

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Psichologijos institutas

EMA ŠILYTĖ

Teisės psichologijos studijų programa
Magistro darbas

**Policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos
nuovargio sąsajos**

Darbo vadovas: dr. Dovilė Barysė

Vilnius
2022

Turinys

SANTRAUKA	4
SUMMARY	5
SVARBIAUSIOS SĄVOKOS	6
PRATARMĖ	7
1. ĮVADAS.....	8
1.1. Suvoktas organizacinis teisingumas.....	8
1.1.1. Suvokto organizacinio teisingumo samprata	8
1.1.2. Suvokto organizacinio teisingumo dimensijos	9
1.1.3. Organizacinio teisingumo vaidmuo organizacijoje.....	11
1.2. Suvoktas stresas.....	13
1.2.1. Streso samprata.....	13
1.2.2. Policijos pareigūnų patiriamas stresas.....	15
1.3. Užuojautos nuovargis.....	19
1.3.1. Profesinio gyvenimo kokybės koncepcija: užuojautos nuovargis, užuojautos pasitenkinimas, perdegimas, antrinis trauminis stresas.....	19
1.3.2. Užuojautos nuovargio ypatumai policijoje.....	21
1.4. Suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajos.....	22
1.5. Tyrimo tikslas, uždaviniai	24
2. METODIKA.....	25
2.1. Tiriamieji.....	25
2.2. Tyrimo instrumentai.....	25
2.3. Tyrimo eiga	30
2.4. Duomenų tvarkymas ir analizės metodai.....	31
3. REZULTATAI	33
3.1. Ryšiai tarp policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio skalių ...	33
3.2. Vyrų ir moterų policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio palyginimas	34
3.3. Organizacinio teisingumo, suvokto streso, užuojautos nuovargio skirtingose policijos pareigūnų amžiaus grupėse palyginimas	35
3.4. Policijos pareigūnų organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajos su policijos įstaigoje išdirbtu laiku.....	39
3.5. Policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso, užuojautos nuovargio palyginimas su tuo, kiek dažnai tenka susidurti su piliečiais	40
4. REZULTATŲ APTARIMAS	43
IŠVADOS.....	51
LITERATŪROS SĄRAŠAS	52
PRIEDAI	60

SANTRAUKA

Ema Šilytė. „Policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajos“. Vilnius, Vilniaus Universitetas, 2022, 62 p.

Policijos pareigūnams yra svarbios teisingumo problemos – nori, jog vadovybė elgtųsi sąžiningai, teisingai taikytų taisykles: suvokto organizacinio teisingumo nebuvimas yra viena iš streso atsiradimo priežasčių, o itin aukšto lygio patiriamas stresas ir darbe patiriamų trauminių incidentų poveikis gali sukelti užuojautos nuovargio simptomus. Lietuvoje nėra atliktų tyrimų, kurie nagrinėja policijos pareigūnų suvoktą organizacinį teisingumą ir užuojautos nuovargį, todėl to šio darbo tikslas – rasti policijos pareigūnų organizacinio teisingumo, suvokto streso, užuojautos nuovargio sąsajas.

Tyrime dalyvavo 326 Lietuvos policijos pareigūnai, iš jų 160 – vyrai (49,1%), 166 – moterys (50,9%). Amžiaus vidurkis – 38,46 (SD = 9). Mažiausias nurodytas amžius yra 21 metai, didžiausias – 59. Laiko, išdirbto policijos organizacijoje, vidurkis – 15,94 metų (SD = 107,63). Mažiausias laikas, išdirbtas organizacijoje – 1 mėn., didžiausias – 33 metai.

Tyrime naudotos Subjektyviai suvokto streso skalė (Perceived Stress scale (PSS)), Bendro teisingumo skalė (Perceived Overall Justice (POJ) scale), Profesinio gyvenimo kokybės skalė (The Professional Quality of Life Scale – ProQOL). Gauta, jog yra sąsajos tarp suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio.

Raktiniai žodžiai: policijos pareigūnai, suvoktas organizacinis teisingumas, suvoktas stresas, užuojautos nuovargis.

SUMMARY

Ema Šilytė. “The relationship between police officers’ perceived organizational justice, perceived stress and compassion fatigue“. Vilnius, Vilniaus Universitetas, 2022, 62 p.

Justice issues are important for police officers - they want management to act honestly, to apply the rules correctly: a lack of perceived organizational justice is one of the causes of stress and the effects of traumatic incidents at work can lead to compassion fatigue. There are no studies in Lithuania that examine the perceived organizational justice and compassion fatigue of police officers, therefore the aim of this study is to find the relationship between organizational justice, perceived stress and compassion fatigue of police officers.

The study involved 326 Lithuanian police officers, of whom 160 were men (49.1%) and 166 were women (50.9%). The mean age was 38.46 (SD = 9). The minimum age indicated is 21 years and the highest is 59. The average time spent in a police organization is 15.94 years (SD = 107.63). The minimum time worked in the organization is 1 month, the maximum is 33 years.

The study used the Perceived Stress Scale (PSS), the Perceived Overall Justice (POJ) scale, and the Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5). This study found links between perceived organizational justice, perceived stress, and compassion fatigue.

Key words: police officers, perceived organizational justice, perceived stress, compassion fatigue.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Suvoktas organizacinis teisingumas (angl. *perceived organizational justice*) – suvokiamas organizacijos elgesio su darbuotojais teisingumas, kuris susideda iš trijų aspektų: skirstymo, procedūros ir sąveikos teisingumo (Lazauskaitė-Zabielskė ir Bagdžiūnienė, 2008).

Suvoktas stresas (angl. *perceived stress*) – laipsnis, kuriuo individas įvertina savo gyvenime patiriamą stresą (Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983).

Užuojautos nuovargis (angl. *compassion fatigue*) – perdegimas bei kiti su stresu susiję simptomai, kuriuos patiria pagalbą teikiantys specialistai ilgai dirbdami su traumuotiems žmonėms (Van den Bos & American Psychological Association, 2007).

PRATARMĖ

Darbo režimas, krūvis, užduočių pobūdis ir griežtomis taisyklėmis paremta psichologinė atmosfera vidaus tarnybos pareigūnams – kasdienybė. Kaip ir bet kuriam kitam darbuotojui, policijos pareigūnams yra svarbūs teisingumo klausimai: jie nori, kad vadovybė elgtųsi sąžiningai ir teisingai taikytų taisykles (Trinkner, Tyler, Goff, 2016). Tai palengvina Policijos departamento vertybių ir prioritetų įsisavinimą (Bradford, Quinton, 2014) ir padidina tikimybę, kad pareigūnai paklus vadovams (Trinkner, Tyler, Goff, 2016). Tinkamas organizacinis klimatas padidina tikimybę, kad pareigūnai imsis iniciatyvaus organizacinio elgesio, pavyzdžiui, atliks papildomą darbą ir padės kolegoms pareigūnams (Bradford ir kt., 2014). Taigi, suvoktas teisingumas gali būti priemonė skatinti efektyvesnę policijos darbą, kuris galiausiai įgalina teikti geresnes paslaugas bendruomenei (Wolfe & Piquero, 2011).

Stresas pareigūnų darbe neretai gali tapti ir jų profesinio perdegimo priežastimi (Finney, Stergiopoulos, Hensel, Bonato, Dewa, 2013), o perdegimas darbo vietoje, stresas ir trauminių incidentų poveikis padidina užuojautos nuovargio riziką (Turgoose, Glover, Barker, & Maddox, 2017). Užuojautos nuovargio atsiradimą skatina ir organizacijoje patiriamas stresas (Papazoglou et al., 2020). Policijos pareigūnai, kurie patiria užuojautos nuovargį, gali jausti išsekimą, sumažėjusį gebėjimą jausti simpatiją ir empatiją, pyktį ir irzlumą, gali padidėti alkoholio ir narkotikų vartojimas, baimė dirbti su tam tikrais klientais, sumažėti malonumas mėgautis karjera, padidėti jautrumas arba nejautrumas emocinei medžiagai, atsiranda sunkumai atskiriant darbo ir asmeninį gyvenimus, atsirasti dažnas neatvykimas į darbą (pravaikštos) (Powell, 2020). Taigi, užuojautos nuovargis gali turėti neigiamos įtakos darbui policijoje.

Lietuvoje yra atlikti tyrimai, kuriuose nagrinėjamas policijos pareigūnų stresas, tačiau tyrimų, kurie nagrinėtų policijos pareigūnų užuojautos nuovargį, nėra. Įdomu ir tai, jog Lietuvoje nėra atliktų tyrimų apie pačių policijos pareigūnų suvoktą organizacinį teisingumą – taigi, nėra aišku, ar tai gali turėti įtakos suvoktam stresui, užuojautos nuovargiui. Policijos pareigūnų užuojautos nuovargio, suvokto organizacinio teisingumo nagrinėjimai padėtų atsižvelgti į Lietuvos policijos pareigūnų psichologinę būseną bei užkirsti kelią neigiamoms darbo, susijusioms su stresu, pasekmėms. Kadangi pareigūnų suvoktas organizacinis teisingumas tiesiogiai siejasi su geresne darbo kokybe ir psichologine gerove, o patiriamas stresas ir užuojautos nuovargis gali turėti neigiamos įtakos darbui policijoje, šiame darbe bus nagrinėjamos sąsajos tarp šių, tarpusavyje susijusių, aspektų.

1. ĮVADAS

1.1. Suvoktas organizacinis teisingumas

Šiame skyriuje bus nagrinėjamas suvoktas organizacinis teisingumas. Pirmiausia bus aptarta organizacinio teisingumo samprata, o toliau bus plėtojamos suvokto organizacinio teisingumo dimensijos ir pabrėžiamos tos, kurios iš jų yra svarbiausios kalbant apie organizacinį klimatą. Skyrelio pabaigoje bus aptartas organizacinio teisingumo vaidmuo organizacijoje.

1.1.1. Suvokto organizacinio teisingumo samprata

Teisingumo terminas nuo seno vartojamas ir tyrinėjamas tiek teisinėje, tiek ir kitose srityse. Teisingumas yra vienas iš seniausių bei sudėtingiausių aspektų antropologijoje (Vaičaitis, 2009). Pirmosios teisingumo sampratos ištakos randamos jau Vakarų filosofijoje (pvz., Aristotelio, Platono) bei Rytų mąstytojų (pvz., Konfucijaus, Gandžio) darbuose (Čunichina, 2014).

Teisingumas glaudžiai susijęs ir su tiesa, teisybe, lygybe, gėriu, o, taip pat, ši sąvoka gali būti laikoma ir dorybe. Pasak Vačaičio (2009), šios sampratos neatskiriamos, tad teisingumas gali būti analizuojamas ne tik teisiškai, bet ir filosofiškai. Taipogi, teisingumą laikant teisinės sistemos pamatu, svarbu gilintis į visa, ką jis apima, todėl reikėtų nepamiršti jo dorovinės ir filosofinės prasmės. Tačiau, tyrinėjant teisingumą psichologinių atžvilgiu, pabrėžiamas jo sampratos suvokimo šališkumas, nes kiekviena šios sąvokos interpretacija siejama su individualiu požiūriu į elgsenos, pasaulėžiūros, saviraiškos normas (Čunichina, 2014). Su tuo sutinka ir Dereškevičiūtė (2013), pagal kurią, teisingumas yra asmeninių nuostatų raiška.

Teisingumas dažnai aprašomas kitais terminais. Dažnai naudojami terminai teisingumui apibūdinti yra teisingumas, sąžiningumas, dorumas ir kiti (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001; Garg, Rastogi, & Paul, 2014). Nors šie apibūdinimai tarsi papildo viens kitą, teisinėje sistemoje šie aspektai gali būti vertinami ir ne kaip lygūs teisingumui. Oxford advanced learner's dictionary (2015) apibrėžima, jog laikytis įstatymų reiškia elgtis tinkamai, priimtina, pagrįstai. Su tuo sutinkama ir Lietuvių kalbos žodyne (2008), kuris nurodo, jog teisingas yra tas, kuris vadovaujasi pagrįsta tiesa. Tačiau žodyne taip pat minimos dorovės standartai, kuriuos siekiant teismo, reikia atitikti.

Suvoktas organizacinis teisingumas kaip sąvoka pradėta naudoti Greenberg (1990) kaip asmenų teisingumo supratimas. Tačiau vėliau pradėta šį terminą naudoti socialiai tiriant asmenų daugumos pritarimą socialiniams veiksams, vykstantiems institucijose. Nepaisant to, pasak mokslininkų (Colquitt et al., 2001) buvo toliau ieškoma aiškesnių parametru teisingumui pasverti. Todėl buvo gilintasi į

suvokiamo organizacinio teisingumo matmenis, taip siekiant išsiaiškinti, kas daro poveikį teisingumo raiškai įstaigose. Toliau apžvelgiami suvokto organizacinio teisingumo matmenys.

1.1.2. Suvokto organizacinio teisingumo dimensijos

Suvokiamas organizacinis teisingumas yra sudarytas iš atskirų dimensijų (Colquitt et al., 2001; Dbaibo, Harb, & Meurs, 2010). Šiuolaikiniai autoriai pritaria, kad teisingumas susideda iš dimensijų, vis dėlto literatūroje galima pastebėti nesutarimus dėl to, kiek šių dimensijų yra.

Skirstymo teisingumą (angl. *descriptive justice*) galima laikyti seniausiu nagrinėtu žmonių suvokto teisingumo tipu. Skirstymo teisingumas yra išteklių (gėrybių) paskirstymo teisingumo vertinimas (Adams, 1965), o darbuotojams tai gaunamų rezultatų suvokiamas teisingumas (Garg et al., 2014). Taigi, skirstymo teisingumas yra susijęs su subjektyviais priimto sprendimo arba skirstymo rezultato teisingumo vertinimais. Tolesni skirstymo teisingumo tyrinėjimai leido nustatyti tris pagrindines skirstymo taisykles: įnašo, lygybės ir poreikio (Leventhal, 1976). Anot įnašo taisyklės, darbuotojai vertina, kaip elgiamasi su jais bei kolegomis, atsižvelgiant į santykį tarp to, koks buvo įdėtas įnašas (tai įgūdžiai, išsilavinimas, intelektas, patirtis, amžius ir pan.) ir to, koks gautas atlygis (Adams, 1965), jei santykis yra nevienodas, tai juntamas neteisingumas (Leventhal, 1976). Lygybės taisyklė atkreipia dėmesį, jog yra svarbu, kad visi žmonės gautų vienodą atlygį, nepriklausomai nuo įdėto įnašo ar poreikių (Leventhal, 1976), pavyzdžiui, įstatymų numatyta tvarka Lietuvoje galioja 40 valandų darbo savaitė visiems piliečiams (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2015). Poreikių aspektas atkreipia dėmesį, kad asmenys, kurie pasižymi didesniais poreikiais, turėtų gauti didesnius atlygius (Leventhal, 1976), pavyzdžiui, darbuotojams, auginantems vaikus iki trejų metų, suteikiamos papildomos atostogos vaikui prižiūrėti (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2015). Tačiau visos skirstymo teisingumo taisyklės apima pagrindinę skirstomojo teisingumo idėją – darbuotojų suvokiamas sulauktų rezultatų teisingumas.

Procedūrinis teisingumas (angl. *procedural justice*) – tai suvoktas teisingumas skirstant išteklius arba rezultatus, t. y. atliekant procedūras (Thibaut & Walker, 1975). Ši teisingumo dimensija darbo aplinkoje yra svarbi, nes tyrėjai pastebėjo, kad asmenys yra linkę sprendimų priėmimo stadijoje prarasti kontrolę, kad galėtų išsaugoti kontrolę procesų stadijoje, pvz., išdėstyti savo nuomonę pagrindžiančius argumentus, turėti pakankamai laiko pristatyti savo poziciją (Thibaut & Walker, 1975). Procedūrinis teisingumas teigiamai siejasi su kognityvinėmis, emocinėmis ir elgesio reakcijomis darbo vietoje bei didina darbuotojų pasitenkinimą gyvenimu (Elovainio, Kivimaki, & Vahtera, 2002). Vėliau S. W. Gilliland ir L. Paddock (2005) šiuos du skirstymus apjungė ir išskyrė tris procedūrinio teisingumo principus: 1) Tikslumas apima nešališkumą (skirstymo procesui neturėtų daryti įtakos išankstinės

nuostatos ar asmeniniai interesai, pavyzdžiui, vadovas neturėtų pats sau nusistatyti atlyginimo), etiškumą (procedūras svarbu atlikti, remiantis etinėmis bei moralinėmis normomis, pvz., vengi kyšininkavimo) bei tikslios informacijos naudojimą (pavyzdžiui, priimant į darbą svarbu kandidatus vertinti atsižvelgiant į jų charakteristikas) (Leventhal, 1976). 2) Galimybė išreikšti nuomonę (angl. voice) – atitinkamų sąlygų sudarymas, kurioms esant darbuotojai galėtų atvirai reikšti savo nuomonę, o esant reikalui, pakeisti procesų rezultatus (Thibaut & Walker, 1975). 3) Nuoseklumas – skirstymo procedūros turi būti taikomos visiems darbuotojams vienodai, pavyzdžiui, priimant į darbą turi būti duodamas vienodo sunkumo testas visiems asmenims.

Tyler and Blader (2003) procedūrinį teisingumą išskiria į du komponentus – asmeninius (angl. *interpersonal treatment factors*) ir sprendimo priėmimo (angl. *decision-making*). Darbuotojai tikisi, jog pati organizacija su jais elgsis oriai ir pagarbiai, vadovai bus ne tik atsidavę darbui, bet ir geranoriški, rūpestingi jiems. Sekantis svarbus aspektas – vadovų gebėjimas priimti teisingus, neutralius sprendimus, kurie yra pagrįsti faktais, o ne subjektyviu šališkumu. Darbuotojai tikisi, jog turės pakankamai informacijos apie priimtą sprendimą, teisę žinoti, kodėl būtent toks sprendimas buvo priimtas bei galės apskųsti sprendimus, kurie, jų nuomone, yra neteisingi. Taigi, darbuotojams labai rūpi, ar su jais elgiamasi procedūriškai sąžiningai (Tyler, 2011). Darbuotojų jaučiamas procedūrinis teisingumas vidiniame organizacijos klimate – tai priemonė sukurti sėkmingesnę darbo aplinką, nes darbuotojai ima labiau reaguoti į vadovybės nurodymus (van Dijke & De Cremer, 2010), antra, jie labiau linkę savanoriškai daryti tai, ko reikia, kad organizacija klestėtų, įskaitant taisyklių laikymąsi ir bendradarbiavimą su kolegomis (Tyler & Blader, 2003).

Vėliau tiriant suvokiamą organizacinį teisingumą buvo išskirta dar viena dimensija - **sąveikos teisingumas** (angl. *Interactional Justice*), kuris apima elgesį tarp asmenų priimant procedūras (Engstrom, 2014). Sąveikos teisingumas skatina vidinę motyvaciją tarp darbuotojų, didina pasitikėjimą savimi, augimą bei autonomiškumą, o kartu skatina pozityvius santykius darbe bei asmeniniame gyvenime (Garg et al., 2014). Sąveikos dimensija nėra vienalytė, todėl ją pasiūlyta suskaidyti į dvi dalis: tarpasmeninį ir informacinį teisingumą. Šiuo metu vis dažniau yra taikomas šis skirstymas (Engstrom, 2014).

Tarpasmeninis teisingumas (angl. *interpersonal justice*) apibūdinamas laipsniu, kiek organizacijos vadovai (ar kiti autoritetai), esantys įsitraukę į procedūrų vykdymą arba rezultatų nustatymą, su darbuotoju elgiasi maloniai, oriai, ir pagarbiai (Greenberg, 1990). Pavyzdžiui, pastebėta, kad socialiniams darbuotojams reikia justi, jog vadovai jais ir jų priimamais sprendimais pasitiki, tada jie irgi

yra linkę pasitikėti vadovais (Engstrom, 2014). Nustatyta, kad suvokiamas tarpasmeninis teisingumas siejasi su mažesniu patiriamu stresu darbe (Dbaiho et al., 2010).

Informacinis teisingumas (angl. *Informational Justice*) apima tikslus ir kokybiškus paaiškinimus darbuotojams, kodėl procedūros buvo vykdomos pasirinktu būdu arba kodėl rezultatai bei pareigos buvo paskirstytos būtent tokiu būdu (Greenberg, 1990), t. y. ši dimensija atkreipia dėmesį į adekvačios informacijos perdavimą (Endriulaitienė ir Medišaiskaitė, 2012). Informacinis teisingumas siejasi su įsipareigojimu organizacijai (Jepsen & Rodwell, 2012).

