltimi, naujai perinterpretuoti skaudžias patirtis, atrandant jų prasmę (Wnuk, 2024; Vveinhardt, Deikus, 2023). Tačiau galimybės veiksmingai panaudoti religinius išteklius priklauso nuo sielovadininkų pasirengimo ir struktūros, įgalinančios (arba trukdančios) šiuos išteklius aktyvuoti. Tyrimai rodo, kad galimybes realizuoti sielovadininkų potencialą organizacijose silpnina aiškiai neapibrėžtos funkcijos, šališkumą skatinanti priklausomybė nuo darbdavio (Wolf, Feldbauer-Durstmüller, 2018). Autonomija, kuri įgyjama išvengiant sutartinių darbo santykių su priimančia organizacija, leidžia megzti su darbuotojais pasitikėjimu grįstus ryšius (Cadge et al., 2023).

Kiti svarbūs veiksniai yra sielovadininkų profesinis pasirengimas ir socialinis kultūrinis kontekstas kuriame funkcionuoja organizacijos. Sielovadininkams, tiek kapelionams, tiek šiuolaikinėse organizacijose dirbantiems pasauliečiams, nepakanka teologinių žinių – reikalingos tarpdisciplininės kompetencijos, apimančios psichologiją, krizių valdymą, skirtingas pasaulėžiūras (Michelson, 2006; Wolf, Feldbauer-Durstmüller, 2024). Tyrimai posovietinėse šalyse rodo, kad kapelionams reikia įveikti ateizmo suformuotą įtarumą (Belánová, 2022), o organizacijos linkusios primesti savo moralines nuostatas (Mikuczewski, 2024).

Tyrimo rezultatai

Suformuluota branduolinė kategorija *Liminali sielovadininko tapatybė* atskleidžia neapibrėžtą tarpinę kapelionų ir dvasinių asistentų būklę tarp dviejų institucijų – vyskupijos, kuri juos skiria, ir organizacijos, kuri įdarbina. Toliau išryškėja penkios šią kategoriją sudarančios subkategorijos, pabrėžiančios Lietuvoje egzistuojančias sielovados praktikos spragas (Vveinhardt et al., *in review*): *tarpinstitucinis vakuumas* – išryškina sielovadinės veiklos koordinacijos neapibrėžtumą; *simbolinio kapitalo instrumentalizavimas* – atskleidžia sprendimų moralinio legitimizavimo mechanizmą, kai į administracines darbuotojų gerovės struktūras įtraukti kapelionai tampa pasyvūs; *dvasinės mistijos fragmentacija* – nusako kapelionų ir dvasinių asistentų atpažįstamumo, veiklos koordinavimo stoką ir funkcijų persiskirstymą, kapelionams apsiribojant sakramentine veikla; *sielovadinis atsakas į mobingą* – išryškina pasyvias, improvizuotas sielovadininkų reakcijas į psichosocialinio smurto formas, neturint tinkamo pasirengimo; *religinė bendruomenė kaip pagalbos šaltinis* – rodo nepanaudotus potencialius religinės ir socialinės paramos išteklius. Sudarytas modelis (1 pav.) užpildo išryškėjusias spragas ir apibrėžia profesines bei konfesines sielovadininko tapatybės ribas. Tarpinstitucinį vakuumą pakeičia koordinuojanti struktūra, kuri palaiko ryšį tarp pasaulietinės ir religinės institucijų, reguliuoja sielovadinę veiklą, stebi priskirtų funkcijų realizavimą, formuoja kapelionų ir dvasinių asistentų rengimo uždavinius. Visa tai sudaro sąlygas dvasinei misijai funkcionuoti kaip autonomiškai struktūrai organizacijos sudėtyje.

Tyrimo rezultatai



1 pav. Saugią aplinką kurti įgalinantis religinės dvasinės pagalbos mobingo aukoms modelis

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

- Prisidėti kuriant saugią psichosocialinę aplinką sielovadininkus įgalina trys pagrindinės sąlygos: institucinė autonomija, tarpdisciplininės kompetencijos ir sociokultūrinio konteksto įvertinimas.
- Sielovadinę veiklą riboja sisteminis neapibrėžtumas, sudarantis sąlygas dvasinę misiją panaudoti organizacijos interesams tenkinti.
- Sielovadininkų vaidmenį kuriant saugią psichosocialinę aplinką gali sustiprinti aiškiai apibrėžta profesinė kapelionų ir dvasinių asistentų autonomija ir instituciškai suderinta sistema, leidžianti kryptingai aktyvuoti religinius ir bendruomeninius išteklius.

LITERATŪRA

- Belánová, A. (2022). 'The Core of My Work Is in Being with People Who Do Not Practise Faith in Any Way': The Self-Perception of Czech Hospital Chaplains. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 58(3), 285-308.
- Cadge, W., Turgo, N., Gilliat-Ray, S., Sampson, H. & Smith, G. (2023). The work of port chaplains: views from seafarers served. *Journal of Contemporary Religion*, 38(2), 325-342.
- Knapp, S., Schaefer, B., Stratton, R. G., Usset, T. J., K Yadav, S., & Fitchett, G. (2025). Chaplain care for health care colleagues: a scoping review. *Journal of Health Care Chaplaincy*, 31(1), 1-30.
- Michelson, G. (2006). The role of workplace chaplains in industrial relations: Evidence from Australia. *British Journal of Industrial Relations*, 44(4), 677-696.
- Mikuczewski, J. L. (2024). The Triple Beholdenness of Polish Hospital Chaplains: How to Avoid Confusion?. *Christian Bioethics: Non-Ecumenical Studies in Medical Morality*, 30(1), 57–65
- Wierstra, I. R., Schuhmann, C., Collard, J., Oosterom, B., & Jacobs, G. (2025). Interfaith Collaboration: Boundary Crossing in a Participatory Action Research Project with Health Care Chaplains in The Netherlands. *Journal of Religion and Health*, 64(2), 1068-1086.
- Wnuk, M. (2024). Are religious practices indirectly related to stress at work through the tendency to forgive? A sample of Polish employees. *Journal of Religion and Health*, 63(3), 2259-2275.
- Wolf, T. & Feldbauer-Durstmüller, B. (2018). Workplace chaplaincy: a literature review. *Journal of Management. Spirituality & Religion*, 15(1), 38-63.
- Vveinhardt, J., & Deikus, M. (2023). Strategies for a nonviolent response to perpetrator actions: what can Christianity offer to targets of workplace mobbing?. *Scientia et Fides*, 11(2), 175-195.
- Vveinhardt et al. A Model of Chaplaincy Assistance for Victims of Workplace Bullying: Attracting New Resources to Support a Healthy and Safe Work Environment (*in review*).