

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Psichologijos institutas

Milda Šimkutė

Teisės psichologijos magistro studijų programa

Magistro darbas

Pataisos pareigūnų patiriamas stresas ir jo įveika

Darbo vadovas: dr. profesorius Gintautas Valickas

Vilnius 2019

TURINYS

SANTRAUKA.....	4
SUMMARY.....	5
SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS	6
PRATARMĖ.....	7
1. ĮVADAS	9
1.1. Pataisos pareigūnų darbo streso apibūdinimas ir su juo susiję veiksniai.....	9
1.1.1. Streso ir individualių pataisos pareigūno charakteristikų ryšys	11
1.1.2. Su pataisos pareigūnų atliekamomis užduotimis susiję stresą skatinantys veiksniai	14
1.1.3. Organizaciniai pataisos pareigūnų streso veiksniai	17
1.1.4. Išoriniai pataisos pareigūnų streso veiksniai.....	21
1.1.5. Individualūs pataisos pareigūnų stresą skatinantys veiksniai	23
1.2. Pataisos pareigūnų streso įveikos strategijos	25
1.3. Tyrimo tikslas, uždaviniai.....	27
2. TYRIMO METODIKA	28
2.1. Tyrimo dalyviai.....	28
2.2. Įvertinimo būdai.....	31
2.2.1. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimynas	31
2.2.2. Streso įveikos klausimynas.....	33
2.3. Tyrimo eiga.....	34
2.4. Duomenų analizė	34
3. REZULTATAI.....	36
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	55
IŠVADOS	59
LITERATŪRA	60
PRIEDAI.....	67
1 priedas. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimynas	67
2 priedas. Pataisos pareigūnų patiriamo streso tiriamosios faktorinės analizės rezultatai.....	77
3 priedas. Kalėjimų departamento raštas dėl tyrimo atlikimo	80
4 priedas. Tyrimo kintamųjų psichometrinės charakteristikos	81
5 priedas. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vidurkių palyginimas.....	82
6 priedas. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo vidurkiai	83
7 priedas. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo vidurkių ir socialinių demografinių charakteristikų sąsajos.....	87

8 priedas. Streso įveikos klausimyno skalių vertinimo vidurkių palyginimas.....	92
9 priedas. Streso įveikos klausimyno skalių vertinimo vidurkių ir socialinių demografinių charakteristikų sąsajos	93
10 priedas. Pataisos pareigūnų patiriamo streso ir taikomų įveikos strategijų sąsajos.....	98

SANTRAUKA

„Pataisos pareigūnų patiriamas stresas ir jo įveika“, Milda Šimkutė, Vilnius, Vilniaus universitetas, 2019, 99 p.

Viena iš unikaliausių teisėsaugos darbo vietų yra įkalinimo įstaigos. Užsienio šalių moksliniai tyrimai atskleidžia, kad pataisos pareigūnai dažnai jaučiasi neįvertinti dėl savo atliekamo darbo, susiduria su psichologiškai ir fiziškai sunkiomis sąlygomis, kurios gali sukelti jiems didesnę darbo stresą, nei kitų profesijų atstovams. Lietuvoje yra stokojama mokslinių tyrimų apie pataisos pareigūnų patiriamą stresą. Todėl šio tyrimo tikslas – atskleisti pataisos pareigūnų dėl darbo specifikos patiriamo streso ypatumus, jo šaltinius bei taikomas streso įveikos strategijas. Tyrime dalyvavo 340 pataisos pareigūnų, dirbančių penkiose Lietuvos įkalinimo įstaigose (206 vyrai ir 134 moterys). Tyrimas buvo atliekamas taikant darbo autorės sukurtą Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyną ir patobulintą Streso įveikos klausimyną (Valickas, Želvienė ir Grakauskas, 2010). Gauti rezultatai rodo, kad pataisos pareigūnams didžiausią (stiprų) stresą sukelia išoriniai veiksniai, susiję su bausmių vykdymo sistema ir politika, visuomenės požiūriu į pataisos pareigūnus. Nustatyta, kad patiriamas stresas yra susijęs su pareigūnų lytimi, amžiumi bei tarnybos stažu. Dažniausiai tyrimo dalyviai taiko problemų sprendimo įveikos strategiją, rečiausiai – emocinės iškvos. Streso įveikos strategijų taikymas yra susijęs su pareigūnų lytimi, amžiumi, išsilavinimu bei įstaiga, kurioje jie dirba. Gauti rezultatai patvirtino, kad kuo daugiau streso patiria pareigūnai, tuo dažniau jie taiko įvairias streso įveikos strategijas. Pataisos pareigūnai yra svarbi teisėsaugos sistemos dalis, todėl jų patiriamam darbo stresui turi būti skiriama daugiau dėmesio, ieškoma galimybių, kaip pagerinti darbo sąlygas, sumažinti patiriamą stresą ir jo sukeltus neigiamus padarinius.

Raktiniai žodžiai: pataisos pareigūnai, darbo stresas, streso įveika.

SUMMARY

“Stress and Coping with Stress among Correctional Officers”, Milda Šimkutė, Vilnius, Vilnius University, 2019, 99 p.

One of the most unique jobs of law enforcement are imprisonment institutions. Foreign researches show that correctional officers often feel themselves underestimated because of their work, face with severe physical and psychological conditions, that can cause more stress than in other professions. There is a lack of scientific insight into the stress, experienced by correctional officers in Lithuania. Therefore, the aim of this research was to determine the peculiarities of the stress, experienced by the correctional officers on the specifics of the work, its sources and the strategies applied to stress coping. The research included 340 correctional officers, working in five Lithuanian imprisonment institutions (206 men and 134 women). The study was carried out using The Questionnaire of the Stress Experienced by Correctional Officers, developed by the author and an improved Stress Coping Questionnaire (Valickas, Želvienė and Grakauskas, 2010). The results of the research revealed that the largest correctional officers (strong) stress is caused by external factors, related to the punishment enforcement system and policy, public approach to correctional officers. It was identified, that the stress, that is being experienced, is related to the gender, age and seniority of the officials. In most cases the research participants apply the strategy of problem-solving coping strategy, seldom – emotional charge. The application of stress coping strategies are associated with the gender, age, education of the officials and the institution in which they work. The results confirmed that the more stress officials experience, the more likely they are to apply various coping with stress strategies. Correctional officers are an important part of the law enforcement system, thus the sufficient attention to their work-related stress should be paid, and seek for the opportunities to help officials improve work conditions and reduce stress and the associated negative consequences.

Key words: correctional officers, work stress, stress coping.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Pataisos pareigūnas – vidaus tarnybos sistemos pareigūnas, priimtas į tarnybą Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos ar jam pavaldžioje įstaigoje (Lietuvos Respublikos pataisos pareigūnų veiklos įstatymas, 2018 m. birželio 29 d. Nr. XIII-1387).

Darbo stresas – atsakas į streso šaltinius, susijusius su darbu (Paoline, Lambert & Hogan, 2006).

Streso įveika – kintančios asmens kognityvinės ir elgesio pastangos, kuriomis siekiama valdyti ar įveikti specifinius vidinius ar išorinius reikalavimus, kurie paties asmens vertinami kaip keliantys grėsmę ar viršijantys turimus išteklius (Lazarus, 1993).

PRATARMĖ

„Pataisos pareigūnai yra iš tiesų įkalinti: jie ne tik fiziškai apriboti, bet ir išprausti į nesąžiningų valstybės tarnautojų karikatūras, nepelnytus ir priešiškus vertinimus dėl savo atliekamu pareigų. Pareigūnai įkalinti dėl mūsų nežinojimo, kas jie yra ir ką jie daro, o tai yra kaina, kurią jie moka už savo darbą už kalėjimo sienų” (Sundt, 2009, cit. Hans Toch, 1981).

Darbo vieta žmogaus gyvenime yra siejama ne tik su ekonominio saugumo užtikrinimu, tai vieta, kurioje žmogus praleidžia ilgą savo gyvenimo dalį, nuolat komunikuoja su bendradarbiais ir susiduria su įvairiausiais su darbu susijusiais iššūkiais bei uždaviniais (Suliman & Einant, 2018). Viena iš unikaliausių ir labiausiai išsiskiriančių teisėsaugos sistemos darbo vietų yra įkalinimo įstaigos (Paoline et al., 2006). Lee, Henning ir Cherniack (2019) pabrėžia, kad šiose įstaigose tarnaujantys pataisos pareigūnai dirba psichologiškai ir fiziškai sunkiomis sąlygomis. Remiantis Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2019 metų duomenimis ir ataskaitomis, Lietuvos laisvės atėmimo vietų įstaigose tarnauja 2197 pataisos pareigūnai, kurie dirba su 5798 laisvės atėmimo bausmę atliekančiais nuteistaisiais. Šie pareigūnai tarnybos metu dirba su įkalintais prieš savo valią asmenimis, siekia prisidėti prie visuomenės saugumo, aktyviai skatindami ir padėdami nuteistiesiems tapti įstatymus ir visuomenę gerbiančiais piliečiais bei užtikrina jų tinkamą ir saugią elgesio kontrolę (Finney, Stergiopoulos, Hensel, Bonato & Dewa, 2013). Tačiau dažnai pataisos pareigūnų profesija nėra pakankamai vertinama mūsų visuomenėje. Moksliniai tyrimai atskleidžia, kad pataisos pareigūnai jaučia neigiamą artimųjų, draugų ir ypatingai žiniasklaidos požiūrį į savo profesiją (Vickovic, 2015).

Crawley (2006) pataisos pareigūnų darbą apibūdina, kaip „emocinį darbą”. Šie pareigūnai turi įveikti įvairius iššūkius savo darbe, kurie yra susiję su jų profesijos ypatumais. Visų pirma, pataisos pareigūnų darbo aplinka yra uždara, saugoma, stebima, kurioje yra ribojama judėjimo laisvė, mažai natūralios aplinkos ir apšvietimo (Brower, 2013). Pataisos pareigūnai turi išlaikyti nuolatinę budrumo būseną, kuri reikalauja tiek psichologinių, tiek ir fizinių išteklių. Dėl sudėtingų darbo sąlygų ir specifinių tarnybos uždavinių sėkmingi pataisos pareigūnai turi turėti tam tikrą įgūdžių rinkinį. Jie privalo mokėti dirbti komandoje, turėti puikius tarpasmeninius gebėjimus, tokius kaip kantrybė ir jautrumas, būti pasitikinčiais savimi, gebėti spręsti konfliktines situacijas, taikyti efektyvius streso įveikos būdus siekiant išvengti nuovargio bei išsekimo, būti fiziškai pajėgiais, psichiškai ir emociškai stabiliais, kad galėtų susidoroti su darbe iškylančiais iššūkiais ir išlikti ramiais stresinėse situacijose (Okwendi & Ushi, 2014). Tačiau ne visi pataisos pareigūnai pasižymi tokiomis savybėmis, kurios padėtų valdyti stresines situacijas ir įveikti kitus tarnyboje kylančius sunkumus.

Finney ir kt. (2013), remdamiesi kitų mokslininkų atliktų tyrimų rezultatais, teigia, kad apie 37 proc. pataisos pareigūnų patiria stresą ir perdegimą. Šie rodikliai yra daug didesni nei bendroje populiacijoje, kurioje apie 19-30 proc. gyventojų yra būdingas darbo streso patyrimas. Pataisos pareigūnų patiriamas stresas gali paskatinti motyvacijos ir atsidavimo darbui stoką, o tai gali daryti neigiamą poveikį įstaigos saugumo užtikrinimui bei įkalintų asmenų reabilitacijos tikslų siekimui (Finney et al., 2013). Gordon, Proulx ir Grant (2013) teigimu, pataisos pareigūnų profesija yra viena iš pavojingiausių (išskyrus policijos pareigūnus), vidutiniškai 1000 pataisos pareigūnų tenka apie 150 įkalintų asmenų užpuolimų atvejų.

Tyrimų rezultatai atskleidžia, kad pataisos pareigūnai patiria didelį darbo krūvį, dažną perdegimą ir neigiamus padarinius, įskaitant sveikatos problemas, mirties atvejus, ligas, socialinius bei psichologinius sunkumus (Paoline et al., 2006). Lee ir kt. (2019) teigimu, pataisos pareigūnams taip pat yra būdingas pakankamai didelis nepasitenkinimo darbu, savižudybės bei piktnaudžiavimo psichiką veikiančiomis medžiagomis rizika. Mokslinių tyrimų rezultatai taip pat atskleidžia, kad darbas įkalinimo įstaigose gali paskatinti asmenybės pokyčius, pvz., didinti neurotiškumą (Suliman & Einant, 2018). Tačiau pataisos pareigūnai, kaip ir policijos pareigūnai, susiduria su subkultūros tabu, susijusiu su poreikio medicininei bei psichologinei pagalbai nepripažinimu, nes tai yra laikoma silpnumo požymiu (Brower, 2013). Todėl dažnai pataisos pareigūnai su patiriamu stresu kovoja savitais būdais, kurie ne visuomet yra veiksmingi.

Mokslinėje literatūroje pataisos pareigūnų patiriamas stresas daugiau yra nagrinėjamas užsienio šalių mokslininkų (Paoline et al., 2006; Brower, 2013; Lambert, E., 2004 ir kt.). Lietuvoje yra stokojama mokslinių išvalgų, kurios padėtų atskleisti pataisos pareigūnų patiriamo streso ypatumus, daugiausia dėmesio yra skiriama policijos pareigūnų (Valickas ir Vabolytė, 2002; Bandzevičienė, Birbilaitė ir Diržytė, 2010; Ruibytė, 2011 ir kt.), prokurorų (Valickas ir Vanagaitė, 2015) bei teisėjų patiriamų darbo stresorių analizei (Valickas ir Gudaitė, 2014). Šiuo metu Lietuvos bausmių vykdymo sistema susiduria su naujais iššūkiais: nuteistųjų resocializacijos paradigmos tobulinimu, teisės aktų pakeitimais, pataisos įstaigų apjungimu, naujo vidaus tarnybos statuto nuostatų įgyvendinimu ir kt. Taigi svarbu atkreipti dėmesį į Lietuvos įkalinimo įstaigose tarnaujančių pataisos pareigūnų dėl darbo specifikos patiriamą stresą, jo šaltinius bei taikomas streso įveikos strategijas, siekiant ieškoti galimybių, kaip padėti pareigūnams gerinti darbo sąlygas bei mažinti patiriamo streso neigiamas pasekmes jų darbo našumui bei psichinei sveikatai.

1. ĮVADAS

1.1. Pataisos pareigūnų darbo streso apibūdinimas ir su juo susiję veiksniai

Streso sąvoka yra dažnai naudojama ne tik mokslinėje literatūroje, bet ir kasdieniame gyvenime, tačiau kyla nemažai sunkumų siekiant apibrėžti šį procesą. Teigiama, kad termino „stresas“ apibrėžimų ir prasmių yra tiek daug, kad ši sąvoka yra laikoma viena labiausiai neapibrėžtų (Vickovic, 2015). Dažniausiai stresas yra apibūdinamas kaip asmens ir aplinkos santykis, kurį asmuo vertina kaip viršijantį jo išteklius ir keliantį pavojų jo gerovei (Folkman, Lazarus, Gruen & DeLongis, 1986). Folkman ir Lazarus (1984) pabrėžia, kad kol žmogus neįvertina įvairių poveikių kaip keliančių grėsmę, stresas nebus sukeltas. Taigi apskritai stresas gali būti apibūdinamas kaip individuali asmens patirtis, kurią lemia tai, kaip tam tikri stresoriai yra vertinami (Misis, Kim, Cheeseman, Hogan & Lambert, 2013).

Matteson ir Ivancevich (1987) teigia, kad pagrindiniai streso aspektai yra stimulai ir atsakas. Stimulai, kurie sukelia stresą, yra vadinami stresoriais. Jie individo yra vertinami kaip neįprasti, stiprūs bei galintys sukelti psichologinį diskomfortą. Taigi stresas gali būti siejamas su individualiu asmens aplinkoje iškylančių situacijų ar iššūkių vertinimu, kaip viršijančiu jo turimus išteklius ir galinčius sukelti grėsmę jo asmeninei gerovei.

Darbas ir jo aplinka yra neatsiejama asmens gyvenimo dalis, suteikianti ne tik galimybę save realizuoti, užsitikrinti ekonominę gerovę, bet ir galinti sukelti psichologinį diskomfortą bei įtampą dėl patiriamo darbo streso poveikio. Darbo aplinkoje gali iškilti įvairių situacijų, kurios viršija asmens turimus išteklius. Atsakas į streso šaltinius, susijusius su darbu, yra vadinamas darbo stresu (Matteson & Ivancevich, 1987). Darbo stresas, anot Lambert (2004), apima darbuotojo išgyvenimus, susijusius su darbo santykiais, įtampa, nerimu bei nusivylimu. Darbo stresas – tai darbuotojo ir darbo aplinkos santykis, kurį sukelia darbo streso veiksniai arba darbo sąlygos, dėl kurių darbuotojui keliami reikalavimai viršija individualius įveikos resursus (Schaufeli & Peeters, 2000). Finney ir kt. (2013) teigimu, darbo stresas atsiranda tiek dėl individualių, tiek ir dėl organizacinių darbo vietoje kylančių stresorių, kurie sukelia darbuotojui įtampą ir psichologinį diskomfortą. Taigi darbo stresas gali būti suprantamas kaip su darbo veikla, santykiais ir kitais profesiniais aspektais susiję aplinkos veiksniai, kurie reikalauja papildomų darbuotojų vidinių resursų, siekiant susidoroti su patiriamu psichologiniu diskomfortu.

Stresas dažnai yra siejamas su tam tikromis neigiamomis pasekmėmis. Schaufeli ir Peeters (2000) teigimu, darbuotojų reakcijos į stresorius gali būti skirstomos į tris pagrindines grupes: fiziologinius atsakus (pvz., padidėjęs kraujospūdis), psichologinius atsakus (nepasitenkinimas darbu, perdegimas, nerimas) bei elgesio atsakus (darbo keitimas, pravaikštos, piktnaudžiavimas alkoholiu

ar narkotikais). Darbo stresas ir jo sukeltos pasekmės gali skirtis priklausomai nuo to, kiek laiko jis trunka. Paoline ir kt. (2006) išskiria dvi darbo streso grupes ir joms būdingus simptomus:

- Trumpalaikis darbo stresas, kuris dažniausiai sukelia nuovargį, nerimą, įvairias įtampos formas;
- Ilgalaikis darbo stresas dažniausiai yra susijęs su perdegimo, depresijos, piktnaudžiavimo vaistais bei sveikatos problemomis.

Taigi patiriamas darbo stresas gali sukelti neigatyvius trumpalaikius ar ilgalaikius padarinius, priklausomai nuo to, kiek laiko darbuotojas susiduria su stresą sukeliančiomis situacijomis. Finney ir kt. (2013), remdamiesi mokslinės literatūros analize, teigia, kad ilgalaikis stresas darbo vietoje sukelia ne tik neigiamus padarinius darbuotojo psichologinei gerovei (pvz., išsekimas, cinizmas, atsiskyrimas, asmeninio efektyvumo ir pasiekimų stoka), bet ir gali sumažinti darbuotojo įsitraukimą į darbinę veiklą bei jos našumą.

Pataisos pareigūnai dirba psichologiškai ir fiziškai sunkiomis sąlygomis, todėl jų darbo aplinkoje pasitaiko specifinių stresorių, kurie sukelia įvairius neigiamus padarinius, tokius kaip miego sutrikimai, padidėjęs nuovargis, budrumas, nerimas ir kt. (Lee et al., 2019). Brower (2013) teigimu, pataisos pareigūnų patiriamas stresas gali sukelti fizines bei psichologines pataisos pareigūnų sveikatos problemas, taip pat neigiamai paveikti jų šeiminių bei bendruomeninių gyvenimą. Taigi siekiant kurti palankią darbo aplinką, yra labai svarbu pirmiausia nustatyti darbo stresorius ir siekti mažinti jų poveikį įkalinimo įstaigose dirbantiems pareigūnams.

Mokslinėje literatūroje yra gausu bandymų sugrupuoti pataisos pareigūnų darbo stresorius. Misis ir kt. (2013), analizuodami pataisos pareigūnams stresą sukeliančius veiksnius, juos skirsto į individualius pareigūnų veiksnius ir institucinius kintamuosius. Tuo tarpu Vickovic (2015) pataisos pareigūnų stresorius analizuoja, išskirdamas individualius, organizacinius ir išorinius stresą skatinančius veiksnius. Keinan ir Malach-Pines (2007) teigimu, dažniausiai mokslinėje literatūroje, skirtoje teisėsaugos tematikai, yra taikoma keturių stresorių grupių išskyrimo strategija:

- Veiksniai, susiję su pareigūno vaidmeniu ir atliekamomis užduotimis (su atliekamomis užduotimis susiję stresoriai);
- Veiksniai, susiję su organizacija (organizaciniai stresoriai);
- Veiksniai, kylantys ne iš organizacijos (išoriniai stresoriai);
- Veiksniai, susiję su pareigūno asmeninio gyvenimo aspektais (individualūs veiksniai).

Taigi dažniausiai pareigūnų patiriamas darbo stresas yra tyrinėjamas atsižvelgiant į Keinan ir Malach-Pines (2007) minėtą stresorių grupių klasifikaciją, kuri apima tiek organizacinius, tiek ir su pataisos pareigūnų atliekamomis užduotimis susijusius, tiek asmeninius bei išorinius stresorius. Siekiant atskleisti pataisos pareigūnų stresą skatinančius veiksnius, šiame darbe pataisos pareigūnų stresoriai yra analizuojami remiantis Keinan ir Malach-Pines (2007) stresorių klasifikacija, kuri

padeda išsamiau atskleisti stresą skatinančius veiksniai, taip pat dėmesys yra atkreipiamas į socialines demografines pataisos pareigūnų charakteristikas ir jų ryšį su patiriamu darbo stresu, kurie yra analizuojami sekančiuose poskyriuose.

1.1.1. Streso ir individualių pataisos pareigūno charakteristikų ryšys

Siekdami geriau suprasti darbo streso ypatumus, tyrėjai kelia įvairius klausimus, kurie padėtų atskleisti, kokie veiksniai gali būti susiję su pataisos pareigūnų patiriamu stresu. Viena iš analizuojamų veiksnių grupių yra socialinės demografinės pataisos pareigūnų charakteristikos.

Mokslinėje literatūroje yra nemažai tyrimų apie **lyties ir darbo streso sąsajas**, tačiau gauti tyrimų rezultatai nėra vienareikšmiai. Dar pakankamai seniai Cullen, Link, Wolfe ir Frank (1985) atliktas tyrimas atskleidė, kad pareigūnės moterys patiria didesnę darbo stresą nei vyrai. Vickovic (2015), remdamasis kitų autorių įžvalgomis, taip pat teigia, kad moterys įkalinimo įstaigose dažnai patiria didesnę diskriminaciją iš savo kolegų bei vadovų dėl muskulizuotos aplinkos, o tai gali sukelti didesnę patiriamą darbo stresą. Lambert, Altheimer ir Hogan (2010) tyrimo rezultatai atskleidė, kad moterys skirtingai reaguoja į darbo aplinką nei vyrai, todėl jos gali susidurti su didesniu darbo stresu. Prihatsanti, Ratnaningsih ir Prasetyo (2017) nustatė reikšmingus skirtumus tarp pataisos pareigūnų vyrų ir moterų, teigdami, kad moterys patiria daugiau darbo streso. Gauti tyrimo (Prihatsanti et al., 2017) rezultatai yra aiškinami remiantis įvairiomis mokslinėmis prielaidomis. Teigiama, kad apskritai moterys patiria daugiau streso nei vyrai, kadangi jos susiduria su įtampa dėl atliekamų vaidmenų, sunkumus patenkinant su darbu ir šeima susijusius poreikius (Prihatsanti et al., 2017). Taigi įkalinimo įstaigose dirbančios pataisos pareigūnės susiduria su didesniu darbo stresu nei pareigūnai vyrai.

Tuo tarpu Zupan (1986) atliktas tyrimas Jungtinių Amerikos Valstijų vyrų įkalinimo įstaigose nustatė, kad institucinis kontekstas (muskulinizuota aplinka) pataisos pareigūnų patiriamams išgyvenimams bei besiformuojančioms nuostatoms gali būti reikšmingesnis nei lytis (Zupan, 1986). Šias prielaidas patvirtino ir Carlson, Anson bei Thomas (2003) atliktas tyrimas, kuris nenustatė reikšmingų skirtumų tarp lyties bei pataisos pareigūnų patiriamo streso. Panašius rezultatus taip pat gavo Amstrong, Atkin-Punk ir Wells (2015), kurie daro išvadas, kad pataisos pareigūnų patiriamas darbo stresas nėra reikšmingai susijęs su pareigūno lytimi. Carlson ir kt. (2003) teigia, kad streso ir lyties ryšys šiuo metu netenka reikšmės, nes vis daugiau moterų dirba įkalinimo įstaigose. Remiantis Kalėjų departamentu prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos (toliau – Kalėjų departamentu) 2018 metų Kalėjų departamentu, jam pavaldžių įstaigų ir valstybės personalo ataskaita, Lietuvos bausmių vykdymo sistemoje dirbančios moterys sudaro maždaug trečdalį pataisos pareigūnų skaičiaus (tarnauja 946 moterys). Teigiama, kad šiuolaikinės moterys gali turėti

veiksmingus įgūdžius, kurie padeda įveikti priešišumą bei profesinį perdegimą darbo vietose, kurios anksčiau buvo laikomos labiau vyriškomis (Carlson et al., 2003). Taip pat keliama prielaida, kad gali skirtis pareigūnų patiriamas stresas priklausomai nuo sąveikos su įkalintais asmenimis intensyvumo.

Gordon ir kt. (2013) pažymi, kad didesnis moterų įsitraukimas į darbą pataisos įstaigose daro teigiamą poveikį „normalizuojant“ nuteistųjų elgesį. Moksliniai tyrimai taip pat atskleidžia, kad pareigūnės moterys geba išspręsti konfliktines situacijas su nuteistaisiais rečiau naudodamos fizinę jėgą ir konfrontacijas, o tai gali padėti sumažinti įtampą ir pagerinti bendrą pataisos įstaigos atmosferą (Gordon et al., 2013). Carlson ir kt. (2003) teigia, kad dažnai moterys turi geresnius bendravimo įgūdžius, dėl kurių santykiai su įkalintais asmenimis tampa aukštesnės kokybės, o tai gali apsaugoti pareigūnes moteris nuo kai kurių aplinkos veiksnių, sukeliančių stresą.

Vis dėlto pataisos įstaigose taikomas ir stereotipinis vertinimas, kad pareigūnės moterys yra silpnos, palaikančios pernelyg draugiškus santykius su įkalintais asmenimis ir pareigūnais vyrais (Gordon et al., 2013). Taigi moterys pataisos pareigūnės gali būti vertinamos kaip priklausančios didesnei rizikai dėl galimų seksualinio pobūdžio santykių su įkalintais asmenimis, labiau pažeidžiamos dėl galimo smurto ir seksualinio priekabiavimo (Gordon et al., 2013). Šie veiksniai gali turėti reikšmingą įtaką moterų pataisos pareigūnių savijautai darbe bei galimam streso pasireiškimui.

Įdomu pastebėti, kad kai kurie moksliniai tyrimai taip pat atskleidžia kitus reikšmingus pataisos pareigūnų moterų ir vyrų skirtumus. Pavyzdžiui, Midvesterno aukšto saugumo valstybiniame kalėjime atliktas tyrimas, kuriame dalyvavo 272 pataisos pareigūnai, buvo nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp vyrų ir moterų pareigūnų darbo pavojingumo vertinimo bei jų pasitenkinimo darbu. Pastebėta, kad pataisos pareigūnai vyrai, palyginti su moterimis, savo darbą linkę vertinti kaip pavojingesnį (Lambert, Paoline, Hogan & Baker, 2007). Šiuos gautus rezultatus mokslininkai bando paaiškinti keliomis prielaidomis. Pirma, įkalinti asmenys su pareigūnėmis moterimis bendrauja mandagiau, linkę rečiau demonstruoti agresiją jų atžvilgiu, todėl sąveikų su įkalintais asmenimis metu pareigūnės jaučiasi saugesnėmis. Antra, pareigūnai yra labiau linkę demonstruoti savo vyriškumą įkalintųjų atžvilgiu, pabrėžti savo gebėjimus valdyti konfliktines situacijas ir panaudoti jėgą, dėl to darbas įkalinimo įstaigose jiems atrodo keliantis didesnę pavojų nei moterims (Lambert et al., 2007). Reikšmingi skirtumai taip pat nustatyti analizuojant pataisos pareigūnų pasitenkinimą darbu. Pastebėta, kad pareigūnės moterys yra labiau patenkintos savo atliekamu darbu nei vyrai (Lambert et al., 2007). Šie autoriai gautus rezultatus paaiškina remdamiesi ankstesnėmis mokslininkų išvalgomis – nurodo, kad moterys, palyginti su vyrais, yra labiau suinteresuotos reabilitaciniu darbu, pabrėžia savo sąžiningumą, profesionalumą ir darbo našumą (Lambert et al., 2007). Kitų reikšmingų skirtumų tarp pataisos pareigūnų vyrų ir moterų nustatyta nebuvo. Remiantis šio tyrimo autorių nustatytais moterų ir vyrų pareigūnų skirtumais, galima kelti

prielaidą, kad mažesnis darbo pavojingumo vertinimas bei didesnis pasitenkinimas darbu gali būti svarbūs veiksniai, kurie sumažina moterų ir vyrų patiriamo darbo streso skirtumus.

Apibendrinant pataisos pareigūnų patiriamo streso ir lyties sąveikos ypatumus, pastebima, kad nėra vienareikšmiškų tyrimų rezultatų, kurie analizuoja pataisos pareigūnų patiriamo streso ypatumus, atsižvelgdami į lyties skirtumus. Kai kurių mokslininkų atliktų tyrimų rezultatai atskleidžia, kad reikšmingų skirtumų tarp vyrų ir moterų, dirbančių įkalinimo įstaigose nėra, kadangi šios įstaigos nebėra laikomos išskirtinai vyriškomis darbo vietomis, o moterys, dažnai turėdamos geresnius bendravimo įgūdžius, geba lanksčiau reaguoti į susiklostančias darbo situacijas, jaučia didesnį pasitenkinimą darbu bei tokiu būdu geba valdyti stresą ne blogiau nei vyrai. Tačiau kiti moksliniai tyrimai nurodo, kad yra galimos dažnesnės su lytimi susijusios diskriminuojančios nuostatos, taip pat moterys gali patirti daugiau su atliekamais vaidmenimis susijusių stresorių.

Kita svarbi socialinė demografinė charakteristika, kuri dažnai minima analizuojant darbo stresą, yra **pataisos pareigūnų amžius**. Mokslinių tyrimų rezultatai šiuo aspektu taip pat nėra vienareikšmiai. Lindquist ir Whitehead (1986) atliko tyrimą, kuriame dalyvavo 241 Alabamos pataisos pareigūnas. Remiantis šio tyrimo rezultatais pastebėta, kad jaunesni pataisos pareigūnai patiria didesnį stresą, susijusį su darbu, nei vyresni pareigūnai. Analizuodami pataisos pareigūnų darbo vietos pavojingumo vertinimo ypatumus, Lai, Wang ir Kellar (2012) atkreipia dėmesį į tris pagrindinius konstruktus: darbo vietos saugumą, buvusių (esamų) įkalintų asmenų persekiojimo baimę ir buvusių (esamų) bendradarbių persekiojimo baimę. Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad jaunesnio amžiaus pataisos pareigūnai jaučia didesnę buvusių (esamų) įkalintų asmenų persekiojimo baimę ir tai gali būti siejama su didesniu jaunesnio amžiaus pataisos pareigūnų patiriamu stresu. Tuo tarpu Paoline ir kt. (2006) atliktas tyrimas atskleidė priešingus rezultatus – vyresni pataisos pareigūnai patiria daugiau streso. Panašius rezultatus gavo ir Lambert, Cluse-Tolar ir Hogan (2007), kurie nustatė statistiškai reikšmingas sąsajas tarp amžiaus ir pataisos pareigūnų patiriamo streso. Jų gauti rezultatai parodė, kad kuo pataisos pareigūnai yra vyresni, tuo daugiau streso jie patiria tarnyboje (Lambert et al., 2007). Tuo tarpu Triplett, Mullings ir Scarborough (1996) tyrimas neatskleidė jokių reikšmingų įrodymų, kad pareigūno amžius yra susijęs su patiriamu darbo stresu. Taigi skirtingi mokslinių tyrimų rezultatai neleidžia daryti vienareikšmiškos išvados apie pataisos pareigūnų amžiaus ir streso sąsajas.

Analizuojant pataisos pareigūnų darbo stresorius dėmesys taip pat yra atkreipiamas į **pataisos pareigūno tarnybos laiką**. Misis ir kt. (2013) teigimu, tyrimų rezultatai šiuo aspektu yra prieštaringi. Vieni tyrimai atskleidė, kad ilgiau dirbantys pareigūnai, lyginant su mažesnę patirtį turinčiais pareigūnais, patiria didesnį darbo stresą (Cullen et al., 1985; Patterson, 1992), tuo tarpu kiti tyrimai, neparodė reikšmingų tarnybos laiko ir patiriamo streso skirtumų (Lindquist & Whitehead, 1986).

Moksliniuose tyrimuose taip pat buvo ieškoma **pataisos pareigūnų išsilavinimo** ir patiriamo streso sąsajų. Anot Hepburn (1989), aukštesnį išsilavinimą turintys pataisos pareigūnai gali patirti didesnę darbo stresą, kadangi aukštesnis išsilavinimas gali būti susijęs su didesniais lūkesčiais. Šią prielaidą patvirtino Lindquist ir Whitehead (1986), kurie nustatė teigiamą pataisos pareigūnų darbo streso ir išsilavinimo ryšį. Tuo tarpu Lambert ir kt. (2007) atlikto tyrimo rezultatai neatskleidė statistiškai reikšmingų pataisos pareigūnų patiriamo streso ir išsilavinimo sąsajų. Taigi mokslinių tyrimų rezultatai, nagrinėjantys pataisos pareigūnų išsilavinimo ir patiriamo darbo streso sąsajas yra nevienareikšmiški.

Apibendrinant pataisos pareigūnų socialines demografines charakteristikas (lytis, amžius, išsilavinimas, tarnybos laikas), susijusias su jų patiriamu darbo stresu, galima teigti, kad gauti mokslinių tyrimų rezultatai yra nevienareikšmiški.

1.1.2. Su pataisos pareigūnų atliekamomis užduotimis susiję stresą skatinantys veiksniai

Pataisos pareigūnai savo tarnybos metu susiduria su įvairiais streso šaltiniais, kurie yra tiesiogiai susiję su tarnybinių funkcijų atlikimu. Keinan ir Malach-Pines (2007) pabrėžia, kad pataisos pareigūnai atlieka itin **atsakingą darbą**, kuris reikalauja aukšto atsakomybės lygio, budrumo, o tai gali paskatinti dažną streso patyrimą. Pataisos pareigūnų atliekamos funkcijos išsiskiria iš kitų statutinėse įstaigose dirbančių valstybės tarnautojų funkcijų. Pataisos pareigūnai atlieka itin svarbias funkcijas kuriant ir palaikant saugią, humanišką įkalintų asmenų aplinką, taip pat vaidina svarų vaidmenį daugelio įkalintų asmenų gyvenime (Misis et al., 2013). Pataisos pareigūnai yra atsakingi už tai, kad įkalinti asmenys nepabėgtų iš įstaigos, neužpultų kitų darbuotojų bei nuteistųjų / suimtųjų, neįvykdytų savižudybių (Keinan & Malach-Pines, 2007). Įkalinimo įstaigose atsiranda dvi sąveikaujančios grupės: viena – įkalinti asmenys, kita – pataisos pareigūnai, kurie siekia suvaldyti prižiūrimus asmenis, užtikrinti įstaigos stabilumą ir užtikrinti, kad būtų laikomasi įstatymų nuostatų. Tačiau pataisos pareigūnai gali susidurti su nuolatiniu kalinamųjų pasipriešinimu, siekiu išvengti jiems paskirtų sankcijų ir pan., kas galimai tampa itin svarbiu darbo streso šaltiniu.

Brower (2013) pabrėžia, kad įkalinimo įstaigose dirbantiems pareigūnams iškyla **smurto ar sužalojimų grėsmė**. Lai ir kt. (2012) teigimu, darbas įkalinimo įstaigose yra neišvengiamai susijęs su didesniu patiriamo darbo streso ir mažesniu darbo saugumo lygiu. Remiantis Kalėjimų departamento personalo ataskaitų duomenimis, galima pasakyti, kad kasmet pasitaiko pataisos pareigūnų sužalojimų tarnybos metu: 2018 metais sužaloti 6 pataisos pareigūnai, 2017 – 9, 2016 – 5, 2015 – 15 pataisos pareigūnų. Pabrėžiama, kad smurtinių incidentų, su kuriais susiduria pataisos pareigūnai, skaičius yra didesnis nei bet kurios kitos profesijos, išskyrus policijos pareigūnus (Brower, 2013). Tačiau lygindami pataisos ir policijos pareigūnų sužalojimų darbe ypatumus Konda,

Reichard ir Tiesmana (2012) teigia, kad policijos pareigūnų smurto grėsmė yra periodiška, o pataisos pareigūnų – pastovi. Policijos pareigūnai su smurto grėsme gali susidurti tik vykdydami tam tikras funkcijas, pvz., kuomet vyksta į iškvietimus ir pan. Tuo tarpu pataisos pareigūnai tarnybos metu yra nuolat apsupti nesaugios aplinkos. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad policijos pareigūnai gali kurti pozityvius santykius su gyventojais, todėl gaunami teigiami atsiliepimai apie jų atliekamą darbą. Tuo tarpu pataisos pareigūnai retai sulaukia teigiamų atsiliepimų, o daugeliu atvejų net ir pozityvi sąveika su kalinčiais asmenimis yra itin trumpalaikė (Konda et al., 2012). Kitas svarbus aspektas, kurį atskleidė Whitehead (1989) tyrimas, susijęs su tuo, kad kuo daugiau laiko pareigūnai praleidžia įkalinimo įstaigose dirbdami su kalinčiais asmenimis, tuo labiau padidėja jų perdegimo rizika.

Biermann (2007) pažymi, kad įkalininti asmenys geba kūrybiškai susikurti ginklus iš jiems prieinamų daiktų ir medžiagų, pvz., šluotos, dantų šepetėliai bei skustuvai yra panaudojami kaip ginklai. Tačiau pataisos pareigūnai dažnai nėra ginkluoti, o tai gali sukelti nesaugumo jausmą. Įkalinimo įstaigose yra sukuriama įtampos ir baimės atmosfera, atsirandanti dėl žinojimo, kad bet kuriuo metu, vykdant savo tiesiogines funkcijas, gali įvykti pareigūno užpuolimas (Hartley, Davila, Marquart & Mullings, 2013). Be to, ne mažiau svarbus stresą sukeliantis veiksnys yra ne tik reali sužalojimo ar užpuolimo rizika, bet ir tai, kaip patys pareigūnai vertina savo darbo pavojingumą. Atlikta pataisos pareigūnų darbo streso metaanalizė atskleidė, kad pareigūnai, kuriems būdingas aukštas suvoktas tarnybos pavojaus lygis, palyginti su tais pareigūnais, kurie savo darbą linkę vertinti kaip mažiau pavojingą, patiria didesnę darbo stresą (Martin, Lichtenstein, Jenkot & Forde, 2012).

Remiantis mokslininkų atliktų tyrimų rezultatais, galima teigti, kad pataisos pareigūnai susiduria su galimai didesne smurto bei užpuolimų rizika bei negatyviais išgyvenimais tarnyboje, kurie yra susiję su nepakankamu jų darbo vertinimu bei teigiamų sąveikų su nuteistaisiais stoka. Tai gali būti reikšmingi pataisos pareigūnų patiriamo streso veiksniai. Be to, smurtinio elgesio ir užpuolimų atvejai įkalinimo įstaigose gali sumažinti pasitenkinimą darbu, didinti pareigūnų nedarbingumo atvejų skaičių, sveikatos draudimo išlaidas, taip pat atgrasinti kitus asmenimis nuo noro tapti pataisos pareigūnais (Hartley et al., 2013).

Analizuodami pataisos pareigūnų profesinius stresorius, kai kurie autoriai pabrėžia, kad svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog pataisos pareigūnų patiriamas stresas tarnyboje gali būti susijęs su **įkalinimų asmenų psichologinėmis ir emocinėmis problemomis** (Konda et al., 2012). Brower (2013) teigimu, įkalininti asmenys dažnai serga įvairiomis psichinėmis ligomis, yra impulsyvūs, manipuliatyvūs bei pasižymi aukštesne suicidine rizika. Nuteistųjų **savižudiškas ir autoagresyvus elgesys** yra pakankamai plačiai paplitęs įkalinimo įstaigose. Pastebima, kad nuteistųjų savęs žalojimas paveikia ne tik jų pačių emocijų gerovę, bet gali tapti ir pataisos pareigūnų patiriamo streso bei išsekimo priežastimi (Marzano, Adler & Ciclitira, 2013). Moksliniai tyrimai atskleidžia, kad darbuotojų, dirbančių su autoagresyviais asmenimis, subjektyviai vertinama pasikartojanti klientų

savęs žalojimo tikimybė gali būti neigiamai susijusi su personalo optimizmu bei noru padėti klientams (Marzano et al., 2013). Marzano ir kt. (2013) atliktas kokybinis tyrimas pietryčių Anglijos kalėjime atskleidė, kad nuteistųjų savęs žalojimo atvejų dažnumas ir pasikartojimas neigiamai veikia pataisos pareigūnus. Nors pareigūnai, dažnai susidurdami su nuteistųjų autoagresija, tampa mažiau jautrūs tokioms elgesio apraiškoms, tačiau tai kartu yra siejama su didesniu pareigūnų stresu, išmoktu bejėgiškumu (dėl negalėjimo kontroliuoti situacijos, autoagresijos apraiškų racionalizavimo, atsakomybės už tokį nuteistųjų elgesį perkėlimo kitiems įkalinimo įstaigos skyrių specialistams), kurie daro neigiamą poveikį įkalinimo įstaigos pareigūnams ir darbuotojams (Marzano et al., 2013).

Taigi daugeliui nuteistųjų yra reikalinga nuolatinė psichiatrinė priežiūra dėl jų turimų psichikos, elgesio ir emocinių sunkumų. Todėl darbas su tokiais asmenimis ir pagalba jiems teikimas gali būti apsunkintas ir reikalaujantis papildomų pataisos pareigūnų vidinių resursų bei žinių, o tuo pačiu sukeliantis stresą. Tačiau priešingus rezultatus atskleidė Tewksbury ir Higgins (2006) atliktas tyrimas, kuriuo nustatyta, kad didelis pataisos pareigūnų praleistas laikas su įkalintais asmenimis gali sumažinti patiriamą stresą. Šias išvadas autoriai grindžia tuo, kad pataisos pareigūnų patiriamas stresas yra ne tiek sąveikos su įkalintais asmenimis rezultatas, o labiau susijęs su darbu biurokratinėje, sukarintoje organizacijoje.

Kitas itin svarbus kintamasis, kuris yra analizuojamas mokslinėje literatūroje siekiant suprasti pataisos pareigūnų stresorius, yra **pareigūnų požiūris į įkalintus asmenis**. Cheeseman, Kim, Lambert ir Hogan (2011) atkreipia dėmesį, kad teigiamas požiūris į įkalintus asmenis gali remtis prielaidomis, kad šie asmenys yra draugiški, protingi, bendradarbiaujantys, teisingi, racionalūs ir pan. Tuo tarpu pataisos pareigūnai, kuriems būdingas neigiamas požiūris į įkalintuosius, juos apibūdina kaip antisocialius, arogantiškus, manipuliuojančius ir pan. (Cheeseman et al., 2011). Misis ir kt. (2013) teigimu, jei pareigūnų požiūris į kalinčius asmenis yra neigiamas, pareigūnai tarnybos metu gali jausti nusivylimą, įtampą, kai susiduria su savo klientais. Tuo tarpu jei pataisos pareigūnams yra būdingas teigiamas požiūris į nuteistuosius, jie gali turėti daugiau pozityvių ir mažiau dviprasmiškų sąveikų su nuteistaisiais, ir tai gali sukelti daugiau teigiamų jausmų bei mažiau įtampos darbe (Misis et al., 2013). Moksliniai tyrimai taip pat atskleidžia, kad požiūris į įkalintus asmenis gali būti susijęs su pataisos pareigūnų pasitenkinimu savo atliekamu darbu (Cheeseman et al., 2011).

Įkalinimo įstaiga yra specifinė darbo vieta, kadangi šiai institucijai ir joje dirbantiems pareigūnams tenka vykdyti dvi skirtingas užduotis: visų pirma užtikrinti įstaigoje laikomų asmenų apsaugą ir priežiūrą, elgesio kontrolę, antra – vykdyti korekcinį darbą su įkalintais asmenimis. Pataisos pareigūnų profesinės pareigos yra dviprasmiškos, kadangi jie turi suderinti bausmės ir rehabilitacinius tikslus (Brower, 2013). Misis ir kt. (2013) teigimu, **pataisos pareigūno požiūris į atliekamą darbą** gali būti susijęs su patiriamu darbo stresu. Mokslinėje literatūroje yra išskiriami

dviejų tipų pataisos pareigūnai, turintys skirtingus požiūrius į savo atliekamą darbą (Misis et al., 2013):

- pataisos pareigūnai, kurie netiki korekciniu / reabilitaciniu darbu ir siekia valdyti nuteistuosius taikydami baudimo priemones;
- pataisos pareigūnai, kurie tiki savo tarnyba ir reabilitaciją laiko pagrindiniu savo darbo tikslu.

Šie du skirtingi požiūriai į atliekamą darbą gali sukelti konfliktus tarp pačių pataisos pareigūnų. Misis ir kt. (2013) teigimu, tais atvejais, kuomet padidėja stresas, pataisos pareigūnai dažniausiai orientuojasi į baudimą, bet ne korekcinį darbą, siekdami sumažinti patiriamą stresą. Tuo tarpu Robinson, Porporino ir Simourd (1997) teigimu, kuo labiau pataisos pareigūnai remiasi bausmėmis, tuo jie gali patirti didesnę stresą. Pataisos pareigūno išgyvenami tiek išoriniai, tiek vidiniai konfliktai dėl savo požiūrio į atliekamą darbą ir jo tikslą, gali padidinti streso pasireiškimo tikimybę darbe.

Taigi su pataisos pareigūnų tiesioginių pareigų atlikimu susiję stresą skatinantys veiksniai apima smurto ir užpuolimų riziką, nuteistųjų emocijas, psichologines ir elgesio problemas, požiūrio į kalinamuosius ir savo darbą ypatumus.

1.1.3. Organizaciniai pataisos pareigūnų streso veiksniai

Moksliniai tyrimai atskleidžia, kad pataisos pareigūnų individualios charakteristikos gali būti svarbiais stresą skatinančiais veiksniais, tačiau socialiniai ir fiziniai aplinkos veiksniai (organizacinė parama) ir darbo lūkesčių pobūdis gali būti itin reikšmingi pataisos pareigūnų patiriamam stresui (Vickovic, 2015). Mokslininkai pastebėjo, kad bet kokia organizacija ar socialinė sistema, kurią sudaro viena žmonių grupė, kuri nenori ten būti, o kita grupė, kuri siekia užtikrinti kitos grupės buvimą, neišvengiamai taps organizacija, kuri patiria stresą (Reno, Marcus, Leary & Samuels, 2000). Mokslinėje literatūroje, gausu argumentų apie organizacinių veiksnių svarbą pareigūnų patiriamam stresui.

Analizuojant pataisos pareigūnų darbo ypatumus neišvengiamai atkreiptinas dėmesys į jų fizines darbo sąlygas. Keliamos prielaidos, kad netinkamos fizinės darbo sąlygos gali turėti įtakos pataisos pareigūnų patiriamam stresui. Vickovic (2015), remdamasis kitų mokslinių tyrimų rezultatais, teigia, kad pataisos pareigūnai dažnai skundžiasi netinkamomis darbo sąlygomis (pvz., gryno oro trūkumu įstaigoje, purvu ir blogu kvapu). Netinkamos fizinės darbo sąlygos gali ne tik mažinti pataisos pareigūnų pasitenkinimą atliekamu darbu, bet ir neigiamai veikti jų savijautą tarnybos metu.

Analizuojant organizacinius stresą skatinančius veiksnius, mokslinėje literatūroje galima rasti įvairių stresorių klasifikavimo būdų. Finney ir kt. (2013), remdamiesi kitų mokslininkų išvalgomis, teigia, kad organizaciniai stresoriai apima tokius veiksnius kaip darbo krūvis, motyvavimo sistema, darbuotojų įsitraukimo į sprendimų priėmimą lygis, santykių su kolegomis ir vadovais ypatumai ir pan. Siekdami kuo išsamiau apibūdinti organizacinius stresorius, mokslininkai dažnai remiasi Cooper ir Marshall (1976) darbo stresorių klasifikacija, kuri yra taikoma analizuojant įvairių profesijų atstovų patiriamą stresą (pvz., socialinių darbuotojų, slaugytojų, gaisrininkų, policijos bei pataisos pareigūnų ir pan.) (Finney et al., 2013). Ši darbo streso klasifikacija apima penkias pagrindines organizacinio streso šaltinių kategorijas (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. *Organizacinių stresorių klasifikacija pagal Cooper ir Marshall (1976)*

Organizacinių veiksmų kategorijos	Stresoriai
Darbo organizavimo ypatumai	Darbo krūvis
	Darbo laikas
	Mokymasis
	Įgūdžių panaudojimas
	Atliekamų užduočių kontrolė
	Darbuotojų trūkumas
Vaidmuo organizacijoje	Atliekamų vaidmenų problemos
Paskatinimai	Vidiniai paskatinimai
	Atlyginimas
	Karjeros galimybės
Santykiai	Neigiami santykiai
	Vadovų parama
	Vadovavimo kokybė
Organizacijos struktūra ir klimatas	Organizacijos parama
	Teisingumas organizacijoje
	Organizacijos klimatas

Pirmoji organizacinių stresorių grupė apima veiksnius, susijusius su pataisos pareigūnų darbo organizavimo ypatumais. Siekiant užtikrinti nepertraukiamą įkalinimo įstaigos saugumą ir priežiūrą, pataisos pareigūnų tarnyba yra dažnai organizuojama slenkančiu darbo grafiku. Reno ir kt. (2000) pabrėžia, kad toks darbo grafikas sukelia žalą pareigūno šeiminiam gyvenimui ir mažina pareigūno sugebėjimą sąžiningai atlikti savo darbą dėl nuovargio. Pastebima, kad svarbiu pataisos pareigūnų darbo streso veiksniu tampa ir didelis darbo krūvis. Reno ir kt. (2000) teigia, kad daugumoje įkalinimo įstaigų trūksta pataisos pareigūnų, kadangi ši profesija dažnai yra nepatraukli dėl nedidelio atlyginimo. Dažna pataisos pareigūnų kaita, didelis susirgimų skaičius, įpareigoja įstaigoje dirbantiems pareigūnams dažnai atlikti ne tik savo, bet ir pavaduojamo kolegos funkcijas. Dėl to sumažėja galimybė atlikti visas reikalingas užduotis. Be to, pareigūnams iškyla sunkumų atlikti

savo darbo funkcijas ir todėl, kad jiems tenka spręsti netikėtas kalinamųjų problemas, vykdyti jų pageidavimus. Keinan ir Malach-Pines (2007) taip pat pažymi, kad darbuotojų trūkumas įpareigoja dirbti viršvalandžius, o tai gali paskatinti pareigūnų nuovargį, nerimo jausmą ir mažinti gebėjimą veiksmingai spręsti sunkumus, kurie iškyla dirbant su įkalintais asmenimis. Dėl to gali iškilti iššūkių suderinant darbo ir šeimos klausimus.

Ne mažiau svarbus organizacinis veiksnys, susijęs su pataisos pareigūnų darbo ypatumais, yra galimybė priimti savarankiškus sprendimus, atliekamų užduočių kontrolė bei autonomiškumas. Pasaulinės sveikatos organizacijos pranešime (Enggist, Moller, Galea, & Udesen, 2007) nurodoma, kad pataisos pareigūnų darbas yra organizuojamas pagal griežtas taisykles, tokiu būdu mažinama pareigūnų asmeninė atsakomybė ir apsiribojama tik konkrečių užduočių vykdymu, o tai gali būti laikoma stresą didinančiu šaltiniu. Autonomijos klausimas, anot Tewksbury ir Higgins (2006), yra vienas svarbiausių veiksnių, susijusių su darbo stresu, kurį patiria tiek pataisos pareigūnai, tiek ir kiti teisėsaugos darbuotojai. Lambert, Hogan, Barton ir Clarke (2002) teigimu, autonomija ir galimybė priimti sprendimus yra svarbūs pasitenkinimo darbu veiksniai. Tewksbury ir Higgins (2006) savo atliktame tyrime nustatė statistiškai reikšmingus pataisos pareigūnų patiriamo streso ir atliekamų darbo užduočių kontrolės ryšius. Remiantis gautais rezultatais galima teigti, kad kuo labiau pareigūnai mano, kad jų darbas yra kontroliuojamas (jie savarankiškai negali kontroliuoti savo atliekamų užduočių, priimti sprendimų, neturi įgaliojimų), tuo jie gali patirti didesnį stresą.

Taigi pirmoji organizacinių stresorių grupė, kuri apima pataisos pareigūnų darbo organizavimo ypatumus, atskleidžia tai, kad atlikdami savo tiesiogines funkcijas, pataisos pareigūnai dažnai susiduria su dideliu darbo krūviu, viršvalandiniu darbu, pareigūnų trūkumu, o tai gali būti vertinama kaip darbo stresą didinantys veiksniai. Mokslininkai taip pat atkreipia dėmesį į pataisos pareigūnų ribotas galimybes priimti savarankiškus sprendimus, atliekamų užduočių kontrolę bei autonomijos stoką, kurie neigiamai veikia pareigūnų pasitenkinimą darbu.

Antroji organizacinių stresorių grupė yra susijusi su pataisos pareigūno atliekamų užduočių ir vaidmenų dviprasmiškumu (Finney et al., 2013). Iš pataisos pareigūnų yra tikimasi profesionalumo, kurį jie turi pasiekti per biurokratinę bausmių vykdymo sistemą, nors dažnai jie neturi įgaliojimų (Finney et al., 2013). Pataisos pareigūnams užduočių ir vaidmenų dviprasmiškumas gali pasireikšti tuomet, kai jų atliekamos pareigos ir lūkesčiai nėra aiškūs. Vickovic (2015) teigimu, pataisos pareigūnų vaidmenų problemos gali būti laikomos vienu iš svarbiausių darbo įtampos šaltinių. Vaidmenų problemos gali būti apibrėžiamos kaip konfliktas, atsirandantis dėl neaiškių ar prieštaringų pareigų (Vickovic, 2015). Hepburn ir Albonetti (1980) pagrindžia, kad pataisos pareigūnų darbas yra prieštaringas, kadangi jie turi palaikyti glaudžius santykius su kalinčiais asmenimis, tačiau tuo pačiu jie privalo išsaugoti savo autoritetą, galią ir skatinti kalinčius asmenis priimti savarankiškus sprendimus. Cullen ir kt. (1985), remdamiesi atlikto tyrimo rezultatais, teigia,

kad pataisos pareigūnų vaidmenų konfliktai yra vienas stipriausių darbo streso prognozavimo veiksnių. Šias prielaidas taip pat patvirtino Tewksbury ir Higgins (2006) dvejuose Kentukio kalėjimuose atliktas tyrimas, kurio rezultatai atskleidė reikšmingas pataisos pareigūnų patiriamo streso bei vaidmenų konflikto sąsajas. Dowden ir Teiller (2004) atliktas tyrimas irgi nustatė, kad požiūris į darbą (dalyvavimas priimant sprendimus, pasitenkinimas darbu, įsipareigojimai) ir konkrečios pareigūnų darbo probleminės sritys (suvoktas pavojingumas, vaidmenų konfliktai) gali būti vertinami kaip svarbiausi patiriamo darbo streso prognozavimo veiksniai. Taigi antroji organizacinių stresorių grupė, apimanti veiksnius, susijusius su pataisos pareigūnų atliekamu užduočių ir vaidmenų dviprasmiškumu, remiantis mokslininkų įžvalgomis, gali būti reikšmingas pareigūnų stresą skatinantis veiksnys.