Bendrasis teisingumas (angl. *overall justice*) – globalus asmens, priimančio sprendimą, teisingumo įvertinimas, paremtas asmenine vertintojo ir kitų žmonių patirtimi (Holtz & Harold, 2009; Lind, 2001). Bendrojo teisingumo konstruktas yra pripažįstamas jau seniai. Nors susidomėjimas bendruoju teisingumu per pastaruosius penkerius šešerius metus padidėjo (Ambrose et al., 2015), teoriniame diskurse bendrojo teisingumo koncepcija atsirado daug anksčiau. Bendrojo teisingumo konstruktas gali tiksliau atspindėti žmonių teisingumo patyrimą nei paskiri teisingumo tipai (Holtz & Harold, 2009). Yra teigiama, jog sąveikos, procedūros bei sąveikos teisingumas yra stipriai susiję vienas su kitu, todėl tai sudaro bendrą organizacinį teisingumą (Ambrose & Arnauld, 2005; Ambrose & Schminke, 2007), o vienos ar kitos dimensijos nebuvimas neleidžia kurti efektyvaus organizacinio teisingumo. **Organizacijos teisingumas** (angl. *overall justice of organization*) yra apibrėžiamas kaip darbuotojo suvokiamas organizacijos elgesio su juo teisingumas (Ambrose & Schminke, 2009). Jį formuoja skirstymo, procedūros ir sąveikos teisingumo vertinimai (Ambrose et al., 2015). Teisingumo vaidmuo organizacijoje paprastai grindžiamas jo sąsajomis su darbuotojų nuostatomis ir elgesiu darbo, vadovų, organizacijos atžvilgiu.

Šiame darbe bus remtasi bendrojo teisingumo samprata. Nors išskirtų suvokto teisingumo dimensijų yra daug, šiame darbe bus nagrinėjamas suvoktas organizacinis teisingumo konstruktas, atspindintis skirstymo, procedūrinio, sąveikos teisingumo vertinimus.

1.1.3. Organizacinio teisingumo vaidmuo organizacijoje

Jau ne vieną dešimtmetį yra tiriama teisingo elgesio su darbuotojais svarba organizaciniame klimate. Teisingas sprendimų priėmimas teigiamai veikia darbuotojo nuostatas darbo, vadovo ir organizacijos atžvilgiu. Colquitt ir kt. (2001) mini, jog neteisingas elgesys bus susijęs su mažiau teigiamoms darbuotojų nuostatomis, darbuotojai pasižymės destruktviu elgesiu organizacijoje bei tikėtina, jog bus linkę palikti organizaciją. Todėl nenuostabu, kodėl darbuotojai mieliau renkasi dirbti organizacijose, kuriose su jais elgiamasi teisingai (Rupp & Cropanzano, 2002). Panagrinėjus įvairių

autorių literatūrą, organizacinis klimatas yra apibrėžiamas kaip sąveika tarp organizacijos narių – vadovybės ir darbuotojų bendravimas. Akivaizdu, jog kai organizacija turi palankų vidinį klimatą, darbuotojai geriau įsisavina pačios organizacijos vertybes, yra labiau motyvuoti, o tai skatina efektyvesnę darbo aplinką (Trinkner, Tyler, & Goff, 2016).

Yra daug veiksmų, kurie skatina geresnį organizacijos klimatą. Visgi įvairūs šaltiniai teigia, kad svarbiausias jų yra procedūrinis teisingumas. Trinkner, Tyler, Goff (2016) mini, jog procedūrinis teisingumas yra pagrindinis palankaus klimato aspektas. 1988 m. Lind ir Tyler procedūrinį teisingumą išskyrė kaip laipsnį, kuriuo darbuotojai mano, kad su jais, jų vadovais ir kolegomis elgiamasi sąžiningai. Šiuo atveju, daugiausia dėmesio skiriama sprendimų priėmimo proceso teisingumui, o ne tų sprendimų rezultatams, nors abu aspektai yra svarbūs. Reiktų paminėti, jog sprendimų priėmimo proceso teisingumas lemia darbuotojų produktyvumą darbe (Rupp & Cropanzano, 2002). Taigi, neabejotina, jog procedūrinis teisingumas skatina geresnį organizacijos klimatą.

Policijos pareigūnai yra jautrūs teisingumo problemoms. Yra tikimasis, jog vadovybė elgsis sąžiningai ir teisingai taikytą taisyklę (Trinkner et al., 2016). Tai palengvina departamento vertybių ir prioritetų įsisavinimą (Bradford & Quinton, 2014) bei padidina tikimybę, kad pareigūnai paklus vadovams (Trinkner et al. 2016). Be to, procedūrinis teisingumas padidina tikimybę, kad pareigūnai imsis iniciatyvaus organizacinio elgesio, pavyzdžiui, atliks papildomą darbą ir padės kolegoms pareigūnams (Bradford & Quinton, 2014). Taigi procedūrinis teisingumas gali būti priemonė skatinti efektyvesnį policijos darbą, kuris galiausiai teikia geresnes paslaugas bendruomenei (Wolfe ir Piquero, 2011).

Trinkner, Tyler, Goff (2016) išskiria svarbius aspektus, kurie lemia policijos pareigūnų suvoktą teisingumą, iš kurių pirmasis – demokratiškas požiūris į policiją. Teisingas procedūrinis klimatas organizacijoje gali skatinti geresnius santykius su visuomene. Stengimasis parodyti, jog kontroliavimo, vadovavimo stiliai nėra ilgalaikės kovos su nusikalstamumu strategijos, leis raginti žmones laikytis demokratiškesnio požiūrio į policiją. Kai žmonės jaučia procedūrinį teisingumą – palankiau vertina ir policijos pareigūnų elgesį (Valickas ir kt., 2013). Trumpai tariant, demokratinį požiūrį į policiją galima apibendrinti kaip sąžiningą, atsidavusios visuomenei policijos darbą, kada jėga ir prievarta yra naudojama kaip paskutinė priemonė. Toks požiūris į policijos pareigūnus skatina visuomenės bendradarbiavimą ir paramą (Bradford & Quinton, 2014; Trinkner et al., 2016) bei norą patiems policijos pareigūnams gerai atlikti savo darbą.

Kitas svarbus aspektas, skatinantis policijos pareigūnų teigiamą požiūrį į suvoktą teisingumą – policijos pareigūnų gerovė (Trinkner et al., 2016). Policijos pareigūnų gerovė yra glaudžiai susijusi su jų patirtimi dirbant (Gershon et al., 2009; Shane, 2010). Skirtingai nuo kitų profesijų, pareigūnai gali

susidurti su potencialiai pavojingomis situacijomis ir susidurti su nemaloniais įvykiais, bendraudami aukomis ar būdami nusikaltimo vietose. Tokia patirtis yra susijusi su nuolatine įtampos ir streso būseną kuri yra susijusi su mažesniu pasitenkinimu darbu ir pareigūno efektyvumu (Shane, 2010). Kai vyrauja stresas, asmuo gali naudoti netinkamas streso įveikimo strategijas, o tai gali skatinti netinkamą pareigūnų elgesį – piknaudžiavimas alkoholiu, depresijos simptomai (Trinkner et al., 2016). Teisingas procedūrinis klimatas organizacijoje gali sumažinti streso padarinius (geri, supratingi santykiai su kolegomis ar vadovybe). Be to, buvo atliktas tyrimas, kuriame pareigūnų stresas per 14 mėnesių buvo tiesiogiai susijęs su tuo, kiek jie tikėjo, kad jų vadovai juos palaiko (Craun, Bourke, Bierie, & Williams, 2014). Taigi, su darbo pobūdžiu susijusių streso padarinių mažinimas priklauso nuo įstaigos vadovų palaikymo – kuo jis didesnis, tuo didesnė tikimybė, jog patiriamas streso bus mažiau.

Pareigūnams labai svarbus jų pačių tikėjimas savo autoritetingumu. Tai yra kitas aspektas, kuris įeina į policijos pareigūno gerovę bei yra susijęs su teisingu procedūriniu klimatu organizacijoje – pačių pareigūnų nuomonė apie jų, kaip teisės atsovų, teisėtumą. Pareigūnai tuo metu yra įsitikinę savo valdžia, mano, jog yra autoritetingi bei jų turima galia yra normatyviai pagrįsta. Dėl to, susidūrę su konfliktu (nerimą keliančia situacija), jie labiau linkę pasikliauti savo autoritetu (Trinkner et al., 2016). Savo įteisinę pareigūnai turi geresnę padėtį išspręsti konfliktą saugesniu ir mažiau stresą keliančiu būdu (Goff, Epstein, Mentovich, & Reddy, 2013). Taigi, procedūriškai teisingas klimatas palengvina šį savęs įteisinimo procesą.

1.2. Suvoktas stresas

Šiame skyriuje bus aptartas stresas. Visų pirma, bus aptarta streso samprata – kaip kito įvairių autorių nagrinėjami streso aspektai bei nurodoma, kokių streso aiškinimo modelių bus remtasi šiame darbe. Toliau bus plėtojamas policijos pareigūnų patiriamas stresas – kuo policijos pareigūnų darbas yra svarbus, kokie yra pagrindiniai streso šaltiniai.

1.2.1. Streso samprata

Streso apibrėžimų yra daug, o skirtingi autoriai išskiria skirtingus jo aspektus – todėl vieningo streso apibrėžimo mokslinėje literatūroje nėra. Ankstyvieji streso tyrimai buvo atlikti per gana siaurą spektrą – dažniausiai iš fiziologinių arba psichologinių reiškinių pusės. Toliau bus pateikti skirtingi streso aspektai – stresas gali būti apibūdinamas kaip atsakas, stimulus arba kaip sąveika.

Moksliskai sąvoką „stresas“ pirmasis nagrinėjo Kanados medicinos daktaras Hansas Selje (1907–1982 m.). Savo klasikinėje streso teorijoje sąvoką „stresas“ įvardija kaip nespecifines organizmo reakcijas į bet koki pateiktą reikalavimą (Burba, Sitnikovas ir Lankaitė, 2014). Taigi, dėmesys buvo sutelktas į streso sukeltas pasekmes, nesigilinant į streso prigimtį. Stresas traktuojamas kaip priklausomas kintamasis, t.y. kaip tam tikras fiziologinis atsakas į neigiamą ar kenksmingą aplinką (Bandzienė, 2009). Stresas buvo tyrinėjamas per įvairias reakcijas į stresorius ir pabrėžiama, jog visų reakcijų fiziologiniai padariniai yra panašūs (sumažėjęs apetitas, svoris, motyvacija) (Selye, 1983). Taigi, taip buvo išskirtas bendrasis prisitaikymo sindromas – bendra organizmo prisitaikančioji reakcija į stresą (Bandzienė, 2009). Šis sindromas turi tris fazes: 1. Nerimo fazė – energijos, kuri reikalinga sutikti stresorių ir pasipriešinti jam, kaupimas; 2. Priešinimosi fazė – susidorojimas su stresoriumi bei atsparumas jam; 3. Išsekimo fazė – jei nepavyksta panaikinti stresoriaus poveikio, atsiranda išsekimas (Bandzienė, 2009). H. Selje teigia, jog stresas nėra neigiamas reiškinys – jis tarsi būtina prielaida, kad organizmai galėtų funkcionuoti (Burba ir kt., 2014). Taip buvo išskirtos dabar gana plačiai naudojamos sąvokos: eustresas (teigiamas, „gerasis“ stresas) – teigiamai veikianti įtempta būseną, distresas (neigiamas arba „blogasis“ stresas) – neigiamas suvokiamas ir dažniausiai blogai veikiantis išgyvenimas. Taigi, H. Selje, fiziologinės streso sampratos atstovas, stresą apibrėžė kaip organizmo atsaką į išorinius veiksnius. Kiek vėliau šį modelį papildė kiti tyrėjai, įtraudami ir psichologines sąvokas.

Kiek vėliau T. H. Holmes ir R. H. Rahe kreipė dėmesį į tai kas sukelia stresą, o ne į tai, kaip organizmas į jas reaguoja (Grakauskas, 2004). Atlikta stresorių analize jie bandė nustatyti, kokie yra universalūs stresorių požymiai (Burba ir kt., 2014), tačiau nesėkmingai. Kiekvienam žmogui tas pats stresorius turėjo nevienodą poveikį net esant toms pačioms streso atsiradimo sąlygoms. Dirgiklio-reakcijos modelis taip pat negalėjo atsakyti į šį klausimą. Visgi, kognityvynės psichologijos tyrimai atskleidė kitokį požiūrį į streso atsiradimą.

Kognityviniai psichologijos tyrimai stresą apibrėžia kaip subjektyvų, kiekvienam asmeniui skirtingą, potyrį (Burba ir kt., 2014). Lazarus (1998) teigia, jog reikia atkreipti dėmesį į tai, kokie yra individualūs motyvaciniai, kognityviniai veiksniai, kurie pasireiškia tarp stresoriaus ir reakcijos. R. S. Lazarus ir jo kolegos (1984 m.) stresą apibūdina kaip ypatingą asmens ir aplinkos santykį, kuris asmens yra įvertintas kaip apsunkinantis, arba viršijantis jo turimus išteklius ir keliantis grėsmę jo gerovei bei pabrėžia, kad įvairūs poveikiai gali nesukelti streso tol, kol pats žmogus neįvertina jo kaip stresoriaus.

Apibendrinant streso tyrimus, buvo pasiūlyta išskirti pagrindinius, visoms streso sampratoms tinkančius, požymius: 1) išorinį ar vidinį organizmą veikiantį veiksni: jis dar vadinamas stresoriumi; 2) įvertinimą – nustatymą, kuris organizmą veikiantis dirgiklis yra jam kenksmingas, o kuris ne; 3) įveikimo

procesą – tai procesas, kurio metu organizmas deda pastangas, siekdamas susidoroti su jį veikiančiu stresiniu dirgikliu; 4) streso reakciją – tai visuma stresoriaus sukeltų organizmo fiziologinių, psichologinių ir kitų jo sistemų reakcijų į stresorių (Lazarus, cit. iš Grakauskas, 2004). Apskritai, R.S. Lazarus streso teorija apibūdina kaip procesą (Folkman & Moskowitz, 2000): stresas, asmens ir aplinkos ryšys, kurį pats asmuo suvokia kaip viršijantį turimus išteklius, keliantį grėsmę jo gerovei (Folkman et al., 1986).

Suvokiamo (arba subjektyviai suvokiamo) streso sąvoka buvo išskirta dėl pagrindinės priežasties – stresas nėra tik fiziologinis, tai ir psicho-emocinis reiškinys, todėl psichologijoje tyrimo objektas dažniausiai yra būtent subjektyvus streso patyrimas (Smilgevičiūtė, 2016). Taigi subjektyviai suvoktas stresas (*angl. perceived stress*) – laipsnis, kuriuo individas įvertina savo gyvenime patiriamą stresą (Cohen et al., 1983). J. Cohen yra pirmasis autorius, kuris panaudojo subjektyviai suvokto streso sąvoką, o jo sukurtas suvokiamo streso klausimynas yra plačiai naudojamas tiek pasaulio, tiek Lietuvos tyrimuose. Subjektyviai suvokto streso skalė (*angl. Perceived Stress Scale (PSS)*) sukurta remiantis transakciniu R. S. Lazarus modeliu (Shewchuk, Elliott, MacNair-Semands, & Harkins, 1999).

Taigi, šiame darbe bus remiamasi „stresas - kaip sąveika” apibūdinimu – fiziologinių ir psichologinių reiškinių visuma, o subjektyviai suvokto streso matavimui bus naudojamas J. Cohen suvokiamo streso klausimynas.

1.2.2. Policijos pareigūnų patiriamas stresas

Visas pareigūnų darbas pasižymi aiškia sistemos struktūra ir subordinacija grįsta kultūra, yra griežtai reglamentuotas ir paremtas LR statuto įstatymu (LR seimas, 2003, Nr. IX-1538). Pagal Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymą (LR seimas, 2016, Nr. VIII-2048), policijos pareigūnas - Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statute nustatyta tvarka į pareigūno pareigas priimtas statutinis valstybės tarnautojas, atliekantis įstatymuose nustatytas policijos funkcijas, kuriomis užtikrinamas policijos uždavinių ir funkcijų įgyvendinimas, turintis įstatymų suteiktus viešojo administravimo įgaliojimus dėl sau nepavaldžių asmenų ir (ar) vadovaujantis policijos pareigūnams. Pagal šį įstatymą į policijos pareigūno uždavinius įeina: žmogaus teisių ir laisvių apsauga; asmens, visuomenės saugumo ir viešosios tvarkos užtikrinimas, neatidėliotinos pagalbos teikimas asmenims, kai ji būtina dėl jų fizinio ar psichinio bejėgiškumo, taip pat asmenims, nukentėjusiems nuo nusikalstamų veikų, administracinių teisės pažeidimų (nusižengimų), ekstremaliųjų situacijų ar panašių veiksmų; nusikalstamų veikų ir administracinių teisės pažeidimų (nusižengimų) prevencija; nusikalstamų veikų ir administracinių teisės pažeidimų (nusižengimų) atskleidimas ir tyrimas; eismo automobilių keliais priežiūra. Taigi, policijos pareigūnų darbas kur kas įvairesnis nei iš tiesų atrodo visuomenei.

Policijos pareigūnai, palyginus su kitų sričių specialistais, dažniau patiria smurtą, rizikuoja savo sveikata bei gyvybe. Taip pat, išgyvena sunkumus bendraudami su aukų šeimomis, draugais, pažįstamais (Ivleva ir Pajarskienė, 2018). Todėl būtina atkreipti dėmesį į distreso padarinius, po patirtų kritiškų įvykių policijos pareigūnams privaloma skirti neatidėliotiną psichologinę pagalbą. Pareigūnų darbo aplinkybės, tokios kaip ilgos darbo valandos, sveikatai nepalankus darbo grafikas, sudėtingos užduotys, griežta jų atlikimo tvarka, sukuria psichosocialinių rizikos veiksnių kupiną atmosferą. Dirbant tokiomis aplinkybėmis, dažnai patiriamas aukščiausio lygio stresas ir įtampa. (Patterson, 2009). Mokslinėje literatūroje teigiama, jog toks stresas smarkiai padidina profesinio perdegimo riziką (Finney, Stergiopoulos, Hensel, Bonato, & Dewa, 2013; Jaracz ir kt., 2017). Todėl yra svarbu nagrinėti pareigūnų patiriamo streso priežastis.

Įvairūs šaltiniai skirtingai pateikia informaciją apie pareigūnų streso priežastis. Ankstesni autoriai išskiria dvi pagrindines stresorių grupes: įprastinius stresorius, kurie, policijos pareigūno darbe dažnai pasitaiko, bei kritiškus įvykius, kurie pasitaiko rečiau, tačiau gali sukelti stiprų distresą. Įprastinius stresorius dar galima skirstyti į smulkesnes grupes, pvz., vidiniai, kurie priklauso pačiai policijos sistemai (Blau, 1994; Bonifacio, 1991; Brown & Campbell, 1994; Stevens, 1999). Vidiniai stresoriai skirstomi į specifinius (operatyvios užduotys: emociškai paveikų žmonių sulaikymas, kontaktavimas su aukų artimaisiais, artimoje aplinkoje patiriamų konfliktų sprendimas, pareiga užtikrinti asmenų saugumą) ir į bendrus (policijos įstaigų veikimo ir valdymo specifika: per ilgos darbo valandos, rizika pasižymintis darbo pobūdis, daugelį metų naudota ir pasenusi darbo įranga, stresą keliantys ryšiai su kolegomis ar vadovais, nepagrįstai teikiami apdovanojimai arba nuobaudos, skurdžios karjeros perspektyvos)(Valickas ir Vabolytė, 2003). Dar viena įprastinių stresorių grupė, kurią galima būtų lyginti kartu su kritiniais įvykiais (Lieberman et al., 2002), tai už policijos institucijų sienų egzistuojantys stresoriai, susiję su baudžiamąja teisėtvara: teisėjų paramos trūkumas, teismuose vykstantis nuolaidžiavimas nusikaltusių asmenų atžvilgiu, jaučiama pareiga teikti parodymus teismuose, visuomenės ir žiniasklaidos keliami dideli lūkesčiai, pastovus pareigūnų stebėjimas, jų elgesio vertinimas, kuriamas neigiamas policininkų įvaizdis. Ivleva ir Pajarskienė (2018) atliko išsamią literatūros analizę bei išskyrė veiksnius, lemiančius policijos pareigūnų patiriamą stresą darbe. Tai darbo aplinkos, individualūs ir sociodemografiniai veiksniai, socialiniai ryšiai ir parama.

Darbo aplinkos veiksniai yra vieni iš pagrindinių stresą keliančių veiksnių. Literatūroje teigiama, jog policijos pareigūnai sulaukia aukštų reikalavimų, o jų darbas yra pernelyg sudėtingas, todėl jį atliekant lengva suklysti. Didelis darbo krūvis, ilgos darbo valandos, spaudimas kelia policijos pareigūnams didelį nerimą (Bonner & Brimhall, 2021). Užsienio tyrimai rodo, jog dėl nuolatinio susidūrimo su aukštais

reikalavimais bei spaudimu verčia darbuotojus jaustis stebimais darbo metu (Guan et al., 2017), o tai kelia psichologinį stresą.

Pareigūnai daug dažniau nei kitų profesijų atstovai susiduria su rizikingais įvykiais (smurtu, grėsme savo ir partnerių sveikatai bei gyvybei, mirties atvejais, mirusiųjų artimaisiais). Nustatyta, jog Lietuvoje policijos pareigūnai su tokio pobūdžio įvykiais susiduria maždaug 3,15 kartų per mėnesį (Valickas ir Vabolytė, 2002). Kritiniai įvykiai gali lemti potrauminį stresą, depresijos simptomus (Ivleva ir Pajarskienė, 2018). Policijos pareigūnai dažnai patiria traumuojančius įvykius susijusius su skriaudžiamais mažamečiais, mirusiomis aukomis, dalyvavimas smurtiniuose įvykiuose bei įvairiose šaudymo operacijose, todėl jiems gresia potrauminis streso sindromas, o tai gali pakenkti psichinei gerovei bei paveikti gebėjimą atlikti pareigas visuomenei (Covey, Shucard, Violanti, & Shucard, 2013). Vidutiniškai apie 15 procentų JAV pareigūnų patiria potrauminio streso simptomus. Kritiniai įvykiai sukelia ir nerimą, todėl vėliau atsiranda elgesio sutrikimai – policijos pareigūnams pasireiškia agresija, piknaudžiavimas narkotinėmis medžiagomis, atsiranda savižudiškos mintys (Covey et al., 2013).

Svarbu ir su organizacija susiję stresą keliantys ypatumai (Ivleva ir Pajarskienė, 2018). Tai yra neefektyvus vadovavimas, pačių policininkų suprantamas sistemoje vyraujantis spaudimas, nuolatinis resursų poreikis, restruktūrizavimas, biurokratija bei formalus subordinacinis bendravimas su kolegomis ar vadovybe (Norkus, Dirvelytė ir Karpenko, 2017). Šie ypatumai skatina hierarchinio sprendimų priėmimų mechanizmo atsiradimą, kontrolę darbe (žmogaus teisę daryti sprendimus dėl darbo tempo bei krūvio) – o tai siejama su didesniu streso lygiu bei įtaka pareigūnų sveikatai.

Su darbo organizacija susiję veiksniai policijos pareigūnams kelia įtampą labiau nei su darbu susijusių užduočių vykdymas ir kritiniai įvykiai (Valickas ir Vabolytė, 2002). Jau XXI a. pradžioje didelis dėmesys buvo skiriamas organizacijos klimato poveikis patiemis darbuotojams. Kai elgiamasi teisingai, darbuotojai pasižymi teigiamomis nuostatomis ir elgesiu organizacijos, vadovų ir paties darbo atžvilgiu. Ir priešingai, jei su darbuotojais elgiamasi neteisingai, jų elgesys tampa neigiamas bei destruktivus, jie linkę išeiti iš darbo (Colquitt et al., 2001). Patiriamas stresas paveikia ir darbuotojų produktyvumą darbe (Pagon, Spector, Cooper, & Lobnikar, 2011).

Patiriamas stresas darbe ilgaainiui paveikia ne tik asmens psichinę, bet ir fizinę sveikatą. Tyrimai pagrindžia, jog darbo aplinkoje patiriamas stresas susijęs su įvairių ligų (kaulų, raumenų, virškinimo, širdies bei kraujagyslių) bei sutrikimų (virškinimo, apetito, miego) atsiradimu (Hauke, Flintrop, Brun, & Rugulies, 2011; Nixon, Mazzola, Bauer, Krueger, & Spector, 2011; Kobayashi, 2004).

Individualūs ir sociodemografiniai veiksniai taipogi daro poveikį policininkų patiriamo streso atsiradimui. Literatūroje teigiama, jog nerimastingi policininkai vengia rizikingų atvejų, o sąmoningi –

ieško palankesnių problemų įveikos būdų (Ivleva ir Pajarskienė, 2018). Ortega, Brenner, Leather (2007) mini, jog bendras pasitenkinimas darbu, profesinis perdegimas, bendra įtampa, problemų sprendimo strategijos bei darbe patiriamas stresas priklauso ir nuo asmenybių bruožų. 2014 metais tiriant Italijos policijos pareigūnus nustatyta, jog žemesni neurotizmo balai lemia asmens gebėjimą kontroliuoti savo darbą bei reikia mažiau fizinių ir psichinių pastangų atliekant savo pareigas, taip pat gauna daugiau paramos iš kolegų, didesnę pasitenkinimą darbu bei mažiau patiria streso kritiniuose įvykiuose (Garbarino, Chiorri, & Magnavita, 2014). Šis tyrimas taip pat parodė, jog policijos pareigūnų asmenybės bruožų, turinčių įtakos stresui, nustatymas gali būti naudingas kuriant tinkamiausias streso įveikos strategijas.

Lytis, pareigos, padaliniai, skirtingas darbo stažas taip pat turi įtakos pareigūnų patiriamam stresui (tos pačios situacijos arba įvykiai sukelia skirtingą įtampą) (Valickas ir Vabolytė 2003). Pareigūnėms įvairios situacijos sukelia didesnę nei vidutinę įtampą, palyginus su pareigūnais (Valickas ir Vabolytė 2003) – moterys surenka žymiai aukštesnius streso balus dėl fizinės/psichologinės grėsmės sukeliančių veiksnių, nei vyrai (Bonner & Brimhall, 2021). Lietuvoje atlikto tyrimo duomenimis nustatyta, jog policijos pareigūno patiriamas stresas priklauso ir nuo amžiaus – vyresni policijos pareigūnai linkę mažiau rizikuoti bei pastebimi aukštesni įtampos lygiai įvairiose situacijose. Žinoma, kai kurie užsienio autoriai paneigia šiuos rezultatus – tyrimuose arba nepastebėjo ryšių tarp amžiaus ir streso, kurią asmuo patiria darbe (Omolayo, 2012), arba buvo rastas ryšys tarp amžiaus ir patiriamo streso – vyresni pareigūnai pasižymo didesniu atsparumu neigiamam emociniam atsakui į stresą (Bishopp, Leeper Piquero, Worrall, & Piquero, 2018). Skirtingas darbo stažas taip pat turi reikšmės patiriamam stresui - kuo ilgiau policijos pareigūnai tarnauja, tuo didesnė tikimybė, kad jie labiau jaučia neigiamas darbo krūvio pasėkmes (MIND, 2019; Pavšič Mrevlje, & Erčulj, 2021). Aukščiausio lygio įtampą darbe jaučia jaunieji inspektoriai, policijos tardymo skyriaus specialistai, savivaldybių policininkai bei kriminaliniai pareigūnai. Išskiriama, jog didžiausią įtampą policijos pareigūnai patiria antraisiais - penktaisiais darbo metais (Valickas ir Vabolytė, 2003).

Trečiasis veiksnys, lemiantis policijos pareigūnų stresą darbe – **socialiniai ryšiai ir parama**. Socialinis kapitalas labai svarbus – kokybiškas bendravimas stiprina asmenų gerovę. Darbo aplinka gali būti lemiamas konstruktas nustatant asmens psichologinę gerovę (Johnson, Robertson, & Cooper, 2018). Psichologinė gerovė apima ir teigiamus psichologinio prisitaikymo rodiklius, tokius kaip aukšta savivertė, pasitenkinimas gyvenimu, bet ir svarbiausią neigiamo prisitaikymo požymį - stresą (Jackman, Henderson, Clay, & Coussens, 2020).

Policijos darbuotojams teikiama parama bei socialiniai ryšiai siejami su sumažėjusiais potrauminio streso sutrikimo simptomais, sumažėjusiu organizacinio streso suvokimu (Jackman et al. 2020). 2017

metais tiriant Švedijos policijos pareigūnus buvo rasta, jog teigiami socialiniai ryšiai tarp kolegų pagerina psichinę sveikatą ir padidina pasitenkinimą darbu (Hansson, Hurtig, Lauritz, & Padyab, 2017), o kolegos tampa pagrindiniais paramos tiekėjais. Tarpusavio ryšių su kolegomis deficitas policijos institucijose taipogi susijęs su emociniu išsekimu ir perdegimo tikimybe (Ivleva ir Pajarskienė, 2018). Vėlgi, per didelis laiko praleidimas kartu, t.y. darbas kartu toje pačioje institucijoje, gali skatinti pykčius, tarpusavio konfliktus tarp kolegų (Ortega, Brenner ir Leather, 2007). Puoselėjant teigiamus ryšius ir skatinant abipusius palaikymo metodus, patiriamo streso pasekmės įmanoma sumažinti.

Taigi, galima įvairiai išskirti pareigūnų patiriamo streso šaltinius. Tačiau pagrindiniai veiksniai, kurie lemia policijos pareigūnų patiriamą stresą darbe – darbo aplinkos, individualūs ir sociodemografiniai veiksniai, socialiniai ryšiai ir parama. Mokslinėje literatūroje aptariami tyrimų rezultatai turi ir sutapimų, ir skirtumų. Todėl šiuo tyrimu bus siekiama išsiaiškinti Lietuvos policijos pareigūnų patiriamo streso laipsnį - koks nenusipėjamas, nekontroliuojamas ar „perkrautas“ yra jų gyvenimas.

1.3. Užuojautos nuovargis

1.3.1. Profesinio gyvenimo kokybės koncepcija: užuojautos nuovargis, užuojautos pasitenkinimas, perdegimas, antrinis trauminis stresas

Ne vienerius dešimtmečius buvo nagrinėta darbuotojų emocinė savijauta, jaučiamas nuovargis, pasitenkinimas darbu. Kiek vėliau buvo nagrinėti ir kiti su darbu susiję aspektai, tokie kaip per didelis įsitraukimas į darbinę veiklą pamirštant asmeninį gyvenimą (Radey & Figley, 2007). Galiausiai mokslininkai pastebėjo, jog asmenys, kurie teikia pagalbą kitiems žmonėms, patenka į neigiamų simptomų atsiradimo rizikos grupę, kai vėliau išsivysto perdegimas, depresinės mintys, atsiranda potrauminio streso simptomai ar netgi atsiranda/padidėja psichoaktyvių medžiagų vartojimas (Powell, 2020). Profesinė gyvenimo kokybė – tai kokybė, kurią žmogus jaučia santykyje su savo, kaip pagalbinko, darbu. Tiek teigiami, tiek neigiami darbo aspektai daro įtaką profesinei gyvenimo kokybei (Stamm, 2010). Stamm (2010) teigia, jog profesinio gyvenimo kokybės koncepcija – sudėtinga sistema: į profesinės gyvenimo kokybės koncepciją įeina ir darbo aplinkos veiksniai, individualios asmens charakteristikos bei individuali reakcija į traumavimą darbinėje aplinkoje (Stamm, 2010).

Profesinės gyvenimo kokybės koncepcijos autoriai Figley ir Stamm (2010) buvo pirmieji, kurie pateikė Profesinės gyvenimo kokybės apibrėžimą. Profesinę gyvenimo kokybę apibūdina užuojautos pasitenkinimas (angl. *compassion satisfaction*) ir užuojautos nuovargis (angl. *compassion fatigue*)

darbinėje aplinkoje. Užuojautos nuovargis autorių išskirstytas į dar smulkesnius konstruktus: perdegimą (angl. *burnout*), ir antrinį trauminį stresą (angl. *secondary traumatic stress*) (žr. 1 pav.).



1 pav. Profesinės gyvenimo kokybės koncepcijos skirstymas

Užuojautos nuovargis (angl. *compassion fatigue*) – tai užuojautos keliamas stresas, tiesiogiai susijęs su reakcija į kito asmens kančią (Radey & Figley, 2007); tai stresas, susijęs su patirta trauma. Užuojautos keliamas nuovargis – procesas, kada neigiamai keičiasi asmens vidiniai išgyvenimai dėl empatinio įsitraukimo į kito asmens patirtus įvykius; asmuo tampa jautrus ir patiria simptomus, panašius į potrauminį stresą (Powell, 2020; Aukštinaitytė ir Zajančauskaitė-Staskevičienė, 2010). Užuojautos nuovargis atsiranda greitai ir gali trukti neilgai, o jo priežastis gali būti tiek kokybinė, t. y. reakcija į atskirą klientą, tiek kiekybinė – bendras emocijų reakcijų į klientų problemas rinkinys (Figley, 2005). Užuojautos pasitenkinimas (angl. *compassion satisfaction*) reiškia malonumą, kurį asmuo patiria galėdamas gerai atlikti savo darbą: darbe jaučiamas malonumas padedant kitiems, teigiamas kolegų vertinimas, teigiamas savo gebėjimų vertinimas prisidedant prie darbo aplinkos, visuomenės gėrio kūrimo (Stamm, 2010). Nagrinėjant užuojautos nuovargio sąsajas su užuojautos pasitenkinimu, rasta, jog didėjant užuojautos pasitenkinimui, mažėja perdegimas bei kiti perdegimo konstruktai (emocinis išsekimas, ciniškumas/depersonalizacija) (Powell, 2020).

Perdegimas, antrinis trauminis stresas ir užuojautos nuovargis – persidengiančios sąvokos, kurias sunku atskirti. Bendras bruožas, kuris jungia visas šias sąvokas – stresas. Užuojautos nuovargį sudaro perdegimas (angl. *burnout*) ir antrinis trauminis stresas (angl. *secondary traumatic stress*) (Stamm, 2010). *Perdegimas* (angl. *burnout*) yra apibrėžiamas kaip „kaupiamasis procesas“, atsirandantis palaipsniui (Powell, 2020). Jis atsiranda, kai padidėja darbo krūvis (dokumentų tvarkymas, ilgos darbo valandos), o pasireiškia emociniu išsekimu, atsitraukimu. Svarbu pabrėžti, jog perdegimas nėra susijęs su traumišku įvykiu. Asmeniui, patiriančiam perdegimą, gresia ilgesnis atsigavimo laikotarpis. Antrinis trauminis stresas (angl. *secondary traumatic stress*) – įtampa, kuri pasireiškia kitokia asmens elgsena ir emocijomis,

kylanti dėl pagalbos teikimo traumą patyrusiam asmeniui ir pasireiškia panašiais kaip potrauminio streso sindromo simptomais (Figley, 1995; Stamm, 2010). Taigi, šiame darbe bus nagrinėjamas užuojautos nuovargis ir jo komponentai – perdegimas ir antrinis trauminis stresas.

1.3.2. Užuojautos nuovargio ypatumai policijoje

Policijos pareigūnų darbas nėra daugiausia susijęs su įprastomis pareigomis – jų darbo specifika yra daug sudėtingesnė ir įvairesnė (Papazoglou et al., 2020). Policijos pareigūnai reguliariai susiduria su nenusėjamomis, traumuojančiomis situacijomis ir nors jie yra įpareigoti valdyti kritinių incidentų atsiradimą, jie dažnai rūpinasi nusikaltimų aukomis bei teikia jiems paramą (Andersen, Papazoglou, & Collins, 2018). Tyrimai rodo, jog policijos pareigūnų populiacijoje pasireiškia didelis antrinio trauminio streso lygis (angl. *secondary traumatic stress*) (Perez, Jones, Englert, & Sachau, 2010) bei perdegimas (angl. *burnout*), todėl buvo imtasi atlikti tyrimus, kurie nagrinėja užuojautos nuovargį. Stresas, trauminių incidentų poveikis padidina užuojautos nuovargio riziką (Turgoose, Glover, Barker, & Maddox, 2017).

Užuojautos nuovargis (angl. *compassion fatigue*) policijos darbo kontekste pasireiškia įvairiai. Tai atsiranda dėl stipraus pareigūnų noro padėti ar išgelbėti traumą patyrusias aukas ir atlikti savo pareigas taip, kad tokie asmenys jaustųsi geriau ir saugiau (Papazoglou et al., 2020). Motyvacijos padėti mažėjimas atsiranda dėl policijos pareigūnų abejojimu savo gebėjimais sušvelninti incidentuose dalyvavusių asmenų kančias (Papazoglou et al., 2020). Užuojautos nuovargio (angl. *compassion fatigue*) atsiradimą skatina ir organizacijoje patiriamas stresas, nepakankamas bendruomenės įvertinimas (Papazoglou et al., 2020). Tai sumažina pareigūnų profesinį pasididžiavimą, mažina asmens psichologinę gerovę (Stamm, 2002). Užuojautos nuovargis (angl. *compassion fatigue*) turi didžiulę kainą ir darbuotojams, bet ir pačioms organizacijoms (Andersen et al., 2018). Užuojautos nuovargis atsispindi per asmens išsekimą, sumažėjusį gebėjimą jausti simpatiją ir empatiją, pyktį ir irzlumą, padidėjusį alkoholio ir narkotikų vartojimą, baimę dirbti su tam tikrais klientais, sumažėjusį malonumą mėgautis karjera, pasikeitęsį požiūrį į pasaulį, padidėjusį nerimą ar neracionalias baimes, įkyrius vaizdinius ar atsiribojimą, padidėjusį jautrumą arba nejautrumą emocinei medžiagai, sunkumus atskiriant darbo ir asmeninį gyvenimus, dažną neatvykimą į darbą (pravaikštos), sutrikusį gebėjimą priimti sprendimus ir rūpintis klientais bei įvairias problemas, susijusias su intymumu ir asmeniniais santykiais (Powell, 2020).

Demografiniai kintamieji, tokie kaip amžius, laikas, išdirbtas organizacijoje bei lytis, gali būti apsauginiai arba rizikos veiksniai, susiję su psichologine sveikata darbo vietoje (Burnett, Sheard, & St Clair-Thompson, 2020). Nustatyta, jog vyrauja lyčių skirtumai tiriant užuojautos nuovargį: moterų

užuojautos nuovargio lygis yra didesnis, nei vyrų (Rossi et al., 2012). Tai patvirtina ir ankstesni tyrimai, kurie rodo, jog moterys yra labiau pažeidžiamos užuojautos nuovargio padarinių (Sprango, Clarko, & Whitt-Woosley, 2007). Be to, Schaufeli ir Enzmann (1998) savo tyrime nustatė, kad moterų pareigūnų perdegimo lygis buvo žymiai labiau padidėjęs, nei vyrų. Visgi, tai nėra vieninga išvada – tiriant Niujorko policijos pareigūnus nustatyta, jog lytis neturi tiesioginės įtakos policijos pareigūnų su darbu susijusiam stresui (Tsai, Nolasco, & Vaughn, 2018). Burnett, Sheard ir St Clair-Thompson (2020) tyrimas atskleidė jog vyrai patiria didesnę perdegimo lygį, nei moterys, o tai – vienas iš užuojautos nuovargio komponentų, o moterys taip pat patiria didesnę užuojautos pasitenkinimą. Taip pat yra prieštaringų rezultatų, susijusių ir su darbo stažu. Senesniuose tyrimuose atskleidžiama, jog patyrę policijos pareigūnai per paskutinius šešis mėnesius patyrė didesnę stresą ir perdegimą nei tie policijos pareigūnai, kurie turi mažiau patirties darbe (Burke, 1989). Tai patvirtina ir Burnett, Sheard ir St Clair-Thompson, (2020) tyrimo rezultatai – didesnis darbo stažas gali prognozuoti antrinio trauminio streso, užuojautos nuovargio atsiradimą. Balmer, Pooley ir Cohen (2014) tyrimas rodo, jog australų policijos pareigūnų psichologinis atsparumas priklauso nuo amžiaus: kuo didesnis amžius, tuo labiau sumažėjęs psichologinis atsparumas. Evans, Coman ir Stanley (1992) tyrimo rezultatai rodo, jog pareigūnų, kurių darbo stažas didesnis nei 12 metų, nerimo lygis yra mažesnis lyginant su kita pareigūnų grupe, kurios vidutinis darbo stažas – mažiau nei 11 metų. Taigi, šie prieštaringi rezultatai rodo, jog darbo stažas gali ir pagerinti, ir pabloginti asmens patiriamą psichologinę gerovę.

1.4.Suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajos

Suvoktas organizacinis teisingumas gali paveikti patiriamą stresą. Buvo ištirtas teisingumo ir psichologinės gerovės ryšys, siekiant išanalizuoti galimą jų poveikį darbuotojų ir organizacijos elgesiui ir gauta, jog organizacinis teisingumas gali būti streso atsiradimo dalis (Pérez-Rodríguez, Topa & Beléndez, 2019). Kausto ir kitų (2005) tyrimo rezultatais nustatyta, jog asmenys, kurie patiria emocinį išsekimą ir stresą, pasižymėjo žemu suvokto organizacinio teisingumo lygiu (Kausto et al., 2005), o kituose tyrimuose pabrėžiama, jog mažesnę patiriamą sresą darbe lemia aukštesnis skirstymo teisingumo lygis (vienas iš suvokto organizacinio teisingumo komponentų)(Dbaiho et al., 2010). Pavyzdžiui, J. S. Adams (1965) teigia, jog darbuotojai dažnai lygina savo ir kitų darbuotojų įnašo ir atlygio santykį ir taip supranta, ar su jais elgiamasi teisingai, ar ne. Tai reiškia, jog jei asmuo gauna mažiau, nei nusipelnė, palyginus su kitais, asmuo išgyvens trūkumo ir/ar nepasitenkinimo jausmus, kuris gali sąlygoti tokius elgesio ir psichologinius padarinius organizacijoje kaip stresas, pravaikštos, darbuotojų kaita (Marjorie, 2000). Žemesnis skirstymo teisingumo lygis yra susijęs su žemesniu veiklos lygiu, organizacijos pilietiškumu ir

aukštesniu neproduktyviu darbinio elgesiu (Colquitt ir kt., 2013). Skirstymo teisingumas taip pat susijęs ir su fizine ir psichine sveikata: galimas darbuotojų pasitenkinimo gyvenimo lygio, produktyvumo darbe padidėjimas (Srivastava & Das, 2015). Teisingų, aiškių ir objektyvių paauskstinimo kriterijų suvokimas taip pat sumažina neigiamus emocinius ir psichologinius padarinius, tokius kaip stresas (Khan, Nawaz, Qureshi, & Khan, 2016; Lambert, Edwards, Camp, & Saylor, 2005). Pataisos pareigūnai pranešė, kad kai jie suprato tikslesnius ir teisingesnius savo vadovų darbo rezultatų įvertinimus ir nešališkesnes paauskstinimo procedūras savo institucijose, jie jautė didesnę pasitenkinimą darbu (Lambert, 2003). Taigi, neigiamai suvoktas organizacinis teisingumas gali padidinti patiriamą stresą darbe.

Yra sąsajų tarp suvokto organizacinio teisingumo ir užuojautos nuovargio. Senesni tyrimai rodo, jog žemas darbuotojų suvoktas organizacinis teisingumas yra susijęs su aukštesniu perdegimu (Liljegen & Ekberg, 2009), o tai neišvengiamai veikia darbuotojų darbo efektyvumą, jų pasiekimus. Kiti autorių tyrimų rezultatai rodo, jog žemesnis suvokiamas procedūrinis teisingumas susijęs su išreikšta agresija ar perdegimu ne tik darbe, bet ir asmeniniame gyvenime (Garg et al., 2014). Tai patvirtina ir Aghaei, Moshiri ir Shahrbanian (2012) tyrimas, kuriame teigiama, aukštesnis perdegimo lygis rodo asmens žemą procedūrinį teisingumą, o tai galima prognozuoti atsižvelgus į skirstomojo teisingumo lygį. Reaguodami į pakartotinį nesažiningą paskirstymą organizacijoje, darbuotojai patiria perdegimą, pasireiškiantį emociniu išsekimu (Dishon-Berkovits, 2018). Ankstesni tyrimai taip pat rodo ryšį tarp teisingumo stokos organizacijoje ir emocinio išsekimo (Bakker et al., 2000) – jaučiant organizacijos teisingumo trūkumą didėja emocinis išsekimas. Organizaciniai veiksniai, tokie kaip teigiama darbo aplinka ir darbuotojų priežiūra, sumažina antrinį trauminį stresą ir perdegimo poveikį (Margulescu, 2020). Antrinis trauminio streso rizika gali padidėti ir dėl ilgų darbo valandų (Boscarino et al., 2004). Tyrimo rezultatai rodo, jog asmenims, kurie turi labai didelį darbo krūvį, gali pasireiškėti užuojautos nuovargis, o tai gali reikšti, kad darbuotojai gali įžeidžiamai elgtis prieš klientą (Margulescu, 2020). Skirstymo teisingumas ir procedūrinis teisingumas turi teigiamą poveikį pasitenkinimui darbu (Boateng & Hsieh, 2019): aukštesnis pasitenkinimo darbu lygis buvo siejamas su teigiamais darbo rezultatais, pasitenkinimu gyvenimu, organizacijos taisyklių ir tikslų laikymusi (Lambert et al., 2005), o žemas pasitenkinimo darbu lygis buvo susijęs ir su neigiamu darbuotojų elgesiu darbe bei perdegimu. (Byrd et al., 2000; Dennis, 1998; Jurik & Winn, 1987; Lambert et al., 2005; Whitehead & Lindquist, 1986; Wright, 1993). Taigi, perdegimas ir antrinis trauminis stresas, kurie yra užuojautos nuovargio komponentai, priklauso nuo suvokiamo organizacinio teisingumo.

Stresas gali turėti rimtų pasekmių ne tik asmeniui, bet ir organizacijai (Dishon-Berkovits, 2018). Svarbu ir tai, kad sumažinus stresą gali pagerėti kasdienė policijos pareigūnų darbo aplinka, o tai didina

įsipareigojimą siekti organizacijos tikslų (Margulescu, 2020). Organizacinis teisingumas susijęs įvairiais darbinės aplinkos veiksniais. Tai gali būti pasitenkinimas darbu, darbuotojų produktyvumas ir efektyvumas darbo metu, asmens lojalumas organizacijai, pasitikėjimas vadovais ir jų priimamais sprendimais. Organizacinio teisingumo ar sąžiningumo jausmas paprastai lemia aukštesnį įsitraukimo, pasitikėjimo, pasitenkinimo, lojalumo, kūrybiškumo ir bendradarbiavimo lygį (Dishon-Berkovits, 2018). Darbas sąžiningoje ir skaidrioje aplinkoje taip pat gali padėti darbuotojams susidoroti ir su savo darbo iššūkiais (Boscarino et al., 2004).

Daugiausia tyrimų randama nagrinėjant atskiras suvokto organizacinio teisingumo dimensijas, tokias kaip procedūrinis ir skirstymo teisingumas, bei jų sąsajas su suvoktu stresu ir užuojautos nuovargiu. Šiame darbe bus nagrinėjamos bendro teisingumo sąsajos su suvoktu stresu bei užuojautos nuovargiu.

1.5. Tyrimo tikslas, uždaviniai

Tyrimo tikslas – įvertinti sąsajas tarp policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajas.
2. Palyginti vyrų ir moterų policijos pareigūnų suvoktą organizacinį teisingumą, suvoktą stresą ir užuojautos nuovargį.
3. Palyginti organizacinį teisingumą, suvoktą stresą, užuojautos nuovargį skirtingose policijos pareigūnų amžiaus grupėse.
4. Įvertinti policijos pareigūnų organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajas su Policijos įstaigoje išdirbtu laiku.
5. Palyginti policijos pareigūnų suvoktą organizacinį teisingumą, suvoktą stresą, užuojautos nuovargį su tuo, kiek dažnai jiems tenka susidurti su piliečiais.

2. METODIKA

2.1. Tiriamieji

Tyrimė dalyvavo 326 Lietuvos policijos pareigūnai. Savo amžių iš viso nurodė 322 policijos pareigūnai; amžiaus vidurkis – 38,46 (SD = 9,004). Mažiausias nurodytas amžius yra 21 metai, didžiausias – 59 metai. Savo darbo stažą nurodė 322 policijos pareigūnai; vidurkis – 15,94 metų (SD = 107,63). Mažiausias laikas, išdirbtas organizacijoje – 1 mėn., didžiausias – 33 metai. Kitos tyrimo imties charakteristikos pateikiamos 1-oje lentelėje.

1 lentelė. *Tyrimo dalyvių charakteristikos*

		N (proc.)
Lytis	Vyras	160 (49,1)
	Moteris	166 (50,9)
Amžius	<=29	63 (19,3)
	30 – 39	98 (30,1)
	40 – 49	119 (36,5)
	50 – 59	42 (12,9)
	Nenurodė	4 (1,2)
Gyvenamoji vieta	Didelis miestas	155 (47,5)
	Mažas miestelis	147 (45,1)
	Kaimas	21 (6,4)
	Nenurodė	3 (0,9)
Darbo stažas	< 5 metai	46 (14,1)
	5 – 10 metų	47 (14,4)
	10 – 15 metų	45 (13,8)
	15 – 20 metų	52 (16)
	> 20 metų	132 (40,5)
Susidūrimas su piliečiais	Nenurodė	4 (1,2)
	Niekada	2 (0,6)
	Retai	18 (5,5)
	Kartais	30 (9,2)
	Dažnai	122 (37,4)
	Visada	154 (47,2)

Pastaba. N – tiriamųjų skaičius.

2.2. Tyrimo instrumentai

Policijos pareigūnų suvoktam stresui įvertinti buvo naudojama *Subjektyviai suvokto streso skalė* (Perceived Stress scale (PSS); Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983). Skalė matuoja laipsnį, kuriuo individas įvertina savo gyvenime patiriamą stresą. Ją sudaro iš viso 10 klausimų. Skalėje atsispindi klausimai apie jausmus ir mintis per pastarąjį mėnesį. Ties kiekvienu klausimu respondentai pasirenka savo atsakymą pažymėdami skaičių, kuris nurodo kaip dažnai jie vienaip ar kitaip jautėsi ar galvojo, pvz.,

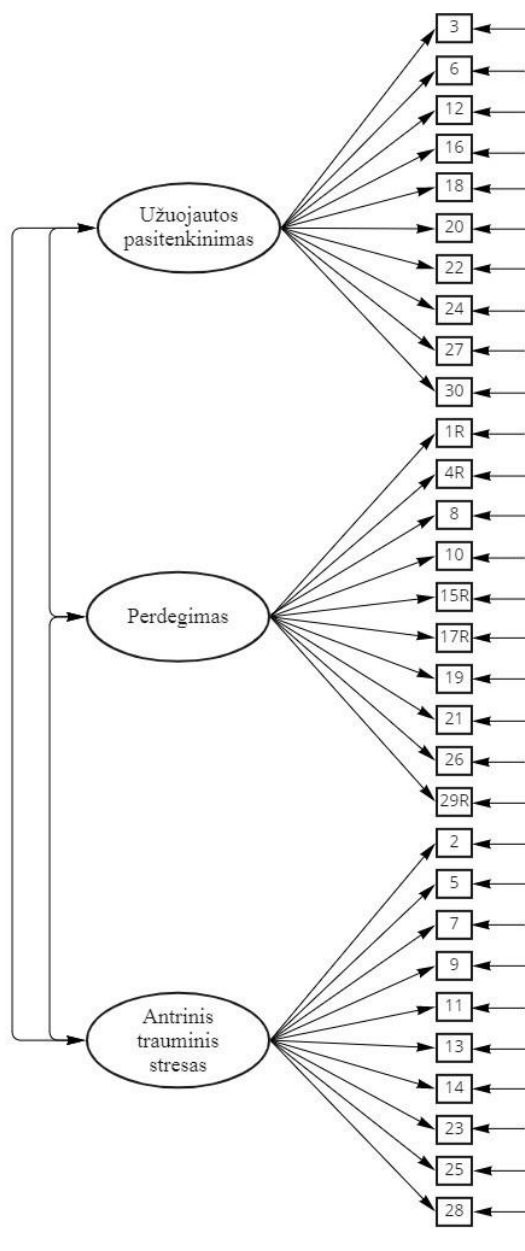
„kaip dažnai per pastarąjį mėnesį buvote nusiminęs dėl kažko, kas nutiko netikėtai?“, „kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad negalėjote kontroliuoti svarbių dalykų savo gyvenime?“. Įvertindami kiekvieną teiginį respondantai remiasi penkių balų Likerto skale, nuo „niekada“ iki „labai dažnai“. Visi atsakymų variantai yra sudedami, norint gauti bendrą skaičių. Didesnis balų skaičius rodo didesnę suvokiamo streso lygį. Gavus autoriaus sutikimą buvo atliktas atgalinis vertimas: I. Pečiulienė su profesionalia vertėja išvertė klausimynus į lietuvių kalbą, po to buvo atlikti atgaliniai vertimai profesionalios vertėjos ir psichologės. Palyginus atgalinį vertimą ir originalą, nebuvo aptikta esminių skirtumų. Skalė anglų ir lietuvių kalbomis yra laisvai prieinama internete. Atliktus PSS vidinio suderintumo matavimus (taikytas Cronbach Alfa koeficientas), buvo nustatytas pakankamai aukštas patikimumas ($\alpha = 0,84$), rodantis klausimų tarpusavio suderinamumą ir leidžiantis šią skalę naudoti tolesnėje statistinėje analizėje. Platesnę informaciją apie klausimyno normas galima rasti nuorodoje: <https://www.mindgarden.com/documents/PerceivedStressScale.pdf>.

Bendram teisingumui įvertinti naudota *Bendrojo teisingumo skalė* (Perceived Overall Justice (POJ) scale; Ambrose & Schminke, 2009). Ši skalė sukurta siekiant įvertinti bendrą teisingumo patirtį ir bendrą suvoktą savo organizacijos teisingumą. Bendro teisingumo skalė sudaryta iš 6 teiginių: 3 teiginiai skirti įvertinti tiriamųjų asmeninę teisingumo patirtį, kiti 3 teiginiai – organizacijos sąžiningumą apskritai, pavyzdžiui, „apskritai, mano organizacija su manimi elgiasi teisingai“, „dauguma čia dirbančių žmonių pasakytų, kad su jais dažnai elgiamasi neteisingai“. Įvertindami kiekvieną teiginį tyrimo dalyviai remiasi septynių balų Likerto skale, nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“. Didesnis balų skaičius rodo didesnę suvoktą teisingumą. Buvo gautas autorių leidimas naudoti Bendro teisingumo (POJ) skalę bei J. Lazauskaitės-Zabielskės leidimas naudoti lietuvišką skalės vertimą. Originalo kalba nustatytas aukštas skalės patikimumas, rodantis klausimų tarpusavio suderinamumą ($\alpha = 0,93$). Šiame tyrime nustatytas aukštas vidinis suderintumas ($\alpha = 0,924$).

Užuojautos nuovargiui įvertinti buvo naudojama *Profesinio gyvenimo kokybės skalė* (The Professional Quality of Life Scale – ProQOL; Stamm, 2009). Ši skalė matuoja tiek teigiamus, tiek neigiamus darbo aspektus, darančius įtaką profesinio gyvenimo kokybei. Ji skirta sveikatos priežiūros specialistams, socialinių paslaugų darbuotojams, mokytojams, advokatams, policijos pareigūnams, ugniagesiams. Skalė susideda iš dviejų subskalių, matuojančių du profesinio gyvenimo kokybės konstruktus: užuojautos nuovargį bei užuojautos pasitenkinimą. Užuojautos nuovargio subskalė dar skirstoma į perdegimo bei antrinės traumos subskales. Iš viso Profesinio gyvenimo kokybės skalę sudaro 30 teiginių. Ties kiekvienu teiginiu respondantai pažymi savo atsakymą pasirinkdami skaičių, kuris tiksliausiai atspindi jų patirtas būsenas per paskutinį mėnesį, pavyzdžiui, „aš gaunu pasitenkinimą

galėdamas (-a) padėti piliečiams“, „*jaučiuosi „perkrautas (-a)“*, *nes mano darbo krūvis atrodo begalinis“*. Tyrimo dalyviai kiekvieną teiginį vertina penkių balų skalėje, kur 1 reiškia „niekada“, 5 – „labai dažnai“. Didesnis balų skaičius atitinkamose skalėse rodo didesnę užuojautos nuovargio lygį bei didesnę užuojautos pasitenkinimą. Buvo gautas leidimas naudoti skalę. Atliktas dvigubas jos vertimas. Skalės autoriai įtraukia leidimą keisti žodį „*helper*“ pagal tai, kokia grupė tiriama – šiuo atveju šis žodis keistas į „*policijos pareigūnas (-ė)*“, o žodis „*people*“, pasitarus su Policijos departamente dirbančiais psichologais, keistas į „*piliečiai*“. Originalo kalba nustatytas pakankamai aukštas atskirų subskalių patikimumas: užuojautos pasitenkinimas ($\alpha = 0,88$), perdegimas ($\alpha = 0,75$), antrinis trauminis stresas ($\alpha = 0,81$). Šiame tyrime nustatytas aukštas atskirų subskalių vidinis suderintumas: užuojautos pasitenkinimas ($\alpha = 0,901$), perdegimas ($\alpha = 0,823$), antrinis trauminis stresas ($\alpha = 0,85$). Normos pateiktos ProQOL-5 vadove (Stamm, 2010).

ProQOL-5 klausimyno faktoriams išskirti buvo atlikta patvirtinamoji faktorinė analizė (konceptinis testuojamas modelis yra pavaizduotas 2 pav.).



2 pav. Konceptinis testuojamas ProQOL-5 modelis

Patvirtinančioji faktorinė analizė atlikta „Mplus“ 8.2 programiniu paketu (Muthén L. K. & Muthén B. O., 2018). Šiame modelyje kintamieji sudaro 3 faktorius, kurių kiekvienas atskirai vertina skirtingus aspektus. 3, 6, 12, 16, 18, 20, 22, 24, 27, 30 teiginiai patenka į pirmą (užuojaautos pasitenkinimas) faktorių, 1R, 4R, 8, 10, 15R, 17R, 19, 21, 26, 29R patenka į antrą (perdegimas) faktorių, o 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 23, 25, 28 teiginiai į trečią (antrinis trauminis stresas) faktorių. Toliau pateikiami ProQOL-5 klausimyno patvirtinamosios faktorių analizės teiginių svoriai (žr. 1 lentelė).

1 lentelė. *ProQOL-5 klausimyno patvirtinamosios faktorių analizės teiginių svoriai*

Teiginiai	Faktoriai		
	1 faktorius (užuojautos pasitenkinimas)	2 faktorius (perdegimas)	3 faktorius (antrinis trauminis stresas)
3	0,525		
6	0,481		
12	0,789		
16	0,621		
18	0,855		
20	0,565		
22	0,674		
24	0,691		
27	0,722		
30	0,858		
1 R		0,653	
4 R		0,392	
8		0,563	
10		0,781	
15 R		0,267	
17 R		0,611	
19		0,787	
21		0,643	
26		0,717	
29 R		0,138	
2			0,291
5			0,527
7			0,470
9			0,774
11			0,764
13			0,726
14			0,815
23			0,570
25			0,673
28			0,475

Pastaba. R – apversti teiginiai. Paryškintu šriftu pažymėti didžiausi kintamojo faktorių svoriai.

Koreliacijos koeficientas tarp pirmo (užuojautos pasitenkinimas) ir antro (perdegimas) yra $r = -0,708$ ($p = 0,000$), tarp pirmo (užuojautos pasitenkinimas) ir trečio (užuojautos nuovargis) yra $r = -0,326$ ($p = 0,000$), tarp antro (perdegimas) ir trečio (užuojautos nuovargis) yra $r = 0,814$ ($p = 0,000$). Tai rodo, kad visi faktoriai yra susiję, nors pristato skirtingus aspektus.

Patvirtinamosios faktorių analizės modelis buvo įvertintas šiais tinkamumo kriterijais: CFI (palyginimo indeksas; Bentler, 1990); RMSEA (aproksimacijos liekanos kvadrato šaknies paklaida; Browne & Cudeck, 1993) ir TLI (Takerio ir Liuiso indeksas; Tucker & Lewis, 1973). Chi kvadrato $p > 0,05$, $CFI \geq 0,95$, $TLI \geq 0,95$ ir $RMSEA \leq 0,05$ iki $0,08$ rodo gerą modelio suderinamumą, o rodikliai, kurie neatitinka šių reikalavimų, modelio nepatvirtina (Pakalniškienė, 2012). Patvirtinančioji faktorinė

analizė nepatvirtino Stamm (2010) pasiūlytos trijų faktorių modelio tinkamumo, nes gauti patikimumo indeksai: $\chi^2 = 1425,295$, $p = 0,00$, $df = 402$; CFI = 0,75; TLI = 0,729; RMSEA = 0,088.

Teigiama, kad įvertinus klausimynus gaunami rezultatai ne visada patvirtina klausimynų originalias modelio struktūras, o tokie rezultatai moksliniuose tyrimuose pasitaiko gana dažnai (Hopwood & Donnellan, 2010). Nors šis trijų faktorių modelis ir nepatvirtino, visgi negalime atmesti autorių siūlomos faktorių struktūros. Schroeders, Schmidt ir Gnams (2021) teigia, jog faktorių išbalansavimą bei skalių patikimumą ir validumą gali išbalansuoti daugelis priežasčių, tokių kaip neatsakingas tiriamųjų klausimynų pildymas. Tyrimai rodo, jog daugelis tiriamųjų stokoja motyvacijos tinkamai suprasti klausimus ir nuoširdžiai bei išsamiai į juos atsakyti (Litman & Robinson, 2020). Taip pat dažnai pateikia ir socialiai pageidaujamus atsakymus (Gnams & Kaspar, 2015). Kadangi policijos įstaigų vidinės socialinės normos reguliuoja darbuotojų narių nuostatas ir elgesį bei verčia asmenis jų laikytis, kad jie būtų laikomi organizacijos dalimi (Kreuter, Presser, & Tourangeau, 2008), šis normų laikymasis gali būti socialinio pageidaujamo pasireiškimo priežastis (Randall, 1990).

Profesionalios gyvenimo kokybės klausimynas (ProQOL – 5) yra vienas iš plačiausiai naudojamų užuojautos pasitenkinimui ir užuojautos nuovargiui įvertinti naudojamų instrumentų. Nepaisant šios skalės populiarumo, skalės psichometrinės savybės išlieka miglotos (Hemsworth, Baregheh, Aoun, & Kazanjian, 2018). Geoffrion, Lamothe, Morizot ir Giguère (2019) tikrino profesinės gyvenimo kokybės skalės patikimumą ir validumą bei atliko patvirtinamąją faktorinę analizę. Rezultatai parodė, jog vidinis skalių (užuojautos pasitenkinimo, perdegimo, antrinio trauminio streso) suderintumas yra geras, tačiau patvirtinamoji faktorinė analizė nepatvirtino Stamm (2010) trijų faktorių struktūros. Naujam modeliui išskirti autoriai atliko įvairius sudėtingos statistikos skaičiavimus ir lygino tarpusavyje ne vieną koncepcinį testuojamą ProQOL-5 modelį. Buvo pasiūlytas bifaktoris modelis (angl. *bifactor model*), leidžiantis išskirti vieną bendrą, Profesionalios gyvenimo kokybės, faktorių bei tris tarpusavyje nekoreliuojančius faktorius (užuojautos pasitenkinimas, perdegimas, antrinis trauminis stresas), o tai leidžia naudoti profesionalios gyvenimo kokybės subskales atskirai.

2.3. Tyrimo eiga

Tyrimo dalyviai pildė klausimynus kompiuterine, internetine forma. Anketos pradžioje paaiškinamas darbo tikslas, pateikiama informacija apie tyrėją ir patį darbą. Tiriamiesiems paaiškinamas konfidencialumo principas ir minima, jog duomenys bus apdorojami tik apibendrinus akademinius tikslais. Prieš pildant anketą dalyvių prašoma pažymėti, jog susipažino su pateikta informacija apie tyrimą ir sutinka dalyvauti tyrime. Dalyviai taip pat informuoti, jog klausimyno pildymas užtruks iki 10 minučių.

Iškilius klausimams bei neaiškumams tiriamieji turėjo galimybę rašyti į elektroninį paštą (1 priedas). Tyrime taikyta netikimybinė atranka sniego gniūžtės metodu. Laiškai su kvietimu dalyvauti tyrime buvo siunčiami Vilniaus AVPK, Kauno AVPK, Klaipėdos AVPK, Šiaulių AVPK, Telšių AVPK, Panevėžio AVPK, Marijampolės AVPK, Utenos AVPK ir Tauragės AVPK komunikacijos skyriams, kurie dalinosi tyrimo nuoroda su policijos pareigūnais.

2.4. Duomenų tvarkymas ir analizės metodai

Tyrimo duomenys apdorojami ir analizuojami SPSS 26.0 statistiniu paketu. Kintamųjų ir sudarytų skalių pasiskirstymo normalumas vertintas pasitelkiant asimetrijos (angl. *skewness*) koeficientus, eksceso koeficientus (angl. *kurtosis*) ir betrendžio kvantilinio grafiko (Q-Q grafiko) nuokrypius (angl. *detrended Q-Q plot*) (žr. 2-ą lentelę).

2 lentelė. Skalių ir kintamųjų pasiskirstymo rodikliai

	Asimetrijos koeficientas (angl. <i>skewness</i>)	Eksceso koeficientas (angl. <i>kurtosis</i>)	Q-Q grafiko nuokrypiai
Suvoktas stresas	0,519	1,186	> ± 1
Bendras organizacinis teisingumas	-0,464	-0,221	> ± 1
Užuojautos pasitenkinimas	-0,439	-0,048	> ± 1
Perdegimas	0,526	-0,295	> ± 1
Antrinis trauminis stresas	1,170	1,752	> ± 1
Lytis	-0,037	-2,011	< ± 1
Amžius	-0,009	-0,852	< ± 1
Darbo stažas	-0,049	-1,193	> ± 1
Susidūrimas su piliečiais	-1,216	1,142	> ± 1

Vertinant duomenų pasiskirstymą, duomenis galima priskirti prie normaliai pasiskirsčiusių, jeigu asimetrijos rodiklis nėra didesnis nei 0,7 (0,8) ir nėra mažesnis nei -0,7 (-0,8) (Pallant, 2003), o eksceso koeficientas telpa į ± 1 ribas (Geroge & Mallery, 2016). Kvantilinio grafiko nuokrypiai, patenkantys į intervalą nuo -1 iki 1, rodo, kad duomenys yra pakankamai normaliai pasiskirstę (Garson, 2012). Ne visų sudarytų skalių ir kintamųjų asimetrijos, eksceso koeficientai ir kvantilinio grafiko nuokrypiai tenkina šias sąlygas (žr. 1-ą lentelę), todėl atliekant duomenų analizę buvo naudoti neparametriniai statistiniai

metodai. Siekiant įvertinti organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajas, naudotas Spearman koreliacijos koeficientas (r_s). Vertinant suvokto streso, užuojautos nuovargio, suvokto organizacijos teisingumo sąsajas su lytimi, amžiumi bei darbo stažu policijos pareigūnų imtyje, taikytas Mann–Whitney U, Kruskal–Wallis testai. Koreliacijos koeficientų stiprumas vertinamas remiantis J. Cohenu (1988). Patvirtinančioji faktorinė analizė atliekama „Mplus“ 8.2 programiniu paketu (Muthén & Muthén, 2018).

3. REZULTATAI

Šio tyrimo dalyje rezultatai bus pateikiami pagal išsikeltus uždavinius: pirmiausia bus pristatyti ryšiai tarp policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio skalių, vėliau – suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio palyginimai pagal demografines charakteristikas.

3.1. Ryšiai tarp policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio skalių

Pirmiausia nagrinėtos policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajos. Atlikti porinių imčių Spearman koreliacijos skaičiavimai atskleidžia sąsajas tarp suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso bei Profesinio gyvenimo kokybės skalių. (žr. 3-ą lentelę).

3 lentelė. Skalių koreliacijos koeficientai

Skalės	Suvoktas organizacinis teisingumas	Suvoktas stresas	Užuojautos pasitenkinimas	Perdegimas	Antrinis trauminis stresas
Suvoktas organizacinis teisingumas	–				
Suvoktas stresas	-0,422**	–			
Užuojautos pasitenkinimas	0,514**	-0,321**	–		
Perdegimas	-0,605**	0,581**	-0,698**	–	
Antrinis trauminis stresas	-0,337**	0,586**	-0,282**	0,623**	–

Pastaba. ** $p < 0,01$.

Auksčiau esančioje lentelėje matyti, jog vyrauja ne tik teigiamos, bet ir neigiamos koreliacijos (vienam kintamajam didėjant, kitas kintamasis mažėja). Peržvelgus koreliacijų koeficientus, visos koreliacijos yra statistiškai reikšmingos ir vidutinio stiprumo (Cohen, 1988). Suvoktas organizacinis teisingumas neigiamai koreliuoja su užuojautos nuovargio subskalėmis – perdegimu ($rs = -0,605$; $p < 0,01$), antriniu trauminiu stresu ($rs = -0,337$; $p < 0,01$) bei suvoktu stresu ($rs = -0,422$, $p < 0,01$). Suvoktas stresas teigiamai koreliuoja su perdegimu ($rs = 0,581$, $p < 0,01$) ir antriniu trauminiu stresu ($rs = 0,586$, p

< 0,01). Gauti rezultatai rodo, jog suvoktas organizacinis teisingumas, suvoktas stresas ir užuojautos nuovargis yra susiję.

3.2. Vyrų ir moterų policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio palyginimas

Vyrų ir moterų policijos pareigūnų suvoktam organizaciniam teisingumui, suvoktam stresui ir užuojautos nuovargiui palyginti buvo naudojamas Mann – Whitney U testas nepriklausomoms imtims (žr. 4-ą lentelę).

4 lentelė. *Vyrų ir moterų policijos pareigūnų, suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso, užuojautos pasitenkinimo, perdegimo ir antrinio trauminio streso skalių vidurkių palyginimas*

Skalė	Vyras (n=160)	Moteris (n=166)	U	Z	p
	M (SD), vidurkiniai rangai				
Suvoktas organizacinis teisingumas	25, 868	26,337	12885,5	-0,464	0,643
	(8,542)	(8,413)			
	161,03	165,88			
Suvoktas stresas	16,237	18,072	11101	-2,566	0,01
	(5,362)	(5,785)			
	149,88	176,63			
Užuojautos pasitenkinimas	35,925	37,433	11370,5	-1,823	0,068
	(7,202)	(6,498)			
	153,82	172,83			
Perdegimas	22,706	21,259	11531,5	-2,058	0,04
	(6,520)	(6,211)			
	174,43	152,97			
Antrinis trauminis stresas	20,112	20,343	12690	-0,695	0,487
	(6,776)	(6,243)			
	159,81	167,05			

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis, p – statistinio reikšmingumo lygmuo, U – U testo koeficientas, Z – Z testo koeficientas; statistiškai reikšmingi vidurkių skirtumai paryškinti.

Rezultatai rodo, jog statistiškai reikšmingas skirtumas matomas tarp lyties ir suvokto streso ($p = 0,01$). Moterys ($M = 18,072$; $SD = 5,785$) labiau jaučia suvokiamą stresą nei vyrai ($M = 16,237$; $SD = 5,362$). Statistiškai reikšmingas skirtumas matomas ir tarp lyties bei užuojautos nuovargio komponento – perdegimo ($p = 0,04$). Tai rodo, jog vyrai ($M = 22,706$; $SD = 6,520$) galimai labiau patiria perdegimo simptomus nei moterys ($M = 21,259$; $SD = 56,211$). Tarp suvokto organizacinio teisingumo, antrinio

trauminio streso ir lyties statistiškai reikšmingų skirtumų nėra – moterys ir vyrai panašiai vertina organizacinį teisingumą ir antrinį trauminį stresą.

3.3. Organizacinio teisingumo, suvokto streso, užuojautos nuovargio skirtingose policijos pareigūnų amžiaus grupėse palyginimas

Čia nagrinėtos policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio skirtingose policijos pareigūnų amžiaus grupėse sąsajos. Buvo naudotas Kruskal – Wallis kriterijus keletui (2 ir daugiau) imčių (žr. 5-ą lentelę).

5 lentelė. Suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso, užuojautos pasitenkinimo, perdegimo, antrinio trauminio streso skalių vidurkių skirtingose amžiaus grupėse palyginimas

Skalė	Amžiaus grupės				χ^2	df	p
	< 29 (n = 63)	30 – 39 (n = 98)	40 – 49 (n = 119)	50 – 59 (n = 42)			
	<i>M (SD), vidurkiniai rangai</i>						
Suvoktas organizacinis teisingumas	23,206 (9,338) 129,40 18,984	23,206 (8,448) 149,76 17,428	27,974 (7,287) 179,60 15,722	28 (8,331) 185,76 18,166	16,422	3	0,001
Suvoktas stresas	192,79 (5,892)	164,78 (6,471)	135,08 (4,511)	181,75 (5,368)	18,876	3	0,000
Užuojautos pasitenkinimas	36,063 (6,829)	35,734 (7,106)	37,958 (6,706)	36,857 (8,176)	6,650	3	0,084
Perdegimas	148,71 23,555 (6,890)	148,54 23,051 (7,029)	177,35 20,277 (5,547)	166,02 21,595 (5,517)	13,967	3	0,003
Antrinis trauminis stresas	20,619 (7,238)	20,775 (7,862)	19,042 (4,585)	21,642 (6,238)	5,411	3	0,144
	163,73	160,35	151,25	189,87			

Pastaba. χ^2 – chi kvadrato statistika, df – laisvės laipsniai, p – reikšmingumo lygmuo; statistiškai reikšmingi vidurkių skirtumai paryškinti.

Gauti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp amžiaus grupių ir suvokto organizacinio teisingumo ($p = 0,001$). Vidurkiniai rangai rodo, jog 50 – 59 metų policijos pareigūnai palankiau vertina suvoktą organizacinį teisingumą. Norint pasižiūrėti, kurios amžiaus grupės statistiškai reikšmingai skyrėsi, buvo panaudotas Mann – Whitney U testas nepriklausomoms imtims (6 lentelė). Rezultatai rodo, statistiškai reikšmingai skyrėsi šios amžiaus grupės grupės: < 29 ir 40 – 49 ($p = 0,001$); < 29 ir 50 – 59 ($p = 0,005$); 30 – 39 ir 40 – 49 ($p = 0,018$); 30 – 39 ir 50 – 59 ($p = 0,025$).

6 lentelė. Suvokto organizacinio teisingumo skalės vidurkių skirtingose amžiaus grupėse palyginimas

Amžiaus grupės	<i>M (SD), vidurkiniai rangai</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Suvoktas organizacinis teisingumas				
< 29 (n = 63)	23,206 (9,338)			
30 – 39 (n = 98)	129,40 23,206 (8,448)	2655,5	-1,496	0,135
	149,76			
< 29 (n = 63)	23,206 (9,338)			
40 – 49 (n = 119)	129,40 27,974 (7,287)	2589	-3,432	0,001
	179,60			
< 29 (n = 63)	23,206 (9,338)			
50 – 59 (n = 42)	129,40 28 (8,331)	892	-2,822	0,005
	185,76			
30 – 39 (n = 98)	23,206 (8,448)			
40 – 49 (n = 119)	149,76 27,974 (7,287)	4742,5	-2,367	0,018
	179,60			
30 – 39 (n = 98)	23,206 (8,448)			
50 – 59 (n = 42)	149,76 28 (8,331)	1564,5	-2,246	0,025
	185,76			
40 – 49 (n = 119)	27,974 (7,287)			
50 – 59 (n = 42)	179,60 28 (8,331)	2404,5	-0,364	0,716
	185,76			

Pastaba. *M* – vidurkis, *SD* – standartinis nuokrypis, *p* – statistinio reikšmingumo lygmuo, *U* – *U* testo koeficientas, *Z* – *Z* testo koeficientas; statistiškai reikšmingi vidurkių skirtumai paryškinti.

Statistiškai reikšmingi skirtumai matomi ir tarp amžiaus grupių ir suvokto streso. Pagal vidurkinius rangus, asmenys iki 29 metų patiria daugiau streso ($p = 0,000$) negu kitos amžiaus grupės (žr. 7-ą lentelę).

7 lentelė. Suvokto streso skalės vidurkių skirtingose amžiaus grupėse palyginimas

Amžiaus grupės	<i>M (SD), vidurkiniai rangai</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
< 29 (n = 63)	18,984 (5,892)	2532,5	-1,924	0,054
30 – 39 (n = 98)	192,79 17,428 (6,471) 164,78			
< 29 (n = 63)	18,984 (5,892)	2465	-3,8308	0,000
40 – 49 (n = 119)	192,79 15,722 (4,511) 135,08			
< 29 (n = 63)	18,984 (5,892)	11859,5	-0,875	0,381
50 – 59 (n = 42)	192,79 18,166 (5,368) 181,75			
30 – 39 (n = 98)	17,428 (6,471)	47331,5	-2,390	0,017
40 – 49 (n = 119)	164,78 15,722 (4,511) 135,08			
30 – 39 (n = 98)	17,428 (6,471)	1836,5	-1,010	0,313
50 – 59 (n = 42)	164,78 18,166 (5,368) 181,75			
40 – 49 (n = 119)	15,722 (4,511)	1736,5	-2,944	0,03
50 – 59 (n = 42)	135,08 18,166 (5,368) 181,75			

Pastaba. *M* – vidurkis, *SD* – standartinis nuokrypis, *p* – statistinio reikšmingumo lygmuo, *U* – *U* testo koeficientas, *Z* – *Z* testo koeficientas; statistiškai reikšmingi vidurkių skirtumai paryškinti.

Mann – Whitney *U* testas parodė (7 lentelė), jog statistiškai reikšmingai skyrėsi šios amžiaus grupės: < 29 ir 40 – 49 ($p = 0,000$); 30 – 39 ir 40 – 49 ($p = 0,017$); 40 – 49 ir 50 – 59 ($p = 0,003$).

Policijos pareigūnai iki 29 metų taip pat statistiškai reikšmingai patiria daugiau perdegimo ($p = 0,003$) (žr. 8-ą lentelę).

8 lentelė. *Perdegimo skalės vidurkių skirtingose amžiaus grupėse palyginimas*

Amžiaus grupės	<i>M (SD), vidurkiniai rangai</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
< 29 (n = 63)	23,555 (6,890) 185,45	2899,5	-0,65	0,516
30 – 39 (n = 98)	23,051 (7,029) 175,89			
< 29 (n = 63)	23,555 (6,890) 185,45	2661	-3,222	0,001
40 – 49 (n = 119)	20,277 (5,547) 138,38			
< 29 (n = 63)	23,555 (6,890) 185,45	11859,5	-0,875	0,381
50 – 59 (n = 42)	21,595 (5,517) 157,5			
30 – 39 (n = 98)	23,051 (7,029) 175,89	10890	-1,533	0,004
40 – 49 (n = 119)	20,277 (5,547) 138,38			
30 – 39 (n = 98)	23,051 (7,029) 175,89	1795,5	-1,196	0,232
50 – 59 (n = 42)	21,595 (5,517) 157,5			
40 – 49 (n = 119)	20,277 (5,547) 138,38	2170,5	-1,267	0,205
50 – 59 (n = 42)	21,595 (5,517) 157,5			

Pastaba. *M* – vidurkis, *SD* – standartinis nuokrypis, *p* – statistinio reikšmingumo lygmuo, *U* – *U* testo koeficientas, *Z* – *Z* testo koeficientas; statistiškai reikšmingi vidurkių skirtumai paryškinti.

Apibendrinant rezultatus, galime sakyti, jog statistiškai reikšmingas skirtumas pastebimas šiose amžiaus grupėse: < 29 ir 40 – 49 ($p = 0,001$); 30 – 39 ir 40 – 49 ($p = 0,004$) (8 lentelė).

3.4. Policijos pareigūnų organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajos su policijos įstaigoje išdirbtu laiku

Buvo nagrinėtos policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajos su policijos pareigūnų darbo stažu policijos įstaigoje. Buvo naudotas Kruskal – Wallis kriterijus keletui (2 ir daugiau) imčių (žr. 9-ą lentelę).

9 lentelė. *Suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso, užuojautos pasitenkinimo, perdegimo, antrinio trauminio streso skalių vidurkių darbo stažo grupėse palyginimas*

Skalė	Darbo stažas metais					χ^2	df	p
	< 5 (n = 46)	5 – 10 (n = 47)	10 – 15 (n = 45)	15 – 20 (n = 52)	> 20 (n = 132)			
	<i>M (SD), vidurkiniai rangai</i>							
Suvoktas organizacinis teisingumas	25,717 (9,193)	24,106 (9,61)	25,488 (8,951)	25,326 (7,658)	27,530 (7,681)	8,029	4	0,091
	156,24	140,87	153,07	149,38	178,33			
Suvoktas stresas	18,173 (6,553)	17,531 (6,22)	17,6 (6,945)	17,230 (5,02)	16,598 (4,836)	3,586	4	0,465
	180,14	166,57	162,26	165,05	151,54			
Užuojautos pasitenkinimas	36,913 (6,521)	36,297 (6,85)	36,022 (7,641)	35,423 (6,197)	37,590 (7,468)	5,731	4	0,220
	158,47	156,46	153,86	141,20	174,95			
Perdegimas	21,782 (6,937)	23,872 (8,03)	22,933 (6,679)	22,057 (5,366)	20,924 (5,659)	7,066	4	0,132
	158,57	184,05	175,09	167,84	147,36			
Antrinis trauminis stresas	20,369 (6,98)	19,808 (7,75)	20,91 (7,558)	20,903 (6,877)	19,757 (5,323)	1,964	4	0,742
	160,89	146,03	165,42	171,28	162,03			

Pastaba. χ^2 – chi kvadrato statistika, df – laisvės laipsniai, p – reikšmingumo lygmuo.

Gauti rezultatai rodo, jog nėra statistiškai reikšmingo skirtumo tarp policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso, užuojautos nuovargio ir policijos pareigūnų darbo stažu policijos įstaigoje.

3.5. Policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso, užuojautos nuovargio palyginimas su tuo, kiek dažnai tenka susidurti su piliečiais

Nagrinėtos policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso, užuojautos nuovargio bei susidūrimo su piliečiais dažniu sąsajos. Naudotas Kruskal – Wallis kriterijus keletui (2 ir daugiau) imčių (žr. 10-ą lentelę).

10 lentelė. *Suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso, užuojautos pasitenkinimo, perdegimo, antrinio trauminio streso skalių vidurkių su susidūrimu su piliečiais dažniu palyginimas*

Skalė	Susidūrimas su piliečiais					χ^2	df	p
	Niekada (n = 2)	Retai (n = 18)	Kartais (n = 30)	Dažnai (n = 122)	Visada (n = 154)			
	<i>M (SD), vidurkiniai rangai</i>							
Suvoktas organizacinis teisingumas	31,5 (14,849) 202,75	29,666 (5,667) 203,22	25,4 (9,353) 161,32	27,5 (8,05) 178,53	24,65 (8,591) 146,87	1,476	4	0,022
Suvoktas stresas	13,5 (2,121) 87,25	17,72 (5,267) 175,42	16,9 (5,51) 156,90	17,123 (5,023) 166,11	17,246 (6,222) 162,31	1,868	4	0,760
Užuojautos pasitenkinimas	34,5 (7,707) 118,5	36,166 (5,09) 153,75	33,8 (7,033) 12,25	37,754 (7,133) 178,19	36,506 (7,213) 161,23	8,924	4	0,063
Perdegimas	21,5 (2,121) 170,25	22,611 (4,603) 180,44	23,1 (7,769) 174,35	21,401 (6,053) 156,4	22,129 (6,609) 164,94	1,723	4	0,787
Antrinis trauminis stresas	16,5 (4,949) 105	20,277 (4,932) 173,42	19,5 (6,574) 152,57	20,967 (7,092) 172,61	19,831 (6,17) 158,02	3,044	4	0,551

Pastaba. χ^2 – chi kvadrato statistika, df – laisvės laipsniai, p – reikšmingumo lygmuo; statistiškai reikšmingi vidurkių skirtumai paryškinti.

Gauti rezultatai rodo, jog yra statistiškai reikšmingas skirtumas tarp suvokto organizacinio teisingumo ir susidūrimo su piliečiais darbo metu dažniu ($p = 0,022$). Pagal vidurkinius rangus galima spręsti, kad policijos pareigūnai, kurie savo darbe retai susiduria su piliečiais, palankiau vertina suvoktą organizacinį teisingumą. Norint pasižiūrėti, kurie susidūrimo su piliečiais darbe dažniai labiausiai skyrėsi, buvo panaudotas Mann – Whitney U testas nepriklausomoms imtims (11 lentelė).

1 lentelė. *Suvokto organizacinio teisingumo skalės vidurkių su susidūrimu su piliečiais dažniu palyginimas*

Susidūrimas su piliečiais	<i>M (SD), vidurkiniai rangai</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Niekada (n = 2)	31,5 (14,849)			
Retai (n = 18)	202,75 (5,667)	17	-0,127	0,899
Niekada (n = 2)	31,5 (14,849)			
Kartais (n = 30)	202,75 (9,353)	22,5	-0,585	0,558
Niekada (n = 2)	23,555 (6,890)			
Dažnai (n = 122)	185,45 (8,05)	99	-0,457	0,648
Niekada (n = 2)	23,051 (7,029)			
Visada (n = 154)	175,89 (8,591)	107	-0,741	0,459
Retai (n = 18)	23,051 (7,029)			
Kartais (n = 30)	175,89 (5,517)	204	-1,410	0,159
Retai (n = 18)	20,277 (5,547)			
Dažnai (n = 122)	138,38 (5,517)	938,5	-0,994	0,320
Retai (n = 18)	20,277 (5,547)			
Visada (n = 154)	138,38 (8,591)	895,5	-2,456	0,014
Kartais (n = 30)	21,595 (5,517)			
Dažnai (n = 122)	157,5 (5,517)	1653,5	-0,818	0,413
Kartais (n = 30)	21,595 (5,517)			
Visada (n = 154)	157,5 (8,591)	2125,5	-0,692	0,489
	146,87			

	21,595			
Dažnai (n = 122)	(5,517) 157,5			
		7554,5	-2,795	0,005
Visada (n = 154)	24,65 (8,591) 146,87			

Pastaba. *M* – vidurkis, *SD* – standartinis nuokrypis, *p* – statistinio reikšmingumo lygmuo, *U* – *U* testo koeficientas, *Z* – *Z* testo koeficientas; statistiškai reikšmingi vidurkių skirtumai paryškinti.

Taigi, Mann Whitney U testas rodo, jog statistiškai reikšmingai skyrėsi asmenys, kurie retai ir visada susiduria su piliečiais darbo metu ($p = 0,014$) bei tie, kurie dažnai ir visada susiduria darbo metu su piliečiais ($p = 0,005$).

4. REZULTATŲ APITARIMAS

Šio tyrimo tikslas buvo įvertinti sąsajas tarp policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio. Tyrimu buvo siekiama nustatyti policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio koreliacinius ryšius, palyginti vyrų ir moterų policijos pareigūnų suvoktą organizacinį teisingumą, suvoktą stresą ir užuojautos nuovargį, palyginti organizacinį teisingumą, suvoktą stresą, užuojautos nuovargį skirtingose policijos pareigūnų amžiaus grupėse. Atliekant tyrimą buvo svarbu išsiaiškinti, ar Policijos įstaigoje išdirbtas laikas, bendravimo su piliečiais dažnis gali turėti įtakos policijos pareigūnų suvoktam organizaciniam teisingumui, suvoktam stresui ir užuojautos nuovargiui.

4.1. Ryšiai tarp policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio skalių

Gauti rezultatai rodo, jog policijos pareigūnų *suvoktas organizacinis teisingumas susijęs su suvoktu stresu* – didėjant suvoktam organizaciniam teisingumui, mažėja suvoktas stresas ir atvirkščiai. Tyrimai rodo, jog organizacinis teisingumas gali būti streso atsiradimo dalis (Pérez-Rodríguez & Top air Beléndez, 2019). Organizacinis teisingumas paprastai lemia aukštesnį įsitraukimo, pasitikėjimo, pasitenkinimo, lojalumo, kūrybiškumo ir bendradarbiavimo lygį bei mažina patiriamą streso kiekį (Dishon-Berkovits, 2018). Kiti tyrimai rodo tą patį: darbas sąžiningoje ir skaidrioje aplinkoje gali padėti įstaigų darbuotojams susidoroti su savo darbo iššūkiais (Shane, 2021), o asmenys, kurie išreiškia žemą suvokiamą organizacinį teisingumą ir patiria nesaugumo jausmą darbe, paprastai dažniau patiria emocinį išsekimą ir įvairius streso simptomus (Kausto et al., 2005). Anksčiau atlikti tyrimai patvirtina šio tyrimo gautus rezultatus. Taigi, šio tyrimo rezultatai atskleidė, kad tyrime dalyvavusių policijos pareigūnų suvoktas organizacinis teisingumas susijęs su suvoktu stresu – esant didesniai suvoktam teisingumui, suvoktas stresas mažesnis.

Suvoktas organizacinis teisingumas taip pat susijęs ir su užuojautos nuovargio komponentais (perdegimu ir antriniu trauminiu stresu). Šiame atliktame tyrime gauti rezultatai rodo, jog policijos pareigūnų suvoktas organizacinis teisingumas neigiamai susijęs su perdegimu – asmenys, kurie patiria aukštesnį organizacinį teisingumą, patiria mažesnę perdegimo riziką darbe. Tokie patys rezultatai gaunami ir kituose tyrimuose: darbuotojų išreikštas žemesnis suvokto organizacinio teisingumo lygis

siejasi su didesne perdegimo rizika (Liljegren & Ekberg, 2009), o tai turi įtakos prastesniam darbuotojų efektyvumui bei pasiekimams. Tai patvirtina ir Aghaei, Moshiri ir Shahrbanian (2012) tyrimas, kuriame teigiama, jog darbuotojų perdegimas siejasi su žemu procedūrinio teisingumo lygiu bei gali būti prognozuojamas atsižvelgus į skirstomojo teisingumo lygį. Remiantis Garg ir kitų (2014) autorių atlikto tyrimo rezultatais, procedūrinio teisingumo lygis tiesiogiai siejosi su perdegimu asmeniniame bei darbiname gyvenime. Taigi, šio tyrimo rezultatai rodo tą patį, ką ir prieš atlikti tyrimai. Rasta, jog šiame tyrime dalyvavusių pareigūnų suvoktas organizacinis teisingumas susijęs su perdegimu – esant didesniam suvoktam teisingumui, perdegimas yra mažesnis.

Gauta, jog suvoktas *organizacinis teisingumas susijęs užuojautos nuovargio komponentu – antriniu trauminiu stresu*. Vadinasi, didėjant suvoktam organizaciniam teisingumui, turėtų mažėti antrinis trauminis stresas. Kiti tyrimai rodo tą patį, kad suvoktas organizacinis teisingumas siejasi su antriniu trauminiu stresu: rasta, kad vyrauja ryšys tarp teisingumo stokos organizacijoje ir emocinio išsekimo (Bakker et al., 2000; Robbins et al., 2012) – jaučiant organizacijos teisingumo trūkumą didėja emocinis išsekimas, o organizaciniai veiksniai, tokie kaip teigiama darbo aplinka ir darbuotojų priežiūra, sumažina antrinį trauminį stresą (Margulescu, 2020). Taip pat nustatyta, jog antrinio trauminio streso rizika gali padidėti ir dėl ilgų darbo valandų (Boscarino et al., 2004) – asmenims, kurie turi labai didelį darbo krūvį, gali pasireikšti užuojautos nuovargis (Margulescu, 2020). Taigi, šio tyrimo rezultatai taip pat patvirtina ankstesnių autorių tyrimų rezultatus

Šiame tyrime nustatyta, jog vyrauja sąsajos *tarp suvokto organizacinio teisingumo ir užuojautos pasitenkinimo* (malonumo, kurį asmuo patiria galėdamas gerai atlikti savo darbą) – didėjant organizaciniam teisingumui, didėja ir užuojautos pasitenkinimas. Ankstesnių tyrimų rezultatai taip pat rodo, kad organizacinio teisingumo komponentai (skirtymo ir procedūrinis teisingumas), turi teigiamą poveikį pasitenkinimui darbu (Boateng & Hsieh, 2019): aukštesnis pasitenkinimo darbu lygis yra siejamas su teigiamais darbo rezultatais, pasitenkinimu gyvenimu, organizacijos taisyklių ir tikslų laikymusi (Fox, 1982; Kerce et al., 1994; Lambert et al., 2005). Panašūs rezultatai gauti ir kituose tyrimuose: tikslesnius ir teisingesnius įstaigos vadovų darbo rezultatų įvertinimus gavę ir nešališkesnes paaukštinimo procedūros institucijose jaustę asmenys pasižymėjo aukštesniu pasitenkinimu savo darbu (Lambert, 2003). Kuo labiau jaučiamas užuojautos teikiamas pasitenkinimas, tuo mažesnis profesinis perdegimas bei mažiau išreikšti tokie jo komponentai kaip emocinis išsekimas, ciniškumas arba depersonalizacija ir labiau išreikštas asmeninis efektyvumas (Ray et al., 2013). Taigi, šis tyrimas patvirtina ankstesnių tyrimų gautus rezultatus – rasta, kad tyrime dalyvavusių policijos pareigūnų užuojautos pasitenkinimas bus didesnis, kai perdegimas ir antrinis trauminis stresas yra mažesnis.

Atliktas tyrimas rodo, jog policijos pareigūnų *suvoktas stresas susijęs su perdegimu ir antriniu trauminiu stresu* – didėjant suvoktam stresui, didėja ir užuojautos nuovargio komponentų pasireiškimas. Taip pat rasta, jog suvoktas stresas neigiamai koreliuoja su užuojautos pasitenkimu – didėjant suvoktam stresui, mažėja užuojautos pasitenkinimas ir atvirkščiai. Stresas nėra vienintelė perdegimo ir antrinio trauminio streso atsiradimo priežastis, tačiau senesni tyrimai rodo, jog patiriamas stresas darbe yra reikšmingai susijęs perdegimu (Dunham & Varma, 1998). Teigiama, jog asmenys, kurie patiria ilgalaikio užuojautos nuovargio (perdegimo, antrinio trauminio streso) simptomus, visada patiria stresą, bei asmenys, kurie geba valdyti darbe patiriamą stresą, pasižymi didesniu užuojautos pasitenkinimu (Papazoglou & Chopko, 2017). Taigi, prieš tai atlikti tyrimai patvirtina šio tyrimo gautus rezultatus. Apibendrinus galime sakyti, jog šiame tyrime dalyvavusių pareigūnų suvoktas stresas susijęs su perdegimu ir antriniu stresu – esant didesniam suvoktam stresui, perdegimas ir antrinis trauminis stresas yra didesnis.

Remiantis šio tyrimo rezultatais, galime sakyti, jog vyrauja sąsajos tarp *užuojautos nuovargio komponentų*. Perdegimas teigiamai koreliuoja su antriniu trauminiu stresu – didėjant perdegimui, didėja ir antrinio trauminio streso pasireiškimas. Taip pat rasta, jog užuojautos pasitenkinimas neigiamai koreliuoja su antrinio trauminio streso komponentais – didėjant užuojautos pasitenkinimui, mažėja perdegimas ir antrinis trauminis stresas. Tuos pačius rezultatus rodo ir Salimi, Pakpour, Rahmani, Wilson ir Feizollahzadeh (2020) tyrimas – rezultatai rodo, jog tarp perdegimo ir antrinio trauminio streso buvo nustatyti reikšmingi teigiami ryšiai. Aptiktas ir neigiamas ryšys tarp užuojautos nuovargio komponentų ir užuojautos pasitenkinimo. Taigi, prieš tai atlikto tyrimo rezultatai patvirtina šio tyrimo rezultatus – šiame tyrime dalyvavusių policijos pareigūnų perdegimas susijęs ir su antriniu trauminiu stresu, ir su užuojautos pasitenkinimu.

Šioje rezultatų dalyje buvo siekiama rasti policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajas. Gauta, jog didėjant suvoktam organizaciniam teisingumui mažėja suvoktas stresas, perdegimas ir antrinis trauminis stresas; didėjant suvoktam stresui, didėja ir perdegimas ir antrinis trauminis stresas, bet mažėja užuojautos pasitenkinimas. Rastos teigiamos ir neigiamos koreliacijos tarp užuojautos nuovargio komponentų: teigiamas ryšys pasireiškia tarp perdegimo ir antrinio trauminio streso, bet neigiamas tarp užuojautos pasitenkinimo ir užuojautos nuovargio komponentų.

4.2. Vyrų ir moterų policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio palyginimas

Šio tyrimo gauti rezultatai rodo, jog vyrauja reikšmingas skirtumas tarp *vyrų ir moterų suvokto streso* – moterys labiau jaučia suvokiamą stresą nei vyrai. Anksčiau atlikti tyrimai pateikia prieštarigus rezultatus dėl lyties ir suvokto streso patyrimo. Tiriant Niujorko policijos pareigūnus nustatyta, jog lytis neturi tiesioginės įtakos policijos pareigūnų su darbu susijusiam stresui (Tsai, Nolasco, & Vaughn, 2018). Kitų autorių tyrimų rezultatai rodo, jog moterys pareigūnės surenka žymiai aukštesnius streso balus dėl fizinės ir psichologinės grėsmės keliančių veiksnių nei vyrai (Bonner, & Brimhall, 2021). Tai patvirtina ir Lietuvoje atliktas tyrimas – moterims, dirbančioms Policijos įstaigoje, įvairios situacijos sukelia didesnę nei vidutinę įtampą, palyginus su pareigūnais (Valickas ir Vabolytė 2003). Taigi, paskutiniai pateikti tyrimai patvirtina šio tyrimo rezultatus. Rasta, kad tyrime dalyvavusios moterys daugiau patiria suvokto streso nei vyrai.

Tyrimo rezultatai rodo, jog vyrauja statistiškai reikšmingas skirtumas tarp *lyties ir užuojautos nuovargio komponento perdegimo*: vyrai labiau patiria perdegimo simptomus nei moterys. Ankstenių tyrimų rezultatai pateikia prieštarigus rezultatus dėl lyties ir užuojautos nuovargio patyrimo. Vieni autoriai teigia, jog vyrauja lyčių skirtumai tiriant užuojautos nuovargį: moterų užuojautos nuovargio lygis yra didesnis, nei vyrų (Rossi et al., 2012; Sprango, Clarko, & Whitt-Woosley, 2007). Schaufeli ir Enzmann (1998) savo tyrime nustatė, kad moterų pareigūnų perdegimo lygis buvo žymiai labiau padidėjęs, nei vyrų. Visgi, Burnett, Sheard ir St Clair-Thompson (2020) tyrimas atskleidė jog vyrai patiria didesnę perdegimo lygį nei moterys ir tai patvirtina šio tyrimo gautą rezultatą. Gauta, jog šiame tyrime dalyvavę vyrai patiria didesnę perdegimą nei moterys.

Šioje rezultatų dalyje buvo siekiama palyginti vyrų ir moterų policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajas. Tyrimo rezultatai parodė, jog moterys labiau jaučia suvokiamą stresą nei vyrai, o vyrai labiau patiria perdegimo simptomus nei moterys. Tarp suvokto organizacinio teisingumo, antrinio trauminio streso ir lyties statistiškai reikšmingų skirtumų nėra – šiame tyrime dalyvavę moterys ir vyrai panašiai vertina suvoktą organizacinį teisingumą ir antrinį trauminį stresą.

4.3. Organizacinio teisingumo, suvokto streso, užuojautos nuovargio skirtingose policijos pareigūnų amžiaus grupėse palyginimas

Tyrimo rezultatai rodo, vyrauja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp *policijos pareigūnų amžiaus grupių ir suvokto organizacinio teisingumo*. Asmenys, kurie patenka į 50 – 59 metų amžiaus grupę palankiau vertina suvoktą organizacinį teisingumą nei kitos amžiaus grupės. Pastebėti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp < 29 ir 40 – 49, < 29 ir 50 – 59, 30 – 39 ir 40 – 49, 30 – 39 ir 50 – 59 metų amžiaus grupių. Skirtumas rodo, jog lyginant amžiaus grupes, vyresnių amžiaus grupių policijos pareigūnai patiria didesnę organizacinį teisingumą. Neaptikome tyrimų, kuriuose nagrinėjamas policijos pareigūnų amžiaus ir organizacinio teisingumo sąsajos, tačiau yra tyrimų, kuriuose yra kalbama apie policijos pareigūnų sutelktumą: policijos įstaigų vidinės socialinės normos reguliuoja darbuotojų narių nuostatas ir elgesį bei verčia asmenis jų laikytis, kad jie būtų laikomi organizacijos dalimi (Kreuter, Presser, & Tourangeau, 2008). Taigi, šio tyrimo rezultatai rodo, jog policijos pareigūnai laikui bėgant gali palankiau vertinti suvoktą organizacinį teisingumą nei jauni, mažą darbo stažą turinys, policijos pareigūnai.

Lietuvoje atlikto tyrimo duomenimis nustatyta, jog vyresni policijos pareigūnai linkę mažiau rizikuoti bei pastebimi aukštesni įtampos lygiai įvairiose situacijose (Valickas ir Vabolytė 2003). Visgi, užsienio autorių atlikti tyrimai teigia, jog vyresni pareigūnai pasižymi didesniu atsparumu neigiamam emociniam atsakui į stresą (Bishopp, Leeper Piquero, Worrall, & Piquero, 2018). Tokius pačius rezultatus patvirtina ir šis tyrimas. Šio tyrimo metu nustatyta, jog vyrauja skirtumas tarp *policijos pareigūnų amžiaus ir suvokto streso patyrimo* – iki 29 metų amžiaus policijos pareigūnai patiria daugiau streso nei kitos amžiaus grupės. Pastebimi statistiškai reikšmingi skirtumai tarp < 29 metų ir 40 – 49 metų amžiaus grupių, kada jaunesni policijos pareigūnai dažniau patiria suvoktą stresą. Pastebimi skirtumai ir tarp 30 – 39 ir 40 – 49 metų amžiaus grupių – jaunesni šių amžiaus grupės pareigūnai patiria didesnę stresą nei vyresni. 30 – 39 ir 40 – 49 amžiaus grupėse pastebimas kitoks skirtumas – čia vyresni policijos pareigūnai labiau patiria suvoktą stresą. Apibendrinant galime sakyti, jog lyginant šiame tyrime dalyvavusių policijos pareigūnų skirtingas amžiaus grupes, rasta, kad jaunesni policijos pareigūnai labiau patiria suvoktą stresą nei vyresni policijos pareigūnai.

Šio tyrimo rezultatai rodo, jog policijos pareigūnai iki 29 metų patiria daugiau perdegimo nei kitų grupių policijos pareigūnai. Statistiškai reikšmingas skirtumas rastas tarp < 29 ir 40 – 49 metų amžiaus grupių – jaunesni policijos pareigūnai labiau patiria perdegimą. Tokius pačius rezultatus parodė ir 30 – 39 ir 40 – 49 metų amžiaus grupių lyginimo rezultatai: jaunesni, 30 – 39 metų policijos pareigūnai labiau

patiria perdegimą nei vyresnio amžiaus grupės policijos pareigūnai. Kiti tyrimai pateikia skirtingus rezultatus dėl policijos pareigūnų amžiaus ir patiriamo perdegimo. Balmer, Pooley ir Cohen (2014) tyrimas rodo, jog australų policijos pareigūnų psichologinis atsparumas priklauso nuo amžiaus: kuo didesnis amžius, tuo labiau sumažėjęs psichologinis atsparumas, bei patiriami didesni perdegimo simptomai. Policijos pareigūno amžius yra lyginamas ir su įstaigoje išdirbtais metais – kuo ilgesnį laiką asmuo yra policijos pareigūnu, tuo didesnė tikimybė, jog asmuo patirs perdegimo simptomus (Losung, De Paoli, Kebbell & Bond, 2021). Kiti tyrimai paneigia tai – su amžiumi didėja policijos pareigūno psichologinis atsparumas, o taip pat mažėja perdegimo simptomai (Pikoulas, Charila & Elias, 2022). Taigi, šio tyrimo rezultatus paremia prieš tai aprašytas tyrimas: nustatyta, jog šiame tyrime dalyvavę vyresnio amžiaus policijos pareigūnai nepatiria didesnio perdegimo nei jaunesni policijos pareigūnai.

Šioje rezultatų dalyje buvo lyginami policijos pareigūnų skirtingo amžiaus grupių, suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajos. Tyrimo rezultatai rodo, jog vyresnio amžiaus policijos pareigūnai palankiau vertina suvoktą organizacinį teisingumą, nei jaunesni policijos pareigūnai. Jaunesnio amžiaus policijos pareigūnai patiria didesnę suvoktą stresą bei perdegimo simptomus. Pirmuoju tyrimo uždaviniu buvo siekiama rasti sąsajas tarp suvokto organizacinio teisingumo ir streso, užuojautos nuovargio komponentų. Rasta, jog asmenys, kurie patiria daugiau streso ir užuojautos nuovargio simptomų, suvoktą organizacinį teisingumą vertins prasčiau. Šioje rezultatų aptarimo dalyje rezultatai patvirtino ir pirmojo uždavinio rezultatus.

4.4. Policijos pareigūnų organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajos su Policijos įstaigoje išdirbtu laiku

Šioje tyrimų dalyje buvo ieškomos *policijos pareigūnų organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajos su Policijos įstaigoje išdirbtu laiku*. Šio tyrimo rezultatai neparodė jokių reikšmingų skirtumų tarp išdirbto laiko organizacijoje ir organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio.

4.5. Policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso, užuojautos nuovargio palyginimas su tuo, kiek dažnai tenka susidurti su piliečiais

Ši tyrimo dalis apima *policijos pareigūnų bendravimo su piliečiais dažnį, suvoktą organizacinį teisingumą, suvoktą stresą ir užuojautos nuovargį*. Gauti rezultatai rodo, jog yra statistiškai reikšmingas

skirtumas tarp suvokto organizacinio teisingumo ir susidūrimo su piliečiais darbo metu dažniu. Policijos pareigūnai, kurie savo darbe retai susiduria su piliečiais, palankiau vertina suvoktą organizacinį teisingumą. Reikšmingai skyrėsi asmenų, kurie „retai“ ir „visada“ susiduria su piliečiais darbo metu ir asmenų, kurie „dažnai“ ir „visada“ susiduria darbo metu su piliečiais suvoktas organizacinis teisingumas. Asmenys, kurie mažiau susiduria savo darbe susiduria su piliečiais („retai“, „dažnai“), palankiau vertina suvoktą organizacinį teisingumą, nei tie, kurie savo darbe susiduria dažniau. Policijos pareigūnai pareigūnai daug dažniau nei kitų profesijų atstovai susiduria su smurtu, pavojumi savo ir kolegų sveikatai bei gyvybei, mirtimi, aukų artimaisiais ir pan. (Ivleva ir Pajarskienė, 2018) – patiria itin aukšto lygio stresą bei įtampą darbe (Patterson, 2009). Taigi, šiuo tyrimu rasta, kad mažesnis susidūrimas su piliečiais sumažina patiriamo streso kiekį. Gautus rezultatus galima paaiškinti tuo, kad asmenys, kurių suvoktas stresas yra mažesnis, jaučia didesnę suvoktą organizacinį teisingumą (pirmojo uždavinio rezultatai). Palyginus šiame tyrime dalyvavusių policijos pareigūnų suvokto suvoktą stresą, užuojautos nuovargį su tuo, kiek dažnai tenka susidurti su piliečiais – rastų reikšmingų skirtumų nebuvo.

4.6. Tyrimo ribotumai ir tolesnių tyrimų gairės

Siekiant įvertinti policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajas, neišvengta tam tikrų tyrimo ribotumų. Apklausta santykinai nedidelė policijos pareigūnų imtis. Ji galėjo apriboti tyrimo rezultatus. Be to, daugiausia dalyvavo 40 – 49 metų amžiaus policijos pareigūnai (119 asmenų) bei asmenys, kurių laikas, išdirbas Policijos įstaigoje, yra didesnis kaip 20 metų (132 asmenys). Šiuo atveju negalėjome kaip reikiant įvertinti galimų suvokto teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio vertinimų skirtumų tarp įvairių tyrimo dalyvių grupių dėl nepakankamo jų skaičiaus. Pavyzdžiui, galbūt todėl rezultatai parodė, jog vyresnio amžiaus policijos pareigūnai palankiau vertina suvoktą organizacinį teisingumą.

Be imties ypatybių, taip pat reikėtų paminėti ir pačios tyrimo metodikos trūkumus. Nors Profesionalios gyvenimo kokybės klausimynas (ProQOL – 5) – vienas plačiausiai naudojamų instrumentų, kuriuo siekiama įvertinti užuojautos pasitenkinimą ir užuojautos nuovargį, skalės psichometrinės savybės išlieka miglotos (Hemsworth, Baregheh, Aoun, & Kazanjian, 2018). Įvairių tyrimų rezultatai rodo, kad atlikus patvirtinamąją faktoriinę analizę, Stamm (2010) trijų faktorių modelis nepasitvirtina – tokius pačius rezultatus rodė ir šiame tyrime atlikta faktoriinė analizė. Visgi, vidiniai skalių suderintumo koeficientai tiek Stamm (2010), tiek kitų autorių atliktų tyrime, yra aukšti. Šiame tyrime vidinis subskalių suderintumas taip pat pakankamai aukštas, vyrauja aukštos koreliacijos tarp faktorių,

kaip ir nurodo Stamm (2010) išskeltas ProQOL – 5 koncepcinis modelis (visos modelyje pateiktos sąsajos atitinka pateiktą teoriją).

Tyrimo rezultatų analizė bei ribotumai rodo, kas galėtų būti pasiūlyta tolesniems tyrimams. Pirma, reikėtų įvairinti tiriamųjų imtį: tyrimo dalyviai turėtų būti įvairaus amžiaus, šiuo atveju jaunesni policijos pareigūnai iki 29 metų. Taip pat reikėtų atsižvelgti ir į policijos pareigūnų darbo stažą – šiame tyrime daugumos policijos pareigūnų darbo stažas buvo didesnis nei 20 metų, todėl reikėtų kviešti dalyvauti asmenis su mažesniu darbo stažu. Antra, kalbant apie tyrimo skalių psichometriką, reikėtų atlikti tyrimą naudojant kitus užuojautos nuovargį matuojančius instrumentus, kad įvertinti tyrimo rezultatų kokybę. Reikėtų paminėti ir tai, jog Lietuvoje nėra jokių tyrimų, kurie tiria policijos pareigūnų užuojautos nuovargį. Perdegimas darbo vietoje, stresas ir trauminių incidentų poveikis padidina užuojautos nuovargio riziką (Turgoose, Glover, Barker, & Maddox, 2017), o užuojautos nuovargis gali turėti neigiamos įtakos darbui policijoje. Taigi, policijos pareigūnų užuojautos nuovargio nagrinėjimas padėtų atsižvelgti į Lietuvos policijos pareigūnų psichologinę būseną bei užkirsti kelią neigiamoms darbo, susijusioms su stresu, pasekmėms.

IŠVADOS

1. Nustatytos policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso ir užuojautos nuovargio sąsajos:
 - 1.1 Didėjant suvoktam organizaciniam teisingumui, mažėja suvoktas stresas, perdegimas, antrinis trauminis stresas ir atvirkščiai; didėjant suvoktam organizaciniam teisingumui, didėja užuojautos pasitenkinimas ir atvirkščiai.
 - 1.2 Didėjant suvoktam stresui, didėja perdegimas, antrinis trauminis stresas ir atvirkščiai; didėjant suvoktam stresui, mažėja antrinis trauminis stresas ir atvirkščiai.
 - 1.3 Didėjant perdegimui, didėja antrinis trauminis stresas ir atvirkščiai.
 - 1.4 Didėjant užuojautos pasitenkinimui, mažėja perdegimas, antrinis trauminis stresas ir atvirkščiai.
2. Vyrų ir moterų policijos pareigūnų imtyje skirtingai pasireiškia suvoktas organizacinis teisingumas, suvoktas stresas ir užuojautos nuovargis:
 - 2.1 Nėra reikšmingo skirtumo tarp vyrų ir moterų policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo.
 - 2.2 Moterys labiau jaučia suvokiamą stresą nei vyrai.
 - 2.3 Vyrai labiau patiria perdegimą nei moterys.
3. Organizacinis teisingumas, suvoktas stresas, užuojautos nuovargis skirtingai pasireiškia skirtingose policijos pareigūnų amžiaus grupėse:
 - 3.1 Vyresnio amžiaus policijos pareigūnai patiria didesnę organizacinį teisingumą nei jaunesnio amžiaus policijos pareigūnai.
 - 3.2 Jaunesnio amžiaus policijos pareigūnai labiau patiria suvoktą stresą, perdegimą nei vyresnio amžiaus policijos pareigūnai.
4. Nėra reikšmingo skirtumo tarp policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso, užuojautos nuovargio ir to, kiek laiko išdirbta Policijos įstaigoje.
5. Policijos pareigūnai, kurie savo darbe „retai“ susiduria su piliečiais, palankiau vertina suvoktą organizacinį teisingumą, negu tie, kurie su piliečiais susiduria „dažnai“; pareigūnai, kurie „dažnai“ susiduria su piliečiais, palankiau vertina suvoktą teisingumą, nei tie, kurie „visada“ susiduria su piliečiais.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Aghaei, Najaf, Keivan Moshiri, and Shahnaz Shahrbanian. "Relationship between organizational justice and job burnout in employees of Sport and Youth Head Office of Tehran." *Advances in Applied Science Research* 3, no. 4 (2012): 2438-2445.
- Andersen, J.P., Papazoglou, K., Collins, P. (2018). Association of Authoritarianism, Compassion Fatigue, and Compassion Satisfaction among Police Officers in North America: An Exploration. *International Journal of Criminal Justice Sciences*. Vol. 13 (2): 405–419.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., & Hilgard, E. R. (1953). *Introduction to Psychology*, 1993.
- Aukštinaitytė, R., & Zajančauskaitė-Staskevičienė, L. (2010). Psichologų išgyvenamos užuojautos pasekmių, pervargimo ir sveikatai palankaus elgesio sąsajos. *Psichologija*, 42, 44-58.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of organizational behavior*, 21(4), 425-441.
- Balmer, G. M., Pooley, J. A., & Cohen, L. (2014). Psychological resilience of Western Australian police officers: Relationship between resilience, coping style, psychological functioning and demographics. *Police Practice and Research*, 15(4), 270–282.
- Bandzienė, A. (2009). Kompleksinis streso darbe valdymas. *Socialiniai mokslai, vadyba ir administravimas. Daktaro disertacija. ISM*.
- Bishopp, S. A., Leeper Piquero, N., Worrall, J. L., & Piquero, A. R. (2018). Negative affective responses to stress among urban police officers: A general strain theory approach. *Deviant Behavior*, 1-20.
- Blau T. H. (1994). *Psychological services for law enforcement*. New York: John Wiley & Sons.
- Boateng FD, Hsieh M-L. Explaining Job Satisfaction and Commitment Among Prison Officers: The Role of Organizational Justice. *The Prison Journal*. 2019;99(2):172-193.
- Bonifacio P. (1991). *The psychological effects of police work (A psychodynamic approach)*. New York: Plenum Press.
- Bonner, H. S., & Brimhall, A. (2021). Gender Differences in Law Enforcement Officer Stress and Coping Strategies. *Police Quarterly*.

- Bradford, B., & Quinton, P. (2014). Self-legitimacy, police culture and support for democratic policing in an English constabulary. *British Journal of Criminology*, 54, 2013-2046.
- Brown J. M., Campbell E. (1994). *A Stress and policing : Sources and strategies*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Burba, B., Sitnikovas, O., & Lankaitė, D. (2014). Streso pasireiškimas, dažniausi stresą sukeltantys veiksniai, distreso valdymas tarp Lietuvos apsaugos darbuotojų. *Medicinos teorija ir praktika*, 20(1), 14-20.
- Burke, R. J. (1989). Career stages, satisfaction, and well-being among police officers. *Psychological Reports*, 65(1), 3–12.
- Burnett, M. E., Sheard, I., & St Clair-Thompson, H. (2020). The prevalence of compassion fatigue, compassion satisfaction and perceived stress, and their relationships with mental toughness, individual differences and number of self-care actions in a UK police force. *Police Practice and Research*, 21(4), 383-400.
- Cohen J. *Statistical Power Analysis for The Behavioral Sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1988.
- Cohen, S., Kamarck, T., and Mermelstein, R. (1983) A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 386-396.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. L. H., Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research // *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86, No. 3, p. 425–445. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.425.
- Covey, T. J., Shucard, J. L., Violanti, J. M., Lee, J., & Shucard, D. W. (2013). The effects of exposure to traumatic stressors on inhibitory control in police officers: a dense electrode array study using a Go/NoGo continuous performance task. *International Journal of Psychophysiology*, 87(3), 363-375.
- Craun, S. W., Bourke, M. L., Bierie, D. M., & Williams, K. S. (2014). A longitudinal examination of secondary traumatic stress among law enforcement. *Victims & Offenders*, 9(3), 299-316.
- Čiunichina, K. (2014). Nusikaltimo aukų suvoktas teisėjo elgesio teisingumas (Daktaro disertacija). Vilnius: Vilniaus universitetas.
- Dbaibo, D., Harb, C., Meurs, N. (2010). Values and Justice as Predictors of Perceived Stress in Lebanese Organisational Settings. *Applied psychology: an international review*, 59, 701 – 720.
- Dereškevičiūtė, M. (2013). Procedūrinio teisingumo elementai Lietuvos Respublikos konstitucinio teismo jurisprudencijoje. *Teisė*, ISSN 1392–1274.
- Dishon-Berkovits, M. (2018). The role of organizational justice and stress in predicting job burnout. *Journal of Career Development*, 45(5), 411-424.

- Evans, B. J., Coman, G. J., & Stanley, R. O. (1992). The police personality: Type A behaviour and trait anxiety. *Journal of Criminal Justice*, 20(5), 429–441.
- Figley, C. R. (2005). Post-Traumatic Stress Disorder. In the American Association for Marriage and Family Therapy (Ed.) *Clinical Update for Family Therapists: Research and Treatment Approaches for Issues Affecting Today's Families*, Volume 1, pp. 121-132, Washington, DC: Author.
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., Dewa, C.S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC Public Health*. 13(82):1-13.
- Folkman S, Moskowitz JT. Positive affect and the side of coping. *American Psychologist*. 2000 Jun; 55(6): 647–654
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of personality and social psychology*, 50(3), 571.
- Garbarino, S., Chiorri, C., & Magnavita, N. I. C. O. L. A. (2014). Personality traits of the Five-Factor Model are associated with work-related stress in special force police officers. *International archives of occupational and environmental health*, 87(3), 295-306.
- Garg, P., Rastogi, R. & Paul, H. (2014). Does perception of justice effect psychological well-being of employees? *Int. J. Society Systems Science*, 6 (3), 264 - 284.
- Geoffrion, S., Lamothe, J., Morizot, J., & Giguère, C. É. (2019). Construct validity of the professional quality of life (ProQoL) scale in a sample of child protection workers. *Journal of Traumatic Stress*, 32(4), 566-576.
- Gershon, R. R., Barocas, B., Canton, A. N., Li, X., & Vlahov, D. (2009). Mental, physical, and behavioral outcomes associated with perceived work stress in police officers. *Criminal justice and behavior*, 36(3), 275-289.
- Gnambs, T., & Kaspar, K. (2015). Disclosure of sensitive behaviors across self-administered survey modes: A meta-analysis. *Behavior Research Methods*, 47, 1237-1259. [https:// doi.org/10.3758/s13428-014-0533-4](https://doi.org/10.3758/s13428-014-0533-4)
- Goff, P. A., Epstein, L. M., Mentovich, A., & Reddy, K. S. (2013). Illegitimacy is dangerous: How authorities experience and react to illegitimacy. *Psychology*, 4(3), 340. doi: 10.4236/psych.2013.43A049.
- Grakauskas, Ž. (2004). Stresas ir elgesio savireguliacija: teorinės sąveikos problemos. *Psichologija*, 29, 74-87.
- Greenberg J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*. 1990;16(2):399-432.

- Guan, S., Xiaerfuding, X., Ning, L., Lian, Y., Jiang, Y., Liu, J., Ng, T.B. (2017). Effect of Job Strain on Job Burnout, Mental Fatigue and Chronic Diseases among Civil Servants in the Xinjiang Uygur Autonomous Region of China. *Int J Environ Res Public Health*. 14(8):872.
- Hansson, J., Hurtig, A. K., Lauritz, L. E., & Padyab, M. (2017). Swedish police officers' job strain, work-related social support and general mental health. *Journal of police and criminal psychology*, 32(2), 128-137.
- Hauke, A., Flintrop, J., Brun, E., Rugulies, R. (2011). The impact of work-related psychosocial stressors on the onset of musculoskeletal disorders in specific body regions: A review and metaanalysis of 54 longitudinal studies. *Work and Stress*.25(3):243-256.
- Hopwood, C. J., & Donnellan, M. B. (2010). How should the internal structure of personality inventories be evaluated?. *Personality and Social Psychology Review*, 14(3), 332-346.
- Ivleva V., Pajarskienė B. (2018). Vidaus tarnybos pareigūnų patiriamas stresas darbe. *Visuomenės sveikata*, 1(80).
- Jackman, P. C., Henderson, H., Clay, G., & Coussens, A. H. (2020). The relationship between psychological wellbeing, social support, and personality in an English police force. *International Journal of Police Science & Management*, 22(2), 183-193.
- Jankauskas R., Pajarskienė B. (1997). *Psichinį stresą darbe sukeltantys veiksniai ir jų įvertinimas*. Vilnius
- Jaracz, M., Rosiak, I., Bertrand-Bucińska, A., Jaskulski, M., Nieżurawska, J., Borkowska, A. (2017). Affective temperament, job stress and professional burnout in nurses and civil servants. *PLoS ONE*.12(6).
- Johnson, S., Robertson, I., & Cooper, C. L. (2018). Well-being and employee engagement. In *Well-Being* (pp. 31-42). Palgrave Macmillan, Cham.
- Jusienė, R., & Laurinavičius, A. (2007). *Psichologija*. Vilnius: MRU.
- Kausto, J., Elo, A. L., Lipponen, J., & Elovainio, M. (2005). Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(4), 431-452.
- Khan, I., Nawaz, A., Qureshi, Q. A., & Khan, Z. A. (2016). The Impacts of Burnout, Absenteeism and Commitment on Intention to Leave. *Journal of Education and Practice*, 7(1), 5-9.
- Kobayashi F. (2004). Job Stress and Stroke and Coronary Heart Disease. *JMAJ*. 47(5):222-226.
- Kop, N., Euwema, M., Schaufeli, W. (1999). Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. *Work & Stress*.13(4):326-340.
- Kreuter, F., Presser, S., & Tourangeau, R. (2008). Social desirability bias in cati, ivr, and web surveys: the effects of mode and question sensitivity. *Public opinion quarterly*, 72(5), 847-865.

- Lambert, E. G., Edwards, C., Camp, S. D., & Saylor, W. G. (2005). Here today, gone tomorrow, back again the next day: Antecedents of correctional absenteeism. *Journal of Criminal Justice*, 33(2), 165-175.
- Lambert, L. (2003). Leadership redefined: An evocative context for teacher leadership. *School leadership & management*, 23(4), 421-430.
- Lazarus, R. S. (1998). The stress and coping paradigm. *Fifty years of the research and theory of RS Lazarus: An analysis of historical and perennial Issues*, 182-220.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lazauskaitė-Zabielskė, J. ir Bagdžiūnienė, D. (2008). Organizacinio teisingumo vaidmuo priimant sprendimus paaukštinti. *Psichologija*, 38, 48-62.
- Lazauskaitė-Zabielskė, J., & Bagdžiūnienė, D. (2008). The Role of Organizational Justice in Promotion Decisions. *Psichologija*, 38, 46-82
- Lieberman, N., Sagristano, M. D., & Trope, Y. (2002). The effect of temporal distance on level of mental construal. *Journal of experimental social psychology*, 38(6), 523-534.
- Lietuvos Respublikos Seimas (2016). *Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymas*. Nr. VIII-2048
- Liherman A. M., Best S. R., Metzler T. L., Fa-gan, J. A., Weiss D. S., Marmar C. R. (2002). Routine occupational stress and psychological distress in police // *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*. vol. 25, no.2, p.421-43
- Liljegren, M., & Ekberg, K. (2009). The associations between perceived distributive, procedural, and interactional organizational justice, self-rated health and burnout. *Work*, 33(1), 43-51.
- Litman, L., & Robinson, J. (2020). *Conducting online research on Amazon Mechanical Turk and beyond*. Sage.
- Losung, R. K., De Paoli, T., Kebell, M., & Bond, A. (2021). The role of empathy in professional quality of life: a study on Australian police officers working in sexual assault and child abuse investigation. *Journal of police and criminal psychology*, 36(3), 616-626.
- Margulescu, A.-M. (2020). The Relationship between Burnout and Counterproductive Work Behavior. The Role of Compassion Fatigue and Organizational Justice. *Studia Doctoralia*, 11(2), 72-80.
- Marjorie C. Organizational justice theories and landmark cases // *International Journal of Organizational Analysis*. 2000, vol. 8, p. 68-89.
- Mills, I. (1998). Users Guide. Stress Control.
- MIND (2019). Mental Health in the Emergency Services. Our 2019 Survey Results – Police Service. <https://www.mind.org.uk/media-a/4849/2019-survey-police-servicesummary.pdf> Date accessed 19. november 2020

- Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R., & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25(1), 1-22.
- Norkus, A., Dirvelytė, S., & Karpenko, E. (2017). Policijos pareigūnų darbe patiriamas stresas ir jo sąsajos su profesiniu nuovargiu: Šiaulių ir Kauno apskričių vyriausiųjų policijos komisariatų atvejai.
- Omolayo, B. (2012). Effect of gender and status on job stress among police officers in Ekti State of Nigeria. *Bangladesh e-Journal of Sociology*, 9(1), 38-42.
- Ortega, A., Brenner, S. O., & Leather, P. (2007). Occupational stress, coping and personality in the police: An SEM study. *International Journal of Police Science & Management*, 9(1), 36-50.
- Pagon, M., Spector, P., Cooper, C., & Lobnikar, B. (2011). Managers in suits and managers in uniforms: Sources and outcomes of occupational stress. *International Journal of Police Science & Management*, 13, 211–222
- Pakalniškienė, V. (2012). Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas. *Metodinė priemonė. Vilnius: VU leidykla*, 36.
- Papazoglou, K., Blumberg, D. M., Chiongbian, V. B., Tuttle, B. M., Kamkar, K., Chopko, B., ... & Koskelainen, M. (2020). The role of moral injury in PTSD among law enforcement officers: A brief report. *Frontiers in psychology*, 11, 310.
- Papazoglou, K., Blumberg, D. M., Chiongbian, V. B., Tuttle, B. M., Kamkar, K., Chopko, B., Milliard, B., Aukhojee, P., & Koskelainen, M. (2020). The role of moral injury in PTSD among law enforcement officers: A brief report. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 310.
- Patterson, G. (2009). Mental stress and workers' compensation claims among police officers. *Journal of Workplace Rights*, 14(4), 441.
- Pavšič Mrevlje, T., & Erčulj, V. I. (2021). Coping strategies and physical health in police units dealing with serious crime: Does work experience count?. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 15(3), 1832-1841.
- Pérez-Rodríguez, V., Topa, G., & Beléndez, M. (2019). Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Personality and Individual Differences*, 151, Article 109392.
- Pikoulas, G., Charila, D., & Elias, T. (2022). The protective role of self-esteem on burnout and depression symptoms among police officers: A path analysis approach. *International Journal of Police Science & Management*.
- Powell, S. K. (2020). Compassion fatigue. *Professional case management*, 25(2), 53-55.

- Radey, M., & Figley, C. R. (2007). The social psychology of compassion. *Clinical Social Work Journal*, 35(3), 207-214.
- Randall, D. M. (1990). The consequences of organizational commitment: Methodological investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 361-378.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., & Johnson, S. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Basingstoke: Palgrave macmillan.
- Rossi, A., Cetrano, G., Pertile, R., Rabbi, L., Donisi, V., Grigoletti, L., . . . Amaddeo, F. (2012). Burnout, compassion fatigue and compassion satisfaction among staff in community-based mental health services. *Psychiatry Research*, 200, 933–938.
- Rupp, D. E., Cropanzano, R. (2002). The Mediating Effects of Social Exchange Relationships in Predicting Workplace Outcomes From Multifoci Organizational Justice // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 89, No. 1, p. 925–946.
- Salimi, S., Pakpour, V., Rahmani, A., Wilson, M., & Feizollahzadeh, H. (2020). Compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress among critical care nurses in Iran. *Journal of Transcultural Nursing*, 31(1), 59-66.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor and Francis
- Schroeders, U., Schmidt, C., & Gnambs, T. (2021). Detecting careless responding in survey data using stochastic gradient boosting. *Educational and psychological measurement*.
- Selye, H. (1983) *The Stress Concept: Past, Present and Future*. In: Cooper, C.L., Ed., *Stress Research Issues for the Eighties*, John Wiley & Sons, New York, 1-20.
- Shane, J. M. (2010). Organizational stressors and police performance. *Journal of Criminal Justice*, 38(4), 807-818.
- Shewchuk, R. M., Elliott, T. R., MacNair-Semands, R. R., & Harkins, S. (1999). Trait influences on stress appraisal and coping: An evaluation of alternative frameworks. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(4), 685-704.
- Smilgevičiūtė, O. (2016). *Studentų subjektyviai suvokiamo streso ir sveikatai palankaus gyvenimo stiliaus ryšys* (Master's thesis).
- Sprang, G., Clark, J. J., & Whitt-Woosley, A. (2007). Compassion fatigue, compassion satisfaction and burnout: Factors impacting a professional's quality of life. *Journal of Loss and Trauma*, 12, 259–280
- Srivastava, K., & Das, R. C. (2015). Personality and health: Road to well-being. *Industrial Psychiatry Journal*, 24(1), 1.

- Stamm, B. (2010). The concise manual for the professional quality of life scale.
- Stevens D. J. (1999). Police officer stress // *Law and Order*. vol. 47, no.9, p. 77-81.
- Tyler, T. R. (2011). *Why people cooperate: The role of social motivations*. New York: Princeton University Press.
- Trinkner, R., Tyler, T. R., & Goff, P. A. (2016). Justice from within: The relations between a procedurally just organizational climate and police organizational efficiency, endorsement of democratic policing, and officer well-being. *Psychology, Public Policy, and Law*.
- Tsai, L. C. F., Nolasco, C. A. R., & Vaughn, M. S. (2018). Modeling job stress among police officers: Interplay of work environment, counseling support, and family discussion with co-workers. *Police Practice and Research*, 19 (3), 253–269
- Turgoose, D., Glover, N., Barker, C., & Maddox, L. (2017). Empathy, compassion fatigue, and burnout in police officers working with rape victims. *Traumatology*, 23(2), 205-213.
- Valickas, G., & Vabolytė, K. (2002). Policijos pareigūnų patiriamas stresas. *Psichologija*, 26, 37-53.
- Valickas, G., Justickis, V., Vanagaitė, K., Voropaj, K. (2013). *Procedūrinis teisingumas ir žmonių pasitikėjimas teisėsaugos pareigūnais bei institucijomis*. Vilnius: VU leidykla.
- Van den Bos, G. R., & American Psychological Association, 2007
- van Dijke, M., & De Cremer, D. (2010). Procedural fairness and endorsement of prototypical leaders: Leader benevolence or follower control? *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(1), 85-96.

PRIEDAI

1 priedas. Anketa

Gerbiamasis / Gerbiamoji,

Esu Vilniaus universiteto Psichologijos instituto teisės psichologijos magistro 2 kurso studentė. Šiuo metu atlieku baigiamąjį tyrimą, kurio tikslas – rasti policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso bei užuojautos nuovargio sąsajas. Mano darbo vadovė – dr. Dovilė Barysė.

Kviečiame jus dalyvauti tyrime apie apie policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso bei užuojautos nuovargio sąsajas. Klausimyną užpildyti užtruks apie 10 minučių. Juose bus pateikti klausimai ir teiginiai, susiję su suvoktu procedūriniu teisingumu, suvoktu stresu ir užuojautos nuovargiu. Atsakykite į klausimus bei įvertinkite teiginius, pasirinkdami labiausiai jums tinkantį atsakymą.

Pateikdamas (-a) savo nuoširdžią nuomonę padėsite geriau suprasti, ar yra sąsajos tarp policijos pareigūnų suvokto organizacinio teisingumo, suvokto streso bei užuojautos nuovargio. Tyrimas jums nieko nekainuos, taip pat nesulauksite užmokesčio už dalyvavimą tyrime. Apklausoje nebus fiksuojami jokie jus galintys identifikuoti duomenys, todėl galime užtikrinti jūsų konfidencialumą. Gauti duomenys bus analizuojami apibendrintai.

Dalyvavimas tyrime yra visiškai savanoriškas. Galite pasirinkti dalyvauti tyrime ar atsisakyti jame dalyvauti bet kuriuo metu.

Jeigu kiltų klausimų, kreipkitės el.paštu ema.silyte@fsf.stud.vu.lt. Lauksime jūsų nuoširdžių atsakymų. Iš anksto dėkojame už atsakymus ir skirtą laiką!

Pažymėdamas (-a) „Sutinku“ aš patvirtinu, kad susipažinau su man pateikta informacija apie tyrimą ir sutinku dalyvauti tyrime.

- Sutinku
- Nesutinku

Jums bus pateikti klausimai apie jūsų jausmus ir mintis per pastarąjį mėnesį. Ties kiekvienu klausimu pažymėkite savo atsakymą apveddami rutuliuku ant skaičiaus, kuris nurodo kaip dažnai jūs vienaip ar kitaip jautėtės ar galvojote:

	0 - niekada	1 - beveik niekada	2 - kartais	3 - dažnai	4 - labai dažnai				
1.	Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį buvote nusiminęs dėl kažko, kas nutiko netikėtai?				0	1	2	3	4
2.	Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad negalėjote kontroliuoti svarbių dalykų savo gyvenime?				0	1	2	3	4
3.	Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėtės nervingas ir įsitempęs?				0	1	2	3	4
4.	Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, jog sugebėjote susitvarkyti su asmeninėmis problemomis?				0	1	2	3	4
5.	Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad viskas vyko jums palankia kryptimi?				0	1	2	3	4
6.	Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį pastebėdavote, kad negalėjote susitvarkyti su visais dalykais, kuriuos turėjote padaryti?				0	1	2	3	4
7.	Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį sugebėjote suvaldyti susierzinimą savo gyvenime?				0	1	2	3	4
8.	Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad viską kontroliuojate?				0	1	2	3	4
9.	Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte pyktį, dėl dalykų, kurių negalėjote kontroliuoti?				0	1	2	3	4
10.	Kaip dažnai per pastarąjį mėnesį jautėte, kad sunkumų susikaupė tiek daug, kad negalėjote jų įveikti?				0	1	2	3	4

Dabar apsvarstykite kiekvieną iš žemiau pateiktų teiginių apie jus ir jūsų **dabartinę** situaciją. Pažymėkite skaičių, kuris tiksliausiai atspindi jūsų patirtas būsenas **per paskutinį mėnesį**.

	1 - niekada	2 - retai	3 - kartais	4 - dažnai	5 - labai dažnai				
1.	Aš esu laimingas.				1	2	3	4	5
2.	Esu susirūpinęs (-usi) dėl daugiau nei vieno piliečio, kuriam padedu.				1	2	3	4	5
3.	Aš gaunu pasitenkinimą galėdamas (-a) padėti piliečiams.				1	2	3	4	5
4.	Aš jaučiu ryšį su kitais žmonėmis.				1	2	3	4	5
5.	Pašokstu arba krūpteliu, išgirdęs (-usi) netikėtus garsus.				1	2	3	4	5
6.	Jaučiuosi pagyvėjęs (-usi) po darbo su piliečiais.				1	2	3	4	5
7.	Man sunku atskirti savo asmeninį gyvenimą nuo mano, kaip pareigūno (-ės), gyvenimo.				1	2	3	4	5
8.	Nesu toks (-ia) produktyvus (-i) darbe, nes neišsimiegu galvodamas (-a) apie žmogaus, kuriam padėjau, trauminės patirtis.				1	2	3	4	5
9.	Manau, kad galiu būti paveiktas (-a) piliečių, kuriems padėjau, trauminio streso.				1	2	3	4	5
10.	Jaučiuosi patekęs (-usi) į spąstus dėl savo, kaip pareigūno (-ės), darbo.				1	2	3	4	5
11.	Dėl savo, kaip pareigūno (-ės), darbo, dėl įvairių dalykų jaučiuosi „ant palūžimo ribos“.				1	2	3	4	5
12.	Man patinka mano, kaip pareigūno (-ės), darbas.				1	2	3	4	5
13.	Jaučiuosi prislėgtas (-a) dėl piliečių, kuriems padedu, trauminių patirčių.				1	2	3	4	5
14.	Jaučiuosi taip, lyg patirčiau traumą piliečio, kuriam padėjau.				1	2	3	4	5
15.	Aš turiu vidinių įsitikinimų, kurie mane palaiko.				1	2	3	4	5
16.	Esu patenkintas tuo, kaip sugebu laikytis teisės aktų, kurie reglamentuoja policijos veiklą.				1	2	3	4	5
17.	Aš esu toks (-ia), koks (-ia) visada norėjau būti.				1	2	3	4	5
18.	Mano darbas teikia man pasitenkinimą.				1	2	3	4	5
19.	Jaučiuosi išsekęs (-usi) dėl savo, kaip pareigūno (-ės), darbo.				1	2	3	4	5
20.	Mane aplanko malonios mintys ir jausmai apie piliečius ir kaip galėčiau jiems padėti.				1	2	3	4	5
21.	Jaučiuosi „perkrautas (-a)“, nes mano darbo krūvis atrodo begalinis.				1	2	3	4	5
22.	Tikiu, kad savo darbu galiu ką nors pakeisti.				1	2	3	4	5
23.	Vengiu tam tikros veiklos ar situacijų, nes jos man primena piliečių, kuriems padėjau, bauginančias patirtis.				1	2	3	4	5
24.	Aš didžiuojuosi tuo, ką galiu padaryti, kad pagelbėčiau.				1	2	3	4	5
25.	Dėl to, kad padedu kitiems, man kyla įkyrių, bauginančių minčių.				1	2	3	4	5
26.	Jaučiuosi supančiotas sistemos.				1	2	3	4	5
27.	Galvoju, kad kaip pareigūnas (-ė) esu sėkmingas.				1	2	3	4	5
28.	Negaliu prisiminti svarbių savo darbo su traumą patyrusiais piliečiais detalių.				1	2	3	4	5
29.	Esu labai rūpestingas žmogus.				1	2	3	4	5
30.	Džiaugiuosi, kad pasirinkau pareigūno (-ės) darbą.				1	2	3	4	5

Prašau jūsų apsvarstyti kiekvieną iš žemiau pateiktų teiginių. Pažymėkite skaičių, kuris tiksliausiai atspindi jūsų nuomonę.

	1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 - iš dalies nesutinku	4 - nei sutinku, nei nesutinku	5 - iš dalies sutinku	6 - sutinku	7 - visiškai sutinku				
1.	Apskritai, mano organizacija su manimi elgiasi teisingai.				1	2	3	4	5	6	7
2.	Apskritai, galiu pasikliauti šios organizacijos teisingumu.				1	2	3	4	5	6	7
3.	Apskritai, elgesys su manimi šioje organizacijoje yra teisingas.				1	2	3	4	5	6	7
4.	Paprastai tai, kas vyksta šioje organizacijoje, yra neteisinga.				1	2	3	4	5	6	7
5.	Dažniausiai ši organizacija su savo darbuotojais elgiasi teisingai.				1	2	3	4	5	6	7
6.	Dauguma čia dirbančių žmonių pasakytų, kad su jais dažnai elgiamasi neteisingai.				1	2	3	4	5	6	7

1. Jūsų lytis (pažymėkite):

- vyras
- moteris

2. Jūsų amžius (įrašykite): _____

3. Pažymėkite, kur praleidote didžiąją savo gyvenimo dalį:

- dideliame mieste;
- mažame miestelyje;
- kaime.

4. Jūsų pareigos (įrašykite): _____

5. Įrašykite, kiek laiko dirbate policijos sistemoje: _____

6. Pažymėkite, kaip dažnai tenka susidurti su piliečiais savo kasdieniniame darbe:

1	2	3	4	5
Niekada	Retai	Kartais	Dažnai	Visada

Nuoširdžiai dėkojame už jūsų atsakymus!