Trečioji organizacinių stresorių grupė apima organizacinius veiksnius, susijusius su karjeros galimybėmis, pataisos pareigūnų motyvavimo ir atlyginimo sistema (Finney et al., 2013). Paskatinimai pataisos pareigūnų darbe gali būti tiek vidiniai, susiję su pareigūno asmenine motyvacija ir pasitenkinimu atliekamu darbu, tiek ir išoriniai, susiję su pripažinimu įstaigoje, kurį pataisos pareigūnai gauna už savo pastangas: didesnis atlyginimas, paaukštinimo pareigose galimybės ir pan. (Finney et al., 2013). Lambert, Reynolds, Paoline ir Watkins (2004) teigimu, atlygio sistema gali būti reikšmingas pasitenkinimo darbu ir motyvavimo veiksnys. Jei pataisos pareigūnas mano, kad jam yra mokamas per mažas, neatitinkantis jo darbo atlyginimas, jis gali jaustis nepakankamai įvertinamas, o tai gali mažinti pasitenkinimą atliekamu darbu (Lambert et al., 2004). Keinan ir Malach-Pines (2007) kaip vieną iš organizacinių stresorių taip pat išskiria nepakankamą pataisos pareigūnų atlyginimą. Shamir ir Drory (1982) Izraelyje atliktas tyrimas nustatė tiesioginį pasitenkinimo atlyginimu ir profesinio perdegimo ryšį. Tuo tarpu Castle (2008) atliktas tyrimas nenustatė reikšmingų pataisos pareigūnų patiriamo streso ir gaunamo atlyginimo sąsajų, tačiau statistiškai reikšmingi ryšiai buvo nustatyti tarp pataisos pareigūnų pasitenkinimo darbu ir galimybių siekti paaukštinimo. Taigi organizaciniai veiksniai, susiję su pataisos pareigūnų skatinimo ir atlygio sistema, gali būti susiję su jų pasitenkinimu darbu, taip pat kai kuriais atvejais ir patiriamu stresu.

Ketvirtoji organizacinių stresorių grupė apima santykių su vadovais pobūdį. Santykiai su vadovais dažnai yra vertinami atsižvelgiant į pataisos pareigūno galimybes išsakyti savo nuomonę, problemas, susijusias su atliekamu darbu, jaučiama vadovo parama ir palaikymu (Finney et al., 2013). Vadovo parama, kuri remiasi ne darbo kontrole, yra stipri ir tiesioginė pasitenkinimo darbu bei su darbu susijusios emocinės gerovės prielaida (Brough & Williams, 2007). Brough ir Williams (2007) atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad pataisos pareigūnų patiriamas darbo stresas gali būti sumažinamas esant tinkamai vadovo paramai.

Penktoji organizacinių stresorių grupė yra susijusi su organizacijoje vyraujančiu mikroklimatu, paramos galimybėmis, darbuotojų tarpusavio santykiais bei organizacijos politika

(Finney et al., 2013). Kasdienio bendravimo sunkumai, ypač tarp skirtingo statuso pareigūnų, kelia stresą daugeliui pataisos pareigūnų (Enggist et al., 2007). Įkalintų asmenų gyvenimo sąlygos bei režimas daro poveikį ir pataisos įstaigos pareigūnų darbui įkalinimo įstaigose. Šioms įstaigoms būdinga griežta hierarchija, sudėtingi tarpusavio santykiai bei biurokratija. Nešiuolaikiška įstaigos valdymo struktūra gali didinti pataisos pareigūnų patiriamą darbo stresą (Enggist et al., 2007). Finney ir kt. (2013) teigimu, pataisos įstaigos valdymas yra itin svarbus pareigūnų patiriamo streso šaltinis.

Analizuodami organizacinius streso šaltinius tyrėjai taip pat atkreipia dėmesį į tai, kad pataisos pareigūnai dažnai susiduria su socialinės paramos stoka (Brower, 2013). Vickovic (2015) teigimu, socialinė parama gali turėti įtakos pareigūnų patiriamam stresui. Ši stresorių grupė gali būti vertinama atsižvelgiant į tai, kaip pataisos pareigūnai vertina paramą arba koks yra jų požiūris į vadovus ir kolegas. Taip pat pastebima, kad socialinės paramos darbe trūkumas gali daryti neigiamą įtaką darbo našumui ir gali sukurti aplinką, kurioje pareigūnai negalės pasitikėti savo vadovais (Vickovic, 2015). Vickovic (2015), remdamasis mokslinės literatūros analize, teigia, kad jei įkalinimo įstaigos rūpinasi savo darbuotojais, teikia jiems pagalbą, tai gali sumažinti pareigūnų patiriamą stresą.

Morgan (2009) pabrėžia, kad pataisos pareigūnų neigiamas įstaigos valdymo vertinimas, neaiškūs tikslai bei organizacinės paramos trūkumas gali sukelti pataisos pareigūnams stresą. Itin svarbu, kad pareigūnas jaustųsi galintis turėti įtakos priimant savarankiškus sprendimus. Administracijos pasitikėjimo pataisos pareigūnais trūkumas gali tapti reikšmingu streso šaltiniu (Brower, 2013). Vickovic (2015) taip pat pabrėžia, kad pataisos pareigūnams yra svarbu jaustis gerbiamais ir vertinamais. Organizacinio įvertinimo trūkumas gali būti traktuojamas kaip reikšmingas darbo streso prognostinis veiksnys (Vickovic, 2015).

Taigi su pataisos pareigūnų patiriamu stresu siejami organizaciniai veiksniai apima pataisos pareigūnų darbo organizavimo ypatumus, vaidmenų konfliktus, motyvavimo ir atlygio sistemą, santykių su vadovais bei organizacijos klimato ypatumus. Moksliniai tyrimai atskleidžia, kad organizaciniai veiksniai gali būti reikšmingai susiję su pataisos pareigūnų savijauta, pasitenkinimu darbu, o tinkamas organizacijos veikimas gali būti siejamas su apsauginiais, pareigūnų stresą mažinančiais veiksniais, ypač atkreipiant dėmesį į socialinės paramos ir tinkamo vadovavimo užtikrinimą.

1.1.4. Išoriniai pataisos pareigūnų streso veiksniai

Pataisos pareigūnų patiriamas darbo stresas yra siejamas ne tik su vidiniais, organizaciniais, bet ir su išoriniais stresoriais – kylančiais už institucijos ribų. Dažniausiai yra analizuojamas pataisos pareigūnų profesijos vertinimas visuomenėje, jų įvaizdis bei žiniasklaidos požiūris į šią profesiją.

Vienas iš pataisos pareigūnų stresą skatinančių išorinių veiksnių yra **visuomenės požiūris į pataisos pareigūno profesiją**. Sundt (2009) teigimu, nors pataisos pareigūnų darbas visuomenėje yra mažai vertinamas ir jie nesulaukia pakankamai pagarbos, tačiau mokslinių tyrimų apie visuomenės požiūrį į šią profesiją yra stokojama. Vickovic (2015) pabrėžia, kad visuomenė mažai bendrauja su pataisos pareigūnais, nedaug žino apie jų darbą, kadangi vienintelis būdas susipažinti su šia profesija iš arčiau yra tapti pareigūnu, arba būti įkalintu. Todėl dažniausiai nuomonė apie pataisos pareigūnus yra formuojama žiniasklaidos pagalba (Brower, 2013).

Cheek ir Miller (1983) pastebėjo, kad žiniasklaidos ir bendruomenės požiūris į įkalinimo įstaigose dirbančius pareigūnus dažnai yra neigiamas, pataisos pareigūnai yra apibūdinami kaip agresyvūs, smurtaujantys prieš įkalintus asmenis, turintys žemą intelektą bei piktnaudžiaujantys savo įgaliojimais. Vickovic (2015) taip pat patvirtina, kad žiniasklaidoje yra formuojami neigiami stereotipai apie pataisos pareigūnus, kurie yra apibūdinami kaip turintys diskriminacinių – rasistinių polinkių, smurtaujantys, piktnaudžiaujantys savo galiomis bei pasižymintys kompetencijų stoka. Taigi žiniasklaidos pagalba dažniausiai yra formuojamas neigiamas pataisos pareigūnų įvaizdis.

Bennett (2006) teigimu, žiniasklaida atlieka svarbų vaidmenį formuojant visuomenės nuomonę, taigi ir filmai kalėjimų tematika gali turėti tam tikros įtakos gyventojų nuostatoms į pataisos pareigūnus. Vickovic (2015) pabrėžia, kad mokslininkai, kurie analizavo pataisos pareigūnų reprezentacijas filmuose, atskleidžia, kad pataisos pareigūnai dažniausiai yra vaizduojami kaip nepagrįstai piktnaudžiaujantys savo pareigomis, smurtaujantys, o kaliniai dažniausiai vaizduojami patraukliais. Vickovic, Griffin ir Fradella (2013) atliko keleto Jungtinių Amerikos Valstijų laikraščių straipsnių analizę ir nustatė, kad beveik 80 proc. straipsnių, kuriuose minimi pataisos pareigūnai, yra neigiamo pobūdžio, juose rašoma apie pataisos pareigūnų per didelį jėgos panaudojimą, seksualinius nusizengimus bei netinkamą savo pareigų atlikimą. Tokia žiniasklaidoje pateikiama informacija neigiamai veikia visuomenės supratimą apie pataisos pareigūnų profesiją (Vickovic et al., 2013).

Viena iš nedaugelio studijų, kuri nagrinėjo požiūrį į pataisos pareigūnus, buvo Tully ir Morris (1998), kurie atliko tyrimą Floridoje (Sundt, 2009). Gyventojų buvo teirujamasi, kokiais žodžiais jie geriausiai galėtų apibūdinti pataisos pareigūnus. Floridos gyventojai pareigūnus apibūdino kaip tvirtus, drąsius, gaunančius nedidelį atlyginimą, pasiaukojančius ir stiprius žmones. Tuo tarpu žiniasklaidos atstovai pataisos pareigūnus apibūdino kaip tvirtus, drąsius, pasiaukojančius ir patiriančius stresą (Sundt, 2009). Šis tyrimas, anot Sundt (2009), nors ir buvo ribotos apimties, skatino socialiai pageidaujamus atsakymus, tačiau išvados leidžia manyti, kad visuomenė daugiausia teigiamai vertina pataisos pareigūnus, tačiau pabrėžia, kad pareigūnų darbas yra pavojingas, keliantis stresą bei nepakankamai įvertinamas (menkai apmokamas). Tuo tarpu Iliojaus valstijos gyventojų požiūrio į pataisos pareigūnus tyrimas atskleidė, kad dažniausiai vyrauja neigiama nuomonė apie pataisos pareigūnus, o darbas įkalinimo įstaigose yra vertinamas kaip nepatrauklus (Sundt, 2009). Be

to, pastebėta, kad aukštąjį išsilavinimą turintys respondentai, lyginant su žemesnį išsilavinimą turinčiais tyrimo dalyviais, mažiau palankiai vertino darbą įkalinimo įstaigose (Sundt, 2009).

Brower (2013) teigimu, žiniasklaidos formuojamas neigiamas pataisos pareigūnų įvaizdis gali turėti įtakos pareigūno savigarbai ir dėl to sumažinti pasitenkinimą darbu bei sukelti stresą. Keinan ir Malach-Pines (2007) atliktas tyrimas patvirtino, kad neigiamas pataisos pareigūnų įvaizdis visuomenėje yra reikšmingas pareigūnų patiriamo streso veiksnys. Vickovic ir kt. (2013) teigia, kad žemas socialinis statusas visuomenėje dėl savo profesijos yra ne mažiau reikšmingas stresorius, nei smurto rizikos tikimybė tarnybos metu. Moon ir Maxwell (2004) atliktas tyrimas Pietų Korėjos įkalinimo įstaigose taip pat patvirtino prielaidas, kad neigiamas pataisos pareigūnų įvaizdis visuomenėje yra vienas iš stipriausių veiksnių, sukeliančių pareigūnams darbo stresą.

Apibendrinant išorinius darbo stresą skatinančius veiksnius galima teigti, kad pareigūnų ir jų darbo vertinimas, menkas profesijos prestižas gali būti siejami su pataisos pareigūnų patiriamu darbo stresu. Nors mokslinių tyrimų šia tema nėra daug, tačiau pastebima, kad visuomenės nariai turi mažai informacijos apie pataisos pareigūnų darbo specifiką, todėl jų nuomonė dažnai yra formuojama žiniasklaidos.

1.1.5. Individualūs pataisos pareigūnų stresą skatinantys veiksniai

Unikali pataisos pareigūnų darbo vieta paskatino mokslininkus gilintis ne tik į pareigūnų patiriamą darbo stresą, tiesiogiai susijusį su užduočių atlikimu, organizaciniais ypatumais, bet ir pareigūnų darbo įtaką šeiminiam gyvenimui. Darbas ir šeima yra dvi pagrindinės sritys daugeliui žmonių. Dažnai jos tarpusavyje harmoningai nesiderina, ir tai gali paskatinti **darbo ir šeimos konfliktus** (Lambert, Hogan, Camp & Ventura, 2006). Armstrong ir kt. (2015) teigia, kad pusiausvyros tarp šių dviejų sričių nebuvimas yra itin aktualus pataisos pareigūnams dėl jų specifinių darbo vietos aplinkybių ir atliekamų užduočių. Lambert ir kt. (2006), remdamiesi kitų mokslininkų darbais, suskirstė darbo ir šeimos konfliktus į tris pagrindines sritis:

- Laiko konfliktai (*angl. time-based conflict*) – tai darbo reikalavimai, dėl kurių atsiranda konfliktai šeimoje, nes pataisos pareigūnas neturi pakankamai laiko šeimos poreikiams patenkinti (pvz., dėl pareigūnų stygiaus pataisos pareigūnas dirba viršvalandžius arba imasi papildomų pamainų).
- Įtampos konfliktai (*angl. strain-based conflict*). Šie konfliktai pasireiškia tuomet, kai įtampa darbe neigiamai veikia pareigūno šeiminį gyvenimą (pvz., pareigūno susirūpinimas fiziniu saugumu darbe gali sukelti didelę įtampą, kuri pasireiškia ir šeimos gyvenime).
- Elgesio konfliktai (*angl. behavior-based conflict*), kurie yra apibūdinami kaip pataisos pareigūno vaidmens darbo vietoje ir jo vaidmens šeimoje nesuderinamumas. Pareigūnams gali iškilti

sunkumų atsiriboti nuo įprastų elgesio modelių, kurie yra laikomi tinkamais tarnyboje, tačiau nėra veiksmingi namuose ir asmeniniame gyvenime (pvz., veiksmingas bendravimas institucijoje skiriasi nuo veiksmingo bendravimo namuose). Brower (2013), remdamasis kitų mokslininkų įžvalgomis, taip pat akcentuoja, kad konfliktai namuose gali kilti tada, kai pataisos pareigūnas neatsiriboja nuo taikomų bendravimo strategijų darbe ir jas pritaiko savo šeimos nariams (pvz., duoda jiems įsakymus, kaip ir įkalintiems asmenims).

Lambert ir kt. (2006) atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad pataisos pareigūnų jaučiama įtampa darbe negatyviai veikia jų šeimos gyvenimą bei padidina patiriamą stresą. Tuo pačiu pastebėta, kad dėl susidariusių konfliktų šeimoje pataisos pareigūnai pradeda kaltinti atliekamą darbą, dėl to didėja nepasitenkinimas savo tarnyba (Lambert et al., 2006). Triplett, Mullings ir Scarborough (1999) atlikto tyrimo rezultatai taip pat atskleidė, kad darbo ir šeimos konfliktai yra svarbus veiksnys, susijęs su pataisos pareigūnų patiriamu stresu. Armstrong ir kt. (2015) atliktas tyrimas taip pat patvirtino, kad darbo ir šeimos konfliktai yra reikšmingai susiję su pasitenkinimu darbu. Nustatyta, kad pataisos pareigūnai, kurie patiria įtampos (patiriama įtampa darbe neigiamai veikia šeiminių gyvenimą) ir elgesio konfliktus (pareigūno vaidmens darbo vietoje ir jo vaidmens šeimoje nesuderinamumas), yra mažiau patenkinti savo darbu bei susiduria su didesniu darbo stresu. Taigi pataisos pareigūno darbo ir šeimos poreikių bei asmeninio gyvenimo suderinimas gali tapti iššūkiu pareigūnams bei prisidėti prie patiriamo darbo streso didėjimo.

Kitas svarbus individualių stresorių grupės veiksnys, galintis turėti įtakos pataisos pareigūnų patiriamam stresui mažinti, yra **šeimos narių, draugų ir bendruomenės parama**. Vickovic (2015) teigimu, moksliniai tyrimai atskleidžia, kad pataisos pareigūnų suvokta artimiausių žmonių rato parama gali padėti sušvelninti patiriamo darbo streso padarinius. Tuo tarpu Lambert ir kt. (2010) atliktas tyrimas nenustatė reikšmingų artimųjų paramos, darbo streso ir pasitenkinimu darbu sąsajų. Tyrėjai šias gautas išvadas bando paaiškinti tuo, kad teikiama artimųjų parama gali būti situacinė bei kontekstinė ir priklausyti nuo pataisos pareigūnų patiriamo darbo streso stiprumo. Tačiau išsamesnių mokslinių tyrimų, kurie atskleistų šio veiksnio svarbą pataisos pareigūnų patiriamam stresui, yra stokojama.

Taigi, siekiant geriau suprasti pataisos pareigūnų patiriamo darbo streso ypatumus, būtina atkreipti dėmesį į individualius veiksnius, kurie gali veikti kaip rizikos arba apsauginiai veiksniai. Mokslinėje literatūroje yra keliamos prielaidos, kad pataisos pareigūnų patiriamą stresą gali skatinti savo vaidmenų šeimoje ir darbe nesuderinimas bei nepakankama parama.

1.2. Pataisos pareigūnų streso įveikos strategijos

Stresas, anot Lazarus (2006), yra natūralus ir tikėtinas kasdieniniame gyvenime. Streso dėka žmogus yra mobilizuojamas, kad galėtų pasiekti daugiau, nei jis manė galintis pasiekti, ir tokiu būdu gali būti padidinamas jo asmeninis produktyvumas, pasitenkinimo savimi jausmas (Lazarus, 2006). Tačiau tai, kokias pasekmes sukels patiriamas stresas, labai priklauso nuo taikomų įveikos būdų. Lazarus (2006) teigimu, jei yra taikomos neefektyvios streso įveikos strategijos, stresas gali pakenkti sveikatai bei socialiniam funkcionavimui.

Streso įveika gali būti apibūdinama kaip asmens sugebėjimas panaudoti turimus išteklius siekiant susidoroti su patiriamu stresu (Mulligan, 2014). Lazarus (1993) teigimu, streso įveika yra nuolat kintančios asmens elgesio bei kognityvinės pastangos įveikti ar valdyti išorinius bei vidinius reikalavimus, kuriuos individas vertina kaip keliančius grėsmę ar viršijančius jo turimus resursus. Mulligan (2014) pabrėžia, streso įveika nėra asmenybės bruožas ar stilius, kuris visose situacijose išlieka stabilus. Streso įveika yra dinamiškas procesas ir neišvengiamai susijęs su konkrečios situacijos kontekstu (Lazarus, 1993). Pagal atliekamas funkcijas gali būti išskiriami du pagrindiniai streso įveikos būdai (Folkman & Lazarus, 1988):

- I problemą orientuota streso įveika. Grakausko ir Valicko (2006) teigimu, ši strategija pasižymi aktyviais individo veiksmais, kuriais yra siekiama pašalinti stresą sukėlusio veiksnio įtaką. Taigi yra siekiama išspręsti iškilusius sunkumus arba keičiant aplinką, arba save. Ši strategija apima tokias veiklas kaip problemos analizė, sprendimų paieška, planavimas, veiksmų įgyvendinimas, laiko valdymas ir pan. (Bandzevičienė ir kt., 2010). Mulligan (2014) teigimu, ši strategija yra laikoma adaptyvia, kadangi apima aktyvų planavimą bei konkrečius veiksmus.

- I emocijas orientuota streso įveika. Taikant šią streso įveikos strategiją yra keičiama ne objektyvi situacija, o jos suvokimas, selektyviai atrenkant tam tikrus faktus, tendencingai juos interpretuojant ir pan. (Grakauskas ir Valickas, 2010).

Grakausko ir Valicko (2010) teigimu, daugelis mokslininkų sutinka su tokia streso įveikos strategijų klasifikacija, tačiau kai kurie tyrėjai pabrėžė, kad dvi streso įveikos strategijos neatspindi visos streso įveikos būdų įvairovės, todėl vėliau buvo išskirtos dar dvi papildomos strategijos:

- Vengimo strategija. Esant stresinei situacijai, taikant šią strategiją, naudojami įvairūs dėmesio nukreipimo būdai (užsiimama kitais dalykais, dėmesys nukreipiamas į neutralius arba malonius dalykus, stengiamasi pailsėti ir pan.) arba teigiama situacijos interpretacija (tikimasi, kad laikas išspręs problemas, kaltinami kiti dėl iškilusios situacijos arba įsivaizduojama, kad padėtis yra geresnė nei iš tikrųjų) (Grakauskas ir Valickas, 2010).

- Socialinės paramos siekimo strategija. Ši strategija apima emocinio atsipalaidavimo arba pagalbos atrasti problemos sprendimo alternatyvas siekimą iš aplinkos (Bandzevičienė ir kt., 2010).

Mokslinių tyrimų, kurie nagrinėtų pataisos pareigūnų taikomas streso įveikos strategijas, nėra gausu. Mullings ir Triplett (1996) atliktas tyrimas atskleidė, kad pataisos pareigūnai taiko nepakankamai adaptyvias streso įveikos strategijas: selektyvų ignoravimą, pozityvų palyginimą bei prioritetų pakeitimą. Mullings ir Triplett (1996) teigimu, stresinių situacijų ignoravimas bei vengimas nėra efektyvūs siekiant įveikti / valdyti stresą. Kitą tokio pobūdžio tyrimą Airijos kalėjimuose atliko Mulligan (2014). Gauti tyrimų rezultatai atskleidė, kad pataisos pareigūnai vyrai, palyginti su pareigūnėmis moterimis, dažniau taiko atsitraukimą (*angl. disengagement*) (atsisakoma bandyti susidoroti su situacija) bei tikėjimu grįstas įveikos strategijas (meldžiasi, medituoja ir pan.). Šie tyrimo rezultatai taip pat atskleidė, kad tokių streso įveikos strategijų taikymas kaip pozityvus pervertinimas (ieškojimas kažko gero tame, kas vyksta), situacijos priėmimas (*angl. acceptance*) (mokymasis su tuo gyventi) bei tikėjimas (meldimasis bei meditavimas) yra labiausiai susiję su rimta perdegimo rizika. Didesnį pravaikštų skaičių, sumažėjusį darbo našumą bei galimą perdegimą taip pat skatina psichiką veikiančių medžiagų vartojimo, kaip streso įveikos strategijos, naudojimas (Mulligan, 2014). Tuo tarpu Hurst ir Hurst (1997) atliktas tyrimas neatskleidė jokių reikšmingų sąsajų tarp pataisos pareigūnų taikomų streso įveikos strategijų bei lyties. Nustatyta, kad pataisos pareigūnai dažniausiai taiko į problemą bei į socialinę paramą orientuotas streso įveikos strategijas. Schaufeli ir Peeters (2000) atlikta mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad pataisos pareigūnai dažniausiai yra linkę taikyti pasyvias ir netiesiogines streso įveikos strategijas, tokias kaip muzikos klausymas, bendravimas su šeimos nariais, skaitymas ir pan. Be to, pastebėta, kad ilgiau įkalinimo įstaigose dirbantys pataisos pareigūnai yra linkę dažniau taikyti pasyvias įveikos strategijas (Schaufeli & Peeters, 2000). Nors mokslinėje literatūroje yra stokojama tyrimų, kurie nagrinėtų pataisos pareigūnų taikomas streso įveikos strategijas, tačiau pastebima, kad dažnai jos nėra adaptyvios, labiau orientuotos į trumpalaikius tikslus, atsitraukimą (Triplett & Mullings, 1996).

Įvairių tyrimų rezultatai atskleidžia, kad pataisos pareigūnai, kurie patiria pernelyg didelį stresą, dažniau serga fizinėmis ligomis, jaučia išsekimą ar nepasitenkinimą darbu (Moon & Maxwell, 2004). Moon ir Maxwell (2004) atliktas tyrimas Pietų Korėjos įkalinimo įstaigose taip pat patvirtino, kad pataisos pareigūnai savo darbe patiria pernelyg daug streso, kuris pasireiškia fizinėmis ligomis, išsekimu, šeimos problemomis ar nesugebėjimu atlikti savo pareigų. Taigi netinkamų streso įveikų strategijų taikymas gali paskatinti pataisos pareigūnų neigiamas emocijas, psichologines, elgesio bei fiziologines reakcijas (Vickovic, 2015).

Apibendrinant galima teigti, kad dažniausiai mokslinėje literatūroje streso įveika yra apibūdinama kaip turimų išteklių panaudojimas, siekiant įveikti suvoktą grėsmę keliančią situaciją. Dažniausiai yra išskiriamos keturios pagrindinės streso įveikos strategijos: į problemą, į emocijas orientuota, vengimo bei socialinės paramos siekimo strategija. Mokslininkai pabrėžia, kad asmens taikomos įveikos strategijos gali kisti priklausomai nuo susiklosčiusių aplinkybių, situacijos

vertinimo ir pan. Tačiau atkreipiamas dėmesys, kad kai kurios strategijos nėra pakankamai adaptyvios. Bandzevičienė ir kt. (2010) pabrėžia, kad į emocijas orientuotos bei vengimo strategijos taikymas pareigūno darbe gali sukelti pavojingas pasekmes pareigūno sveikatai bei gerovei, kuomet susiduriama su smurtavimu, piktnaudžiavimu psichiką veikiančiomis medžiagomis ir kt. Negausūs moksliniai tyrimai, analizuojantys pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimus, atskleidžia, kad pareigūnai dažniau yra linkę taikyti neadaptyvias streso įveikos strategijas, kurios gali sukelti neigiamas pasekmes.

1.3. Tyrimo tikslas, uždaviniai

Remiantis užsienio mokslinės literatūros analize pastebima, kad pataisos pareigūnų patiriamas stresas yra susijęs su įvairiais veiksniais, kurių ryšiai su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis yra nevienareikšmiški. Taip pat tyrimai atskleidžia skirtingus rezultatus apie pareigūnų dažniausiai taikomas streso įveikos strategijas. Atsižvelgiant į tai, kad pataisos pareigūnai atlieka itin svarbias funkcijas, kuriant ir palaikant saugesnę visuomenę, vykdo įkalintų asmenų resocializaciją, yra svarbu suprasti jų patiriamo su darbu susijusio streso ypatumus, siekiant gerinti pareigūnų darbo sąlygas bei mažinti patiriamą stresą. Tačiau mokslinių tyrimų apie pataisos pareigūnų patiriamą stresą Lietuvoje yra stokojama.

Taigi šio tyrimo tikslas yra išsiaiškinti pataisos pareigūnų dėl darbo specifikos patiriamo streso ypatumus, jo šaltinius bei taikomas streso įveikos strategijas. Siekiant įgyvendinti tyrimo tikslą, buvo iškelti tokie uždaviniai:

1. Nustatyti, kokio stiprumo darbo stresą patiria pataisos pareigūnai ir kokie veiksniai jiems sukelia didžiausią stresą.
2. Išsiaiškinti, kokias streso įveikos strategijas dažniausiai taiko pataisos pareigūnai ir kaip jos siejasi su patiriamu darbo stresu.
3. Nustatyti pataisos pareigūnų patiriamo streso, taikomų įveikos strategijų ir socialinių demografinių charakteristikų sąsajas.

2. TYRIMO METODIKA

Pataisos pareigūnų patiriamas streso ypatumams nagrinėti buvo pasirinktas kiekybinis tyrimas, kuriuo siekta statistiškai pagrįsti ir nustatyti pataisos pareigūnams didžiausią stresą sukeliančius veiksnius, streso įveikos būdus bei jų tarpusavio sąsajas. Šiame skyriuje aprašomi tyrimo dalyvių socialiniai demografiniai duomenys, pristatomi tyrimo metu naudoti klausimynai, tyrimo etapai bei duomenų analizės metodai.

2.1. Tyrimo dalyviai

Pataisos pareigūnas, remiantis 2018 m. birželio 29 d. Lietuvos Respublikos pataisos pareigūnų veiklos įstatymu Nr. XIII-1387, apima visus vidaus tarnybos sistemos pareigūnus, priimtus į tarnybą Kalėjimų departamente ar jam pavaldžioje įstaigoje. Taigi pataisos pareigūnai Lietuvos bausmių vykdymo sistemoje dirba įkalinimo įstaigose, Kalėjimų departamente bei probacijos tarnybose. Remiantis mokslinės literatūros analize, pataisos pareigūnų sąvoka dažniausiai apima tik tuos pareigūnus, kurie dirba įkalinimo įstaigose (Lambert et al., 2004, 2006, 2007, 2010, Paoline et al., 2006; Brower, 2013; ir kt.), ir ši pareigūnų grupė yra analizuojama atskirai nuo probacijos pareigūnų. Taigi šiame tyrime dėmesys buvo skiriamas tik tiems pataisos pareigūnams, kurie dirba įkalinimo įstaigose, kadangi jų veiklos, darbo aplinkos bei sąlygų ypatumai išsiskiria nuo kitų pataisos pareigūnų darbo vietų.

Tyrime dalyvavo 340 pataisos pareigūnų, dirbančių Lukiškių tardymo izoliatoriuje-kalėjime, Vilniaus, Alytaus, Panevėžio pataisos namuose ir Kauno tardymo izoliatoriuje (žr. 2 lentelę). Prieš atliekant tyrimą, buvo organizuojamas susitikimas su Kalėjimų departamento direktoriumi, kurio metu buvo pristatyta tyrimo idėja ir tikslai. Departamento vadovas išreiškė pageidavimą, kad tyrimas būtų atliekamas šiose penkiose įstaigose, todėl kitos laisvės atėmimo vietų įstaigos į tyrimą nebuvo įtrauktos. Remiantis 2019-05-01 Kalėjimų departamento duomenimis, šiuo metu laisvės atėmimo vietų įstaigose dirba 2197 pataisos pareigūnai. Taigi tyrime dalyvavo 15,48 proc. Lietuvos pataisos pareigūnų.

Daugiau nei trečdalį (34,7 proc.) tyrimo dalyvių sudarė Lukiškių tardymo izoliatoriuje-kalėjime dirbantys pataisos pareigūnai, daugiau nei ketvirtadalį – Alytaus pataisos namų pareigūnai (27,1 proc.). Dar mažesnę tyrimo dalyvių skaičių sudarė Vilniaus pataisos namų (19,1 proc.), Kauno tardymo izoliatoriaus (13,2 proc.) bei Panevėžio pataisos namų pareigūnai (5,9 proc.). Tyrimo dalyvių imčiai sudaryti minėtose įstaigose buvo taikoma paprastoji atsitiktinė atranka. Kiekvienas minėtose įstaigose dirbantis pataisos pareigūnas turėjo galimybę dalyvauti tyrime, jei jis savanoriškai sutiko.

2 lentelė. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal darbo vietą

Istaiga	n	Procentai
Lukiškių tardymo izoliatorius-kalėjimas	118	34,7
Vilniaus pataisos namai	65	19,1
Alytaus pataisos namai	92	27,1
Panevėžio pataisos namai	20	5,9
Kauno tardymo izoliatorius	45	13,2
Iš viso	340	100

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius.

Tyrimo iš viso dalyvavo 206 vyrai (60,6 proc.) ir 134 moterys (39,4 proc.). Nors pataisos pareigūnų vyrų, palyginti su moterimis, dalyvavo daugiau, tačiau tai atspindi bendras Kalėjimų departamentui pavaldžiose įstaigose dirbančių pareigūnų tendencijas. Pareigūnės moterys įkalinimo įstaigose sudaro apie trečdalį viso pataisos pareigūnų skaičiaus.

3 lentelė. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal amžiaus grupes

Amžiaus grupė	n	Procentai
18 – 25	27	7,9
26 – 33	56	16,5
34 – 41	121	35,6
42 - 49	97	28,5
50 ir daugiau	39	11,5
Iš viso	340	100

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius.

Siekiant užtikrinti tyrimo dalyvių anonimiškumą ir galimybę atviriau užpildyti pateiktą klausimyną, jų buvo prašoma pateikti ne konkretų savo amžių, bet priskirti save tam tikrai amžiaus grupės kategorijai. Išskirtų tyrimo dalyvių grupių amžius svyravo nuo 18 – 25 metų iki 50 metų ir daugiau (žr. 3 lentelę). Daugiau nei trečdalis tyrimo dalyvavusių pareigūnų (35,6 proc.) buvo nuo 34 iki 41 metų amžiaus, daugiau kaip ketvirtadalis tyrimo dalyvių (28,5 proc.) buvo priskirti amžiaus grupei nuo 42 iki 49 metų. Mažiausią tyrimo dalyvių dalį (7,9 proc.) sudarė pataisos pareigūnai, kurių amžius svyravo nuo 18 iki 25 metų amžiaus.

4 lentelė. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Išsilavinimas	n	Procentai
Vidurinis	30	8,8
Profesinis	102	30,0
Aukštasis neuniversitetinis	87	25,6
Aukštasis universitetinis	121	35,6
Iš viso	340	100

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius.

Analizuojant tyrimo dalyvių pasiskirstymą pagal išsilavinimą (žr. 4 lentelę) pastebima, kad daugiau nei trečdalis pataisos pareigūnų (35,6 proc.) turi įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą, 30 proc. – profesinį, o ketvirtadalis (25,6 proc.) – aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą. Tik labai nedidelė tyrime dalyvavusių pataisos pareigūnų dalis (8,8 proc.) turi įgiję vidurinį išsilavinimą.

Tyrimo metu taip pat atkreiptas dėmesys į tyrime dalyvavusių pataisos pareigūnų šeimines padėtis (žr. 5 lentelę). Nustatyta, kad didžioji pataisos pareigūnų dalis (59,7 proc.) yra vedę (ištekęjusios), daug mažesnė dalis (17,1 proc.) – nevedę (netekėjusios). Apylygiai pasiskirstė tyrimo dalyviai, kurie yra išsiskyrę (10,6 proc.) arba gyvena su partneriu (partnerė) nesusituokę (10,9 proc.), o mažiausiai tyrime dalyvavo asmenų, kurie yra našliai (1,8 proc.).

5 lentelė. *Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal šeimines padėtis*

Šeiminė padėtis	n	Procentai
Nevedęs / netekėjusi	58	17,1
Išsiskyręs / usi	36	10,6
Našlys / ė	6	1,8
Gyvena nesusituokęs / usi	37	10,9
Vedęs / ištekėjusi	203	59,7
Iš viso	340	100

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius.

Tyrimo metu taip pat siekėme nustatyti, kokį tarnybos stažą turi pataisos pareigūnai (žr. 6 lentelę). Užtikrinant tyrimo dalyvių anonimiškumą ir saugumo jausmą pildant klausimyną, buvo sudarytos tarnybos stažo grupės ir prašoma priskirti save vienai iš jų. Didžiausią tyrimo dalyvių dalį sudarė pareigūnai, kurių tarnybos stažas svyravo nuo 11 iki 15 metų (22,1 proc.) ir nuo 16 iki 20 metų (18,2 proc.). Mažiausia tyrimo dalyvių dalis turėjo tarnybos stažą nuo 25 ir daugiau metų (5 proc.).

6 lentelė. *Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal tarnybos stažą*

Tarnybos stažas	n	Procentai
Iki 3 metų	57	16,8
4 – 6 metų	36	10,6
7 – 10 metų	56	16,5
11 – 15 metų	75	22,1
16 – 20 metų	62	18,2
21 – 25 metų	37	10,9
25 ir daugiau metų	17	5,0
Iš viso	340	100

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius.

2.2. Įvertinimo būdai

Pataisos pareigūnų patiriamo streso ypatumams iširti buvo naudojami du klausimynai: Pataisos pareigūnų patiriamo streso ir Streso įveikos. Siekiant išsiaiškinti demografinius ir kitus reikšmingus tyrimo dalyvių duomenis, buvo pateikiami šeši papildomi klausimai apie pataisos pareigūnų lytį, amžių, išsilavinimą, šeiminių padėtį, įstaigą, kurioje jie dirba, bei tarnybos stažą.

2.2.1. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimynas

Atsižvelgiant į tai, kad pataisos pareigūnų patiriamo streso tyrimų Lietuvoje yra stokojama, siekiant išsiaiškinti, kokie veiksniai jiems sukelia didžiausią stresą, buvo sukurtas klausimynas (žr. 1 priedą). Kuriant klausimyną, pirmiausia buvo pasirinkti penki pataisos pareigūnai, dirbantys laisvės atėmimo vietose (visi apklausti pareigūnai dirbo skirtingose įstaigose), turintys ne mažesnę nei 10 metų darbo patirtį, kurie savanoriškai sutiko susitikti ir aptarti situacijas, kurios jiems patiems ir kitiems pataisos pareigūnams sukelia didžiausią stresą. Remiantis pokalbio su pataisos pareigūnais metu surinkta informacija, taip pat literatūros apie pataisos pareigūnų stresą analize, buvo sukurtas pirminis klausimyno teiginių sąrašas. Šį sąrašą sudarė 119 teiginių, kurie apibūdina įvairias situacijas, kurios gali būti reikšmingos pataisos pareigūnų patiriamam darbo stresui. Pirminis teiginių sąrašas buvo išsiųstas pokalbiuose dalyvavusiems pataisos pareigūnams, su kai kuriais iš jų vyko pakartotinis susitikimas, kurio metu jie išsakė savo pastebėjimus bei pasiūlymus. Kai kurie teiginiai buvo pašalinti iš sąrašo, patikslinti arba papildyti naujomis situacijomis, kurios prieš tai nebuvo įtrauktos į pirminį sąrašą. Galiausiai buvo sukurtas Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimynas, kurį sudarė dvi dalys (kiekvienoje iš jų – po 99 teiginius). Pirmoji klausimyno dalis buvo skirta nustatyti įvairių stresorių sukeltą įtampą pareigūnams. Teiginiai buvo vertinami taikant penkių balų skalę: 1 – nesukelia jokios įtampos, 2 – sukelia šiek tiek įtampos, 3 – sukelia vidutinę įtampą, 4 – sukelia stipresnę nei vidutinę įtampą, 5 – sukelia labai stiprią įtampą. Antroji klausimyno dalis buvo skirta įvertinti išskirtų stresorių pasireiškimo dažnumą per pastaruosius šešis mėnesius. Teiginiai taip pat buvo vertinami taikant penkių balų skalę: 1 – neteko susidurti su tokia situacija, 2 – susidūriau 1-3 kartus, 3 – susidūriau 4-6 kartus, 4 – susidūriau 7-9 kartus, 5 – susidūriau daugiau nei 10 kartų.

Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno struktūros ir teiginių tinkamumui įvertinti pirmiausia buvo atlikta tiriamoji faktorių analizė, taikant *Varimax* sukinį. Remiantis *Kaiser-Guttman* kriterijumi, išskirta 15 faktorių, kurie paaiškino 70,56 proc. duomenų sklaidos ir kurių tikrinės reikšmės buvo didesnės už 1. Kadangi 15 faktorių Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimynui buvo per daug, remiantis mokslinės literatūros analize (Keinan ir Malach-Pines (2007) keturių stresorių grupių išskyrimo strategija), nustatytas keturių faktorių sprendimas. Gauti rezultatai parodė, kad duomenys tinka faktorių analizei: $KMO = 0,95$, *Bartleto sferiškumo testo* $p < 0,001$ ($\chi^2 =$

27289.51). Remiantis Pallant (2007), *Bartleto sferiškumo* testas turėtų būti reikšmingas kai $p < 0,005$, o *KMO* koeficientas turėtų būti ne mažesnis už 0,60. Pasirinkti keturi faktoriai paaiškina daugiau nei pusę (52,04 proc.) duomenų išsibarstymo (žr. 7 lentelę).

7 lentelė. *Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno duomenų faktorių analizės rezultatai*

Faktoriai	Tikrinės reikšmės	Dispersijos, %	Suminis, %
1	35.26	15.16	15.16
2	5.95	14.44	29.61
3	3.95	12.24	41.85
4	3.24	10.19	52.04

Tolesnis Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno kūrimo etapas apėmė teiginių analizę atsižvelgiant į šiuos svarbiausius aspektus: kokie yra teiginių faktoriai svoriai ir kaip jie pasiskirsto (teiginys buvo priskiriamas faktoriui, jei jo svoris buvo didesnis nei 0,4), ar konkrečiam faktoriui priskirti teiginiai siejasi pagal prasmę (žr. 2 priedą). Pirmajam faktoriui, kuris buvo pavadintas *Vidinių specifinių stresorių* faktoriumi, priskirtų teiginių apkrovos svyravo nuo 0,40 iki 0,70. Antrajam faktoriui, pavadintam *Išorinių stresorių faktoriumi*, priskirtų teiginių svoriai buvo nuo 0,40 iki 0,79. Trečiasis faktorius buvo pavadintas *Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais* faktoriumi, kuriame teiginių apkrovos svyravo nuo 0,40 iki 0,83. Ketvirtajame faktoriuje, pavadintame *Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais* faktoriumi, teiginių svoriai pasiskirstė nuo 0,46 iki 0,72. Atsižvelgiant į tai, kad kai kurių teiginių svoriai buvo nepakankami ar pagal prasmės kriterijus nebuvo tinkami konkrečiam faktoriui, iš klausimyno buvo pašalinti šeši teiginiai (29, 37, 53, 88, 89, 90), kurie nebuvo naudojami tolesnei duomenų analizei. Galutinį Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyną sudarė dvi dalys, kuriose buvo po 93 teiginius (iš viso 186 teiginiai). Taigi pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno teiginiai buvo suskirstyti į keturias skales:

- 1) Vidinių specifinių stresorių skalė, kuri apima situacijas, susijusias su specifinėmis pataisos pareigūnų darbo sąlygomis ir atliekamomis užduotimis (šią skalę sudarė 34 teiginiai);
- 2) Išorinių stresorių skalė, kuri apima situacijas, susijusias su bausmių vykdymo sistema ir politika, kitų institucijų ir visuomenės požiūriu į pataisos pareigūnus (šią skalę sudarė 21 teiginys);
- 3) Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais skalė, kurią sudarė 22 teiginiai;
- 4) Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais skalė, kurią sudarė 16 teiginių.

Klausimyno skalių vidiniam patikimumui nustatyti buvo naudojama *Cronbach alpha* (žr. 8 lentelę). Remiantis gautais rezultatais galima teigti, kad skalių vidinis suderinamumas yra aukštas ir klausimynas yra tinkamas naudoti tyrimuose.

8 lentelė. *Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vidinio suderinamumo rodikliai*

Skalė	Teiginių skaičius	Cronbach alpha
Vidinių specifinių stresorių	34	0,96
Išorinių stresorių	21	0,95
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	22	0,95
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	16	0,95

2.2.2. Streso įveikos klausimynas

Pataisos pareigūnų taikomoms streso įveikos strategijoms tirti buvo taikomas Valicko ir Grakausko sukurtas patobulintas keturių faktorių streso įveikos klausimynas (Grakauskas ir Valickas, 2006; Valickas, Želvienė ir Grakauskas, 2010). Šį klausimyną sudaro 24 teiginiai, suskirstyti į keturias skales: socialinės paramos, problemų sprendimo, emocinės iškvovos ir vengimo (Grakauskas ir Valickas, 2006). Kiekvieną skalę sudaro po šešis teiginius, kurie atspindi streso įveikos būdus. Klausimyno teiginiai buvo vertinami taikant penkių balų skalę, atsižvelgiant į tai, kaip dažnai yra taikomi minėti streso įveikos būdai: 1 – niekada, 2 – retai, 3 – kartais, 4 – dažnai, 5 – visada.

Remiantis gautais rezultatais nustatyta, kad klausimyno skalių vidinis suderinamumas yra pakankamai aukštas (žr. 9 lentelę): socialinės paramos skalės *Cronbach* $\alpha = 0,81$, problemų sprendimo skalės *Cronbach* $\alpha = 0,81$, emocinės iškvovos skalės *Cronbach* $\alpha = 0,78$ ir vengimo skalės *Cronbach* $\alpha = 0,70$. Lyginant šio tyrimo metu gautus rezultatus su kitų mokslininkų atliktais tyrimais (Valickas ir kt., 2010; Gudaitė ir Valickas, 2015), kuriuose buvo naudojamas Streso įveikos klausimynas, šiame tyrime vidinio suderinamumo rodikliai buvo pakankamai aukšti, be to, pastebėtos panašios rodiklių tendencijos – aukščiausi įverčiai gauti socialinės paramos ir problemų sprendimo skalėse.

9 lentelė. *Streso įveikos klausimyno skalių vidinio suderinamumo rodikliai skirtinguose tyrimuose*

Skalės	Valickas ir kt. (2010) Cronbach alpha	Gudaitė ir Valickas (2015) Cronbach alpha	Šio tyrimo Cronbach alpha
Socialinės paramos	0,86	0,83	0,81
Problemų sprendimo	0,76	0,79	0,81
Emocinės iškvovos	0,64	0,44	0,78
Vengimo	0,66	0,60	0,70

2.3. Tyrimo eiga

Prieš pradėdant vykdyti tyrimą, buvo raštiškai kreiptasi į Kalėjimų departamento direktorių ir prašoma leisti atlikti tyrimą laisvės atėmimo vietų įstaigose. Buvo gautas sutikimas, kuriame nurodoma, kad tyrimas bus vykdomas penkiose laisvės atėmimo vietų įstaigose: Lukiškių tardymo izoliatoriuje-kalėjime, Vilniaus, Panevėžio, Alytaus pataisos namuose bei Kauno tardymo izoliatoriuje (žr. 3 priedą). Šį raštą Kalėjimų departamentas persiuntė minėtų įstaigų direktoriams.

Tyrimas buvo vykdomas nuo 2019-02-26 iki 2019-04-26. Prieš pateikiant klausimynus tyrimo dalyviams buvo lankomasi įstaigose ir susirinkimų metu pristatomas atliekamas tyrimas bei jo tikslas. Tuomet minėtose įstaigose buvo paliekami atspausdinti klausimynai, kuriuos pasisiūlė išdalinti įstaigų darbuotojai (dažniausiai tai buvo psichologai). Reikia pasakyti, kad tyrimas Vilniaus pataisos namuose ir Lukiškių tardymo izoliatoriuje-kalėjime buvo atliekamas iki 2019-04-01, kol nebuvo sujungtos šios dvi įstaigos. Taigi, analizuojant tyrimo duomenis, Lukiškių tardymo izoliatoriuje-kalėjime ir Vilniaus pataisos namuose dirbančių pataisos pareigūnų, kurie sutiko dalyvauti tyrime, duomenys nėra apjungti.

Klausimynų skaičius kiekvienoje įstaigoje buvo pateikiamas atsižvelgiant į joje dirbančių pataisos pareigūnų skaičių. Taigi Lukiškių tardymo izoliatoriui-kalėjimui buvo pateikta 220 klausimynų, Vilniaus pataisos namams – 225, Alytaus pataisos namams – 325, Panevėžio pataisos namams – 104, Kauno tardymo izoliatoriui – 103 klausimynai. Iš įstaigų buvo grąžinti 353 klausimynai, tačiau 13 klausimynų buvo nepilnai užpildyti, todėl jie nebuvo naudojami analizuojant duomenis. Taigi tyrimo imtį sudarė 340 penkiose laisvės atėmimo vietų įstaigose dirbantys pataisos pareigūnai.

2.4. Duomenų analizė

Tyrimo duomenų apdorojimui ir analizei atlikti buvo naudojamas statistinis paketas „IBM SPSS Statistics 23“. Tyrime naudotų klausimynų (Pataisos pareigūnų patiriamo streso ir Streso įveikos) skalių vidinis suderinamumas nustatytas apskaičiuojant *Cronbach alpha* koeficientus. Siekiant nustatyti Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno konstruktus ir juos sudarančius kintamuosius, taip pat buvo atliekama tiriančioji faktorių analizė. Socialinių demografinių duomenų apdorojimui, taip pat klausimynų skalių vertinimo rezultatų pasiskirstymui nustatyti buvo skaičiuojami vidurkiai bei standartiniai nuokrypiai.

Tyrimo kintamųjų normalumo pasiskirstymui nustatyti pasirinktas *Kolmogorovo ir Smirnov*o testas bei asimetrijos ir eksceso koeficientai. Atsižvelgiant į tai, kad tyrimo kintamieji nebuvo pasiskirstę pagal normalųjį dėsnį (žr. 4 priedą) – visų skalių įverčių nuokrypiai nuo normaliojo skirstinio yra statistiškai reikšmingi ($p < 0,05$), asimetrijos koeficientai daugumoje atvejų yra didesni

negu 0,7, o eksceso koeficientas nėra lygus nuliui, tolesnė statistinė duomenų analizė buvo atliekama taikant neparametrinius statistinius kriterijus.

Siekiant nustatyti pataisos pareigūnų patiriamą stresą, buvo skaičiuojamas išvestinis rodiklis, dauginant konkrečios situacijos sukeltą įtampą (pirmos klausimyno dalies teiginių vertinimas) ir jos pasireiškimo dažnumą (antrosios klausimyno dalies teiginių vertinimas) įverčius. Išvestinio rodiklio reikšmės galėjo svyruoti nuo 1 iki 25. Atsižvelgiant į kitų mokslininkų (Valickas ir Vabolytė, 2002; Valickas ir Vanagaitė, 2015; Valickas ir Gudaitė, 2014) atliktus teisėsaugos institucijose dirbančių pareigūnų patiriamo streso tyrimus, buvo išskirtas išvestinių rodiklių intervalo 33,3 ir 66,66 procentilis. Išskirti gautų rodiklių intervalai leido suskirstyti pataisos pareigūnų patiriamą stresą į tris grupes: silpno, vidutinio ir stipraus streso.

Klausimyno skalių įverčių tarpusavio ryšiams nustatyti buvo taikytas *Frydmano* kriterijus, o siekiant įvertinti kintamųjų grupių skirtumus taikytas *Wilcoxon* testas bei atliekama *Bonferroni* korekcija, atsižvelgiant į atliekamų matavimų skaičių. Pataisos pareigūnų patiriamo streso ir taikomų įveikos strategijų tarpusavio sąsajų bei ryšių su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis nustatymui taip pat buvo taikomi *Mann–Whitney U* (dviejų grupių vidurkių lyginimas) bei *Kurskal–Wallio* (trijų ir daugiau grupių vidurkių lyginimas) testai. Pritaikius *Kurskal–Wallio* testą ir nustatčius statistiškai reikšmingus ryšius, nustatant skirtumus tarp grupių buvo taikytas *Mann–Whitney U* testas bei atliekama *Bonferroni* reikšmingumo lygmens korekcija, atsižvelgiant į atliekamų matavimų skaičių. Pataisos pareigūnų patiriamo streso ir taikomų įveikos strategijų tarpusavio sąsajoms nustatyti naudota *Spearmano* koreliacija.

Vertinant kintamųjų ryšių statistinį reikšmingumą, gauti tyrimo rezultatai analizuoti remiantis Cohen (1992): koreliacijos koeficientui esant nuo 0,10 iki 0,30 – silpna koreliacija, nuo 0,30 iki 0,50 – vidutinė, didesniai nei 0,50 – stipri koreliacija. Pasirinktas pagrindinis 0,05 reikšmingumo lygmuo (Pakalniškienė, 2012).

3. REZULTATAI

Siekiant išsiaiškinti pataisos pareigūnų dėl darbo specifikos patiriamo streso bei taikomų įveikos strategijų ypatumus, gauti rezultatai buvo analizuojami pagal pagrindinius tyrimo klausimus. Pirmiausia buvo analizuojamas pataisos pareigūnų patiriamas stresas ir su juo susiję veiksniai, įvairių socialinių demografinių charakteristikų bei patiriamo streso ryšys. Taip pat analizuotos pagrindinės pareigūnų taikomos streso įveikos strategijos bei jų sąsajos su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis. Galiausiai buvo aprašomi nustatyti pataisos pareigūnų patiriamo streso ir taikomų įveikos strategijų ryšiai.

Pataisos pareigūnų patiriamas stresas ir su juo susiję veiksniai. Analizuojant gautus rezultatus pirmiausia buvo apskaičiuotas kiekvienos pareigūnų patiriamo streso skalės vertinimo vidurkis (žr. 10 lentelę). Atsižvelgiant į tai, kad įvertinant pareigūnų patiriamą stresą buvo skaičiuojamas išvestinis rodiklis, atspindintis kiekvieno kintamojo sukeltą įtampą ir pasireiškimo dažnį, buvo išskirtas išvestinių rodiklių intervalo 33,3 procentilis (lygus 5,74 balo) ir 66,66 procentilis (lygus 8,75 balo). Išskirti gautų rodiklių intervalai leido suskirstyti pataisos pareigūnų patiriamą stresą į tris grupes: nuo 1 iki 5,74 balo – silpnas stresas, nuo 5,75 iki 8,75 balo – vidutinis stresas, nuo 8,76 iki 25 balų – stiprus stresas.

10 lentelė. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo vidurkiai

Skalė	Minimalus vertinimas	Maksimalus vertinimas	M	SD
Vidinių specifinių stresorių	1,26	25	7,50	4,37
Išorinių stresorių	1,05	22,62	9,37	5,05
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	1,05	25	5,75	4,04
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	1	25	8,66	5,30

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad klausimyno skalių įverčių vidurkiai statistiškai reikšmingai tarpusavyje skiriasi ($\chi^2 = 286,35$, $p < 0,05$, taikytas *Frydmano* kriterijus) (žr. 5 priedo 29 lentelę). Siekiant nustatyti, kurių stresorių grupių skirtumai yra reikšmingi, taikytas *Wilcoxon* testas (žr. 5 priedo 30 lentelę). Atlikus *Bonferroni* korekciją, nustatytas $p < 0,013$ reikšmingumo lygmuo. Gauti rezultatai atskleidžia statistiškai reikšmingus skirtumus tarp išorinių ir vidinių stresorių skalės ($Z = -9,05$, $p < 0,001$), taip pat tarp sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais ($Z = -13,99$, $p < 0,001$) bei sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais ($Z = -3,78$, $p < 0,001$) skalės. Šie rezultatai patvirtina, kad pataisos pareigūnai patiria statistiškai reikšmingai didesnę (stiprą) stresą, susijusį su

išoriniais veiksniais, palyginti su kitomis stresorių grupėmis. Taip pat nustatyta, kad tyrime dalyvavusiems pareigūnams statistiškai reikšmingai didesnę (vidutinę) stresą sukelia veiksniai, susiję su santykiais su suimtaisiais / nuteistaisiais, palyginti su vidiniais specifiniais veiksniais ($Z = -11,73$, $p < 0,001$). Tuo tarpu mažiausią (vidutinę) stresą pataisos pareigūnams sukelia veiksniai, susiję su sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais ypatumais, palyginti su vidiniais specifiniais ($Z = -10,65$, $p < 0,001$), taip pat santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais stresoriais ($Z = -11,73$, $p < 0,001$). Toliau analizuojamas kiekvienos skalės kintamųjų sukeliamas stresas, kurį patyrė tyrime dalyvavę pataisos pareigūnai.

Analizuojant gautus rezultatus nustatyta, kad pataisos pareigūnams didžiausią (stiprų) stresą sukelia išoriniai stresoriai, apimantys situacijas, susijusias su bausmių vykdymo sistema ir politika, kitų institucijų ir visuomenės požiūriu į pataisos pareigūnus (skalės vertinimo vidurkis – 9,37, $SD = 5,05$). Nustatyta, kad prie didžiausią stresą pataisos pareigūnams sukeliančių išorinių veiksnių (žr. 6 priedo 31 lentelę) galima priskirti per mažą atlyginimą ($M = 16,81$, $SD = 8,13$), nepakankamą valstybės skiriamą finansavimą bausmių vykdymo sistemai ($M = 14,67$, $SD = 8,53$), vyraujančią problemų sumenkinimą ir nenorą jas spręsti ($M = 14,20$, $SD = 7,89$), valdžios ir politikų abejingumą pareigūnų darbui ir jų patiriamoms problemoms ($M = 12,31$, $SD = 8,05$). Taip pat nustatyta, kad pataisos pareigūnams stiprų stresą sukelia tokie išoriniai veiksniai kaip poreikis dirbti papildomai, nes iš gaunamo atlyginimo sunku išlaikyti save ir savo šeimą ($SD = 12,10$, $SD = 8,65$), socialinių garantijų trūkumas ($M = 11,03$, $SD = 7,87$), nežinomybė ir netikrumas dėl vykdomų sistemos reformų ($M = 10,76$, $SD = 7,62$) bei tai, kad nieko nėra daroma keičiant neigiamą visuomenės požiūrį į pataisos pareigūnus ($M = 11,72$, $SD = 8,13$). Santykinai mažiausią (vidutinę) stresą pataisos pareigūnams sukelia tokie išoriniai veiksniai: galimybių asmeniškai kreiptis į aukštesnes institucijas ir išsakyti savo nuomonę ar pasiūlymus nebuvimas ($M = 5,75$, $SD = 6,02$), bausmių vykdymo sistemoje įsivyravęs represinis požiūris į žmogų (jį visų pirma siekiama nubausti, o ne jam padėti) ($M = 7,91$, $SD = 6,69$), bendro požiūrio į bausmių vykdymo sistemą ir jos paskirtį nebuvimas ($M = 8,31$, $SD = 6,66$) bei kitų institucijų netikėjimas pataisos pareigūno žodžiu ($M = 8,20$, $SD = 6,64$).

Remiantis gautais rezultatais galima teigti, kad visos kitos stresorių grupės pataisos pareigūnams sukelia vidutinį stresą. Pirmiausia atkreipiamas dėmesys į sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais stresorių grupę (skalės vertinimo vidurkis – 8,66, $SD = 5,30$), kurios įverčiai buvo gana artimi stipraus streso įverčiui. Analizuojant rezultatus (žr. 6 priedo 32 lentelę), nustatyta, kad pareigūnams didžiausią (stiprų) stresą sukelia suimtųjų / nuteistųjų nesugebėjimas valdyti savo emocijų ($M = 11,24$, $SD = 7,29$), jų manipuliacijos siekiant sau naudingų tikslų ($M = 10,75$, $SD = 7,28$), įkalintų asmenų įžeidinėjimas, žeminantis ir nepagarbus bendravimas su pataisos pareigūnais ($M = 10,50$, $SD = 7,37$), jų atvirai reiškiamas menkinantis požiūris į pataisos pareigūnus ($M = 10,24$, $SD = 7,35$). Stiprų stresą, susijusį su santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais ypatumais,

pareigūnams taip pat sukelia įkalintų asmenų agresijos nukreipimas į pareigūnus ($M = 9,96$, $SD = 7,00$), jų priešinimasis ir nenoras vykdyti teisėtus pareigūno reikalavimus ($M = 9,78$, $SD = 6,94$), nuolatinis suimtųjų / nuteistųjų nepasitenkinimas bausmių vykdymo sistema bei laikymo sąlygomis įkalinimo įstaigose ($M = 9,79$, $SD = 7,10$) bei jų nuolatiniai įvairaus pobūdžio skundai ($M = 9,33$, $SD = 7,30$). Santykinai mažiausią (silpną) stresą, vertinant santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais ypatumus, pataisos pareigūnams sukelia įkalintų asmenų persekiojimas ($M = 4,62$, $SD = 4,88$), keršto galimybė ($M = 5,93$, $SD = 5,54$), suimtųjų / nuteistųjų siekimas peržengti tarnybinių santykių ribas (neteisėti prašymai, klausimai apie pareigūno asmeninį gyvenimą ir pan.) ($M = 5,61$, $SD = 5,70$). Įdomu pastebėti, kad, remiantis tyrimo rezultatais, pataisos pareigūnai suimtųjų / nuteistųjų savižudišką ar autoagresyvų elgesį vertina kaip veiksnį, kuris sukelia jiems vidutinį stresą ($M = 7,15$, $SD = 6,15$).

Vidinių, specifinių stresorių grupė, kuri apima veiksnius, susijusius su pataisos pareigūnų darbo sąlygomis ir atliekamomis užduotimis, palyginti su anksčiau minėtomis stresorių grupėmis, sukelia šiek tiek mažesnę stresą pareigūnams, tačiau jis yra vertinamas kaip vidutinis (skalės vertinimo vidurkis – $7,50$, $SD = 4,37$). Prie didžiausią (stiprų) stresą sukeliančių vidinių veiksnių (žr. 6 priedo 33 lentelę) galima priskirti nuolatinės budrumo būsenos būtinybę atliekant tarnybą ($M = 11,44$, $SD = 7,15$), per didelį darbo krūvį ($M = 11,43$, $SD = 8,26$), nuolatinį pataisos pareigūnų tarnybos stebėjimą (teritorija filmuojama, stebi suimtieji / nuteistieji, kolegos, vadovybė) ($M = 10,76$, $SD = 7,45$) bei netinkamas darbo sąlygas ($M = 10,44$, $SD = 7,38$). Taip pat nustatyta, kad pareigūnams stiprų stresą sukelia darbo aplinkoje vyraujančios neigiamos emocijos ($M = 9,79$, $SD = 7,08$), tarnybos atlikimas izoliuotoje erdvėje ($M = 9,25$, $SD = 7,33$), taip pat daug laiko atimanti būtinybė pildyti įvairius dokumentus ($M = 9,19$, $SD = 7,39$) ir situacijos, kai bet kas gali parašyti skundą, jei yra nepatenkinti pataisos pareigūno darbu ($M = 8,94$, $SD = 7,05$). Vertinant vidinius, specifinius veiksnius, kurie sukelia mažiausią (silpną) stresą, išryškėja tokie veiksniai kaip bendradarbių ($M = 3,25$, $SD = 4,77$) ir suimtųjų / nuteistųjų seksualinis priekabiavimas ($M = 3,73$, $SD = 4,88$). Santykinai silpną stresą pataisos pareigūnams taip pat sukelia galimybė savo veiksmais pažeminti pataisos pareigūno vardą ($M = 4,61$, $SD = 4,59$), viršvalandžiai ($M = 5,70$, $SD = 5,83$) bei galimybė tapti įkaitu darbo vietoje ($M = 5,72$, $SD = 6,23$).

Remiantis gautais rezultatais, santykių su vadovais ir bendradarbiais ypatumai tyrime dalyvavusiems pareigūnams sukelia mažiausią stresą, tačiau jis išlieka vidutinio intensyvumo (sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais skalės vidurkis – $5,75$, $SD = 4,04$). Šioje stresorių grupėje nebuvo nustatytų veiksnių, kurie sukeltų pataisos pareigūnams stiprų stresą (žr. 6 priedo 34 lentelę). Kaip vidutinį stresą sukeliančius veiksniai buvo įvertinti tokie: neobjektyvi tarnybinės veiklos vertinimo sistema ($M = 8,04$, $SD = 7,04$), neatsakingas bendradarbių elgesys tarnyboje ($M = 7,54$, $SD = 6,14$), vadovų, kurie palaikytų ir gintų savo darbuotojus, trūkumas ($M = 7,27$, $SD = 6,65$), įstaigos

vadovybės nesidomėjimas ir nevertinimas pareigūno nuomonės ($M = 6,99$, $SD = 6,30$) bei ribotos galimybės siekti aukštesnių pareigų ($M = 6,86$, $SD = 6,35$). Vidutinį stresą tyrimo dalyviams taip pat sukelia negalėjimas pasitikėti savo bendradarbiais ($M = 6,59$, $SD = 6,11$), sulaukti pagalbos iš jų ($M = 6,49$, $SD = 5,90$). Tuo tarpu santykių su vadovais ir bendradarbiais veiksnių grupėje santykinai mažiausią stresą tyrimo dalyviams sukelia konfliktiški santykiai su tiesioginiu vadovu ($M = 3,57$, $SD = 4,21$), viršininko pašaipos dėl padarytų klaidų ($M = 3,79$, $SD = 4,33$), nepagarbus bendravimas su savo pavaldiniais ($M = 3,82$, $SD = 4,52$) bei nepagrįstos viršininko pretenzijos ir reikalavimai ($M = 4,18$, $SD = 4,51$).

Tyrimo metu taip pat buvo siekta išsiaiškinti, kokia pataisos pareigūnų dalis, savo tarnyboje susidurdama su skirtingomis stresorių grupėmis, patiria silpną, vidutinį ar stiprų stresą (žr. 11 lentelę). Remiantis gautais rezultatais pastebėta, kad daugiau kaip trečdalis tyrimo dalyvių įvairiomis situacijomis savo tarnyboje (išskyrus tas, kurios atspindi santykius su vadovais ir bendradarbiais) patiria stiprų stresą. Taip pat panaši dalis (trečdalis) tyrime dalyvavusių pareigūnų patiria vidutinį stresą, susidurdami su vidiniais (32,1 proc.), išoriniais (33,2 proc.) ir su sudėtingais santykiais su suimtaisiais / nuteistaisiais (32,9 proc.) susijusiais stresoriais. Be to, gauti rezultatai atskleidė, kad stresoriai, susiję su sudėtingais santykiais su vadovais ir bendradarbiais, 67,1 proc. tyrime dalyvavusių pareigūnų sukelia vidutinį stresą (tuo tarpu stipraus streso ši stresorių grupė jiems nesukelia).

11 lentelė. *Pataisos pareigūnų patiriamo streso stiprumas pagal stresorių grupes*

Patiriamo streso stiprumas	Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalės							
	Vidinių, specifinių stresorių		Išorinių stresorių		Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais		Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	
	n	proc.	n	proc.	n	proc.	n	proc.
Silpnas	116	34,1	112	32,9	112	32,9	113	33,2
Vidutinis	109	32,1	113	33,2	228	67,1	112	32,9
Stiprus	115	33,8	115	33,8	-	-	115	33,9

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius, proc. – dalyvių skaičiaus procentinė dalis.

Apibendrinant gautus rezultatus apie pataisos pareigūnų patiriamą stresą ir su juo susijusius veiksnius nustatyta, kad pataisos pareigūnų patiriamas didžiausias (stiprus) stresas yra labiausiai susijęs su išoriniais veiksniais, apimančiais situacijas, susijusias su bausmių vykdymo sistema ir politika, kitų institucijų ir visuomenės požiūriu į pataisos pareigūnus. Tuo tarpu vidutinį stresą tyrime dalyvavusiems pataisos pareigūnams sukelia situacijos, susijusios su santykiais su suimtaisiais / nuteistaisiais, vidiniais specifiniais stresoriais (specifinės darbo sąlygos ir atliekamos užduotys) bei

santykiais su vadovais ir bendradarbiais. Nustatyta, kad daugiau nei pusė tyrime dalyvavusių pataisos pareigūnų savo tarnyboje patiria vidutinį arba stiprų stresą.

Pataisos pareigūnų patiriamo streso ir įvairių socialinių demografinių charakteristikų ryšys. Antruoju tyrimo klausimu buvo siekiama išsiaiškinti, ar pataisos pareigūnų lytis, amžius, išsilavinimas, šeimtinė padėtis, darbo vieta bei tarnybos stažas yra reikšmingai susiję su patiriamu stresu.

Pirmiausia buvo siekiama nustatyti lyties ir pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo skirtumus (žr. 12 lentelę), taikytas *Mann–Whitney U* testas. Gauti rezultatai atskleidė, kad statistiškai reikšmingai skiriasi ($Z = -2,03, p = 0,042$) vyrų ir moterų patiriamas stresas, susijęs su vidiniais specifiniais veiksniais, apimančiais pataisos pareigūnų darbo sąlygas ir atliekamas užduotis. Nustatyta, kad pataisos pareigūnės moterys ($M = 8,26, SD = 4,95$) patiria daugiau streso, susijusio su vidiniais, specifiniais veiksniais nei pareigūnai vyrai ($M = 7,01, SD = 3,88$). Taip pat statistiškai reikšmingi skirtumai buvo nustatyti analizuojant sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais skalės įverčius ($Z = -2,63, p = 0,009$). Tai leidžia teigti, kad moterys patiria daugiau streso ($M = 6,50, SD = 4,48$), susijusio su santykiais su bendradarbiais ir vadovais nei vyrai ($M = 5,26, SD = 3,65$). Statistiškai reikšmingų skirtumų analizuojant kitų dvejų skalių įverčius nustatyta nebuvo, tačiau pastebima, kad moterų išorinių stresorių skalės įverčiai ($M = 10,07, SD = 5,32$) yra didesni nei vyrų ($M = 8,92, SD = 4,82$). Be to, įdomu pastebėti, kad, atsižvelgiant į lyties kriterijų, taip pat skiriasi sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais skalės įverčiai, kurie atskleidžia, kad pataisos pareigūnės vertina šią veiksnų grupę kaip sukeliančią stiprų stresą ($M = 9,23, SD = 5,86$), tuo tarpu vyrai šiuos veiksnius vertina kaip sukeliančius vidutinį stresą ($M = 8,28, SD = 4,88$).

12 lentelė. *Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo skirtumai pagal lytį*

Skalė	n	Lytis	M	SD	Z	p
Vidinių specifinių stresorių	206	Vyrai	7,01	3,88	-2,03	0,042
	134	Moterys	8,26	4,95		
Išorinių stresorių	206	Vyrai	8,92	4,82	-1,80	0,73
	134	Moterys	10,07	5,32		
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	206	Vyrai	5,26	3,65	-2,63	0,009
	134	Moterys	6,50	4,48		
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	206	Vyrai	8,28	4,88	-1,08	0,280
	134	Moterys	9,23	5,86		

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius, M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Tyrimo metu taip pat buvo siekiama nustatyti, ar tyrime dalyvavusių pataisos pareigūnų amžius yra reikšmingai susijęs su patiriamu stresu (žr. 13 lentelę), taikytas *Kurskal-Wallio* testas. Statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti trijose skalėse: vidinių specifinių stresorių ($\chi^2 = 18,25, p = 0,001$), sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais ($\chi^2 = 11,11, p = 0,025$) bei sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais ($\chi^2 = 9,92, p = 0,042$).

13 lentelė. *Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo skirtumai pagal amžiaus grupes*

Skalė	n	Amžiaus grupė	M	SD	χ^2	df	p
Vidinių specifinių stresorių	27	18 – 25	9,18	4,46	18,25	4	0,001
	56	26 – 33	6,79	4,21			
	121	34 – 41	8,43	4,74			
	97	42 – 49	6,58	3,64			
	39	50 ir daugiau	6,80	4,27			
Išorinių stresorių	27	18 – 25	10,58	5,14	9,13	4	0,058
	56	26 – 33	8,33	4,99			
	121	34 – 41	10,31	5,31			
	97	42 – 49	8,76	4,58			
	39	50 ir daugiau	8,66	4,91			
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	27	18 – 25	6,63	4,00	11,11	4	0,025
	56	26 – 33	5,64	4,04			
	121	34 – 41	6,54	4,75			
	97	42 – 49	5,10	3,29			
	39	50 ir daugiau	4,48	2,59			
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	27	18 – 25	9,40	5,16	9,92	4	0,042
	56	26 – 33	8,19	5,15			
	121	34 – 41	9,77	5,86			
	97	42 – 49	7,90	4,85			
	39	50 ir daugiau	7,22	4,26			

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius, M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, χ^2 – chi kvadratas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Analizuojant skirtingų tyrimo dalyvių amžiaus grupių vidinių specifinių stresorių skalės įverčius, buvo taikytas *Mann–Whitney U* testas (žr. 7 priedo 35 lentelę). Atlikus *Bonferroni* korekciją buvo nustatytas $p < 0,01$ reikšmingumo lygmuo. Remiantis gautais rezultatais nustatyta, kad statistiškai reikšmingai skiriasi 18-25 ir 42-49 ($Z = -2,88, p = 0,004$) metų amžiaus tyrimo dalyvių patiriamas stresas (jauniausio amžiaus pataisos pareigūnai patiria daugiau streso, susijusio su specifinėmis pataisos pareigūnų darbo sąlygomis ir atliekamomis užduotimis). Taip pat nustatyta, kad 34- 41 metų tyrimo dalyviai, palyginti su 26-33 ($Z = -2,72, p = 0,007$) ir 42-49 ($Z = -3,05, p =$

0,002) metų amžiaus grupių tyrimo dalyviais, patiria daugiau streso, susijusio su vidiniais specifiniais veiksniais.

Analizuojant sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais, taip pat sudėtingų santykių su suimtaisiais ir nuteistaisiais skalių įverčių skirtumus, tyrimo dalyvių amžiaus grupėse taip pat buvo taikytas *Mann–Whitney U* testas (žr. 7 priedo 35 lentelę). Atsižvelgiant į gautus rezultatus, statistiškai reikšmingų skirtumų, atlikus *Bonferroni* korekciją ir nustatius $p < 0,01$ reikšmingumo lygmenį, nustatyta nebuvo. Remiantis šiais rezultatais galima teigti, kad pataisos pareigūnų patiriamas stresas, susijęs su išoriniais, santykių su vadovais ir bendradarbiais bei suimtaisiais / nuteistaisiais, veiksniais, nėra statistiškai reikšmingai susijęs su jų amžiumi.

Kita socialinė demografinė charakteristika, kuri buvo analizuojama tyrimo metu – tai pataisos pareigūnų išsilavinimas. Statistiškai reikšmingas ryšys tarp išsilavinimo ir patiriamo streso buvo nustatytas tik vienoje iš keturių skalių (žr. 14 lentelę) – sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais ($\chi^2 = 11,11$, $p = 0,025$, taikytas *Kurskal-Wallio* testas).

14 lentelė. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo skirtumai pagal išsilavinimą

Skalė	N	Išsilavinimas	M	SD	χ^2	df	p
Vidinių specifinių stresorių	30	Vidurinis	6,98	4,67	6,80	3	0,079
	102	Profesinis	6,91	3,92			
	87	Aukštasis neuniversitetinis	7,60	4,99			
	121	Aukštasis universitetinis	8,08	4,14			
Išorinių stresorių	30	Vidurinis	8,81	4,92	3,52	3	0,318
	102	Profesinis	8,87	5,23			
	87	Aukštasis neuniversitetinis	9,59	5,37			
	121	Aukštasis universitetinis	9,78	4,69			
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	30	Vidurinis	5,76	4,77	11,11	3	0,025
	102	Profesinis	5,21	3,56			
	87	Aukštasis neuniversitetinis	5,84	4,15			
	121	Aukštasis universitetinis	6,13	4,14			
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	30	Vidurinis	7,54	5,03	2,94	3	0,400
	102	Profesinis	7,90	4,92			
	87	Aukštasis neuniversitetinis	8,94	6,14			
	121	Aukštasis universitetinis	9,36	4,96			

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius, M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, χ^2 – chi kvadratas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Analizuojant skirtingo išsilavinimo tyrimo dalyvių patiriamą stresą, susijusį su sudėtingais santykiais su suimtaisiais / nuteistaisiais, taikytas *Mann–Whitney U* testas (žr. 7 priedo 36 lentelę). Atsižvelgiant į gautus rezultatus, statistiškai reikšmingų skirtumų, atlikus *Bonferroni* korekciją ir pritaikius $p < 0,013$ reikšmingumo lygmenį, nustatyta nebuvo. Tačiau galima pastebėti tam tikras

tendencijas: pataisos pareigūnai, turintys aukštąjį universitetinį ar aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, palyginti su vidurinių ar profesinių išsilavinimą turinčiais tyrimo dalyviais, patiria didesnę stresą, kurį atspindi visų keturių skalių įverčiai. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad aukštąjį išsilavinimą turintys tyrimo dalyviai patiria stiprų stresą dvejose stresorių grupėse: išorinių ir sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais. Tuo tarpu vidurinių ir profesinių išsilavinimą turintys tyrimo dalyviai stiprų stresą patiria tik vienoje – išorinių stresorių grupėje (tačiau šie skirtumai nėra statistiškai reikšmingi).

Vertinant tyrime dalyvavusių pataisos pareigūnų streso klausimyno skalių įverčius ir šeimines padėties skirtumus (žr. 15 lentelę), taikytas *Kurskal-Wallisio* testas. Statistiškai reikšmingi skirtumai buvo nustatyti tik vienoje skalėje – sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais ($\chi^2 = 11,11, p = 0,025$).

15 lentelė. *Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo skirtumai pagal šeimines padėtis*

Skalė	N	Šeiminė padėtis	M	SD	χ^2	df	p
Vidinių specifinių stresorių	58	Nevedęs / netekėjusi	7,52	3,77	7,87	4	0,097
	36	Išsiskyres / -usi	7,97	5,15			
	6	Našlys / -ė	4,64	2,63			
	37	Gyvena su partneriu	9,00	5,15			
	203	Vedęs / ištekėjusi	7,23	4,21			
Išorinių stresorių	58	Nevedęs / netekėjusi	8,92	4,80	4,41	4	0,354
	36	Išsiskyres / -usi	9,27	5,14			
	6	Našlys / -ė	8,73	3,77			
	37	Gyvena su partneriu	11,13	5,56			
	203	Vedęs / ištekėjusi	9,22	5,02			
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	58	Nevedęs / netekėjusi	5,80	3,33	9,65	4	0,047
	36	Išsiskyres / -usi	6,28	4,64			
	6	Našlys / -ė	4,59	1,84			
	37	Gyvena su partneriu	7,41	4,93			
	203	Vedęs / ištekėjusi	5,37	3,91			
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	58	Nevedęs / netekėjusi	8,59	4,84	7,19	4	0,126
	36	Išsiskyres / -usi	7,98	5,21			
	6	Našlys / -ė	5,40	3,38			
	37	Gyvena su partneriu	10,61	6,26			
	203	Vedęs / ištekėjusi	8,53	5,24			

Pastaba: *n* – tyrimo dalyvių skaičius, *M* – vidurkis, *SD* – standartiniai nuokrypiai, χ^2 – chi kvadratas, *df* – laisvės laipsnis, *p* – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Skirtumams tarp šeimines padėties grupių ir streso, susijusio su sudėtingais santykiais su vadovais ir bendradarbiais, nustatyti buvo taikytas *Mann-Whitney U* testas (žr. 7 priedo 37 lentelę). Atsižvelgiant į gautus rezultatus, statistiškai reikšmingų skirtumų, atlikus *Bonferroni* korekciją ir pritaikius $p < 0,01$ reikšmingumo lygmenį, nustatyta nebuvo. Tačiau galima pastebėti, kad,

analizuojant vidinių specifinių stresorių grupę, stiprų stresą patiria tik tie tyrimo dalyviai, kurie gyvena su partneriu nesusituokę ($M = 9,00$, $SD = 5,15$), kiti pataisos pareigūnai patiria vidutinį stresą, o našliai – silpną stresą ($M = 4,64$, $SD = 2,63$). Panašios tendencijos stebimos ir sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais skalėje: stiprų stresą patiria tik tyrimo dalyviai, kurie gyvena su partneriu nesusituokę ($M = 10,61$, $SD = 6,26$), kiti pataisos pareigūnai patiria vidutinį stresą, o našliai – silpną stresą ($M = 5,40$, $SD = 3,38$). Tačiau skirtumai tarp šeiminės padėties pataisos pareigūnų grupių patiriamo nėra statistiškai reikšmingi.

Tyrimo metu taip pat siekta išsiaiškinti, ar tyrimo dalyvių patiriamas stresas yra susijęs su tarnybos stažu (taikytas *Kurskal-Wallis* testas). Statistiškai reikšmingų ryšių tarp pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių įverčių ir tarnybos stažo grupių nustatyta nebuvo (žr. 7 priedo 38 lentelę). Tuomet pareigūnų tarnybos stažas buvo susiskirstytas į tris grupes: 1) iki 10 metų; 2) nuo 11 iki 20 metų; 3) nuo 21 metų ir daugiau. Pakartotinai taikant *Kurskal-Wallis* testą buvo nustatyti statistiškai reikšmingi ryšiai dvejose Pataisos pareigūnų patiriamo streso skalėse: vidinių specifinių stresorių ($\chi^2 = 7,23$, $p = 0,027$) ir sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais ($\chi^2 = 7,21$, $p = 0,027$) (žr. 16 lentelę).

Skirtumams tarp tarnybos stažo grupių ir streso, susijusio su vidiniais specifiniais veiksniais, nustatyti buvo taikytas *Mann-Whitney U* testas (žr. 7 priedo 39 lentelę). Atlikus *Bonferroni* korekciją, nustatytas $p < 0,017$ reikšmingumo lygmuo. Remiantis gautais rezultatais nustatyta, kad statistiškai reikšmingai skiriasi 11-20 ir 21 ir daugiau stažo turinčių tyrimo dalyvių patiriamas stresas, susijęs su vidiniais specifiniais veiksniais ($Z = -2,64$, $p = 0,008$). Taigi nuo 11 iki 20 metų darbo stažą turintys pataisos pareigūnai, palyginti su didžiausią patirtį turinčiais pareigūnais, patiria didesnę stresą, susijusį su darbo sąlygomis ir atliekamomis užduotimis ($M = 8,10$, $SD = 4,86$). Kitų statistiškai reikšmingų skirtumų tarp tarnybos stažo grupių ir vidinių specifinių stresorių skalės įverčių nustatyta nebuvo.

Taip pat buvo įvertinti skirtumai tarp tarnybos stažo grupių ir patiriamo streso, susijusio su santykiais su vadovais ir bendradarbiais, taikytas *Mann-Whitney U* testas (žr. 7 priedo 39 lentelę). Atlikus *Bonferroni* korekciją, nustatytas $p < 0,017$ reikšmingumo lygmuo. Gauti rezultatai atskleidžia, kad statistiškai reikšmingai skiriasi patiriamas stresas, susijęs su santykiais su vadovais ir bendradarbiais, lyginant iki 10 metų tarnybos stažą turinčius tyrimo dalyvius ir pareigūnus, kurių stažas yra didesnis nei 21 metai ($Z = -2,45$, $p = 0,014$). Šie rezultatai patvirtina, kad mažiausią stažą turintys tyrimo dalyviai patiria daugiau streso ($M = 5,85$, $SD = 3,70$), susijusio su santykiais su vadovais ir bendradarbiais, nei didžiausią tarnybos stažą turintys pataisos pareigūnai ($M = 4,42$, $SD = 2,76$). Taip pat nustatyta, kad statistiškai reikšmingai skiriasi 11-20 ir 21 ir daugiau metų stažą turinčių tyrimo dalyvių patiriamas stresas ($Z = -2,54$, $p = 0,011$). Remiantis šiais rezultatais galima teigti, kad santykiai su vadovais ir bendradarbiais sukelia daugiau streso 11-20 metų stažą turintiems

pataisos pareigūnams ($M = 6,17$, $SD = 4,67$) nei didžiausią stažą turintiems tyrimo dalyviams ($M = 4,42$, $SD = 2,76$). Taigi remiantis šiais rezultatais nustatyta, kad turintys didžiausią stažą pataisos pareigūnai patiria mažiausią stresą, susijusį su santykiais su bendradarbiais ir vadovais, palyginti su kitomis tarnybos stažo grupėmis.

16 lentelė. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo skirtumai pagal tarnybos stažą

Skalė	N	Tarnybos stažas	M	SD	χ^2	df	p
Vidinių specifinių stresorių	149	Iki 10 metų	7,52	4,20	7,23	2	0,027
	137	11 – 20 metų	8,10	4,86			
	54	21 ir daugiau metų	5,95	2,98			
Išorinių stresorių	149	Iki 10 metų	8,95	4,78	3,91	2	0,141
	137	11 – 20 metų	10,14	5,48			
	54	21 ir daugiau metų	8,60	4,40			
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	149	Iki 10 metų	5,85	3,70	7,21	2	0,027
	137	11 – 20 metų	6,17	4,67			
	54	21 ir daugiau metų	4,42	2,76			
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	149	Iki 10 metų	8,54	5,31	2,79	6	0,247
	137	11 – 20 metų	9,14	5,48			
	54	21 ir daugiau metų	7,72	4,73			

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius, M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, χ^2 – chi kvadratas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Galiausiai, buvo analizuotas klausimyno skalių vertinimas atsižvelgiant į tyrimo dalyvių darbo vietą (taikytas *Kurskal-Wallio* testas). Statistiškai reikšmingų skirtumų tarp patiriamo streso ir įstaigos, kurioje dirba pareigūnai, nebuvo nustatyta (žr. 7 priedo 40 lentelę). Taigi, remiantis gautais rezultatais, galima teigti, kad nepriklausomai nuo įstaigos, kurioje dirba pataisos pareigūnai, jie patiria panašų stresą. Tačiau įdomu pastebėti, kad tardymo izoliatoriuose dirbantys pataisos pareigūnai patiria didesnę (stiprų stresą), susidurdami su veiksniais, susijusiais su santykiais su suimtaisiais / nuteistaisiais (Lukiškių tardymo izoliatoriuje-kalėjime ($M = 9,35$, $SD = 5,08$) ir Kauno tardymo izoliatoriuje ($M = 9,30$, $SD = 6,80$) nei pataisos namuose dirbantys pataisos pareigūnai, išskyrus Panevėžio pataisos namų tyrimo dalyvius, kurie taip pat patiria stiprų stresą, susijusį su santykiais su įkalintais asmenimis ($M = 9,31$, $SD = 6,07$).

Apibendrinant gautus rezultatus apie pataisos pareigūnų patiriamo streso ir socialinių demografinių charakteristikų ryšius, galima teigti, kad statistiškai reikšmingai skiriasi pataisos pareigūnų moterų ir vyrų patiriamas stresas. Tyrime dalyvavusios moterys, palyginti su vyrais, patiria daugiau streso, susijusio su specifinėmis pataisos pareigūnų darbo sąlygomis ir atliekamomis užduotimis (vidiniai specifiniai stresoriai) bei santykiais su vadovais ir bendradarbiais. Taip pat

nustatyta, kad patiriamas stresas yra susijęs su amžiumi: jauniausio amžiaus pataisos pareigūnai (iki 25 metų) patiria daugiau streso, susijusio su vidiniais specifiniais veiksniais, nei 42- 49 metų amžiaus grupei priskirti tyrimo dalyviai. Be to, atskleista, kad 34-41 metų amžiaus pataisos pareigūnai, palyginti su 26-33 metų amžiaus tiriamaisiais, patiria daugiau streso, susidūrę su vidiniais specifiniais stresoriais. Patiriamas stresas taip pat reikšmingai susijęs su tarnybos stažu. Nustatyta, kad 11-20 metų tarnybos stažo grupei priskirti pataisos pareigūnai patiria didesnę stresą, kuri sukeliama su specifinėmis pataisos pareigūnų darbo sąlygomis ir atliekamomis užduotimis susiję veiksniai, nei didžiausią tarnybos stažą turintys pataisos pareigūnai (21 metų ir daugiau). Gauti rezultatai taip pat atskleidė, kad statistiškai reikšmingai mažesnę stresą, susijusią su santykiais su vadovais ir bendradarbiais, patiria didžiausią stažą turintys pataisos pareigūnai, palyginti su kitomis tarnybos stažo grupėmis. Remiantis gautais rezultatais galima teigti, kad pataisos pareigūnų patiriamas stresas nėra susijęs su tyrimo dalyvių išsilavinimu, šeimine padėtimi bei įstaiga, kurioje jie dirba.

Pataisos pareigūnų taikomos streso įveikos strategijos. Kitas svarbus tyrimo klausimas – nustatyti, kokias streso įveikos strategijas tyrime dalyvavę pataisos pareigūnai taiko dažniausiai. Analizuojant gautus rezultatus, pirmiausia buvo apskaičiuoti Streso įveikos klausimyno skalių įverčių vidurkiai (žr. 17 lentelę).

17 lentelė. *Streso įveikos klausimyno skalių vertinimo vidurkiai*

Skalė	Minimalus vertinimas	Maksimalus vertinimas	M	SD
Socialinės paramos	1	5	3,10	0,87
Problemų sprendimo	1	5	3,61	0,84
Emocinės iškrovos	1	5	1,89	0,69
Vengimo	1	5	2,91	0,79

Pastaba: *M* – vidurkis, *SD* – standartiniai nuokrypiai.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad klausimyno skalių įverčių vidurkiai statistiškai reikšmingai skiriasi ($\chi^2 = 535.29$, $p < 0,05$), taikytas *Frydmano* kriterijus (žr. 8 priedo 41 lentelę). Siekiant nustatyti, kurie įveikos strategijų skirtumai yra reikšmingi, taikytas *Wilcoxon* testas (žr. 8 priedo 42 lentelę). Atlikus *Bonferroni* korekciją, nustatytas $p < 0,0125$ reikšmingumo lygmuo.

Gauti rezultatai rodo, kad statistiškai reikšmingi skirtumai yra tarp problemų sprendimo skalės ir socialinės paramos ($Z = -10,15$, $p < 0,001$), emocinės iškrovos ($Z = -15,46$, $p < 0,001$) bei vengimo ($Z = -11,69$, $p < 0,001$) skalių vertinimo vidurkių. Šie rezultatai patvirtina, kad pataisos pareigūnai dažniausiai taiko problemų sprendimo streso įveikos strategiją ($M = 3,61$, $SD = 0,84$). Rečiau yra taikomos socialinės paramos ($M = 3,10$, $SD = 0,87$) bei vengimo ($M = 2,91$, $SD = 0,79$) streso įveikos strategijos, o rečiausiai tyrime dalyvavę pataisos pareigūnai taiko emocinės iškrovos strategiją ($M = 1,89$, $SD = 0,69$).

Pataisos pareigūnų taikomų streso įveikos strategijų ir įvairių socialinių demografinių charakteristikų ryšys. Tyrimo metu taip pat buvo siekiama įvertinti pataisos pareigūnų lyties, amžiaus, išsilavinimo, šeiminės padėties, darbo vietos bei tarnybos stažo sąsajas su taikomomis streso įveikos strategijomis.

Pirmiausia buvo siekiama nustatyti lyties ir Streso įveikos klausimyno skalių įverčių skirtumus (žr. 18 lentelę, taikytas *Mann–Whitney U* testas). Gauti rezultatai atskleidė, kad moterys statistiškai reikšmingai dažniau ($Z = -3,35, p = 0,001$) ($M = 3,30, SD = 0,86$) taiko socialinės paramos streso įveikos strategiją nei pataisos pareigūnai vyrai ($M = 2,97, SD = 0,85$). Statistiškai reikšmingi skirtumai taip pat nustatyti lyginant problemų sprendimo skalės vidurkius ($Z = -2,46, p = 0,014$): gauti rezultatai rodo, kad pataisos pareigūnės moterys ($M = 3,74, SD = 0,83$), palyginti su vyrais ($M = 3,52, SD = 0,84$), daug dažniau taiko problemų sprendimo įveikos strategiją.

18 lentelė. *Streso įveikos klausimyno skalių vertinimo skirtumai pagal lytį*

Skalė	n	Lytis	M	SD	Z	p
Socialinės paramos	206	Vyrai	2,97	0,85	-3,35	0,001
	134	Moterys	3,30	0,86		
Problemų sprendimo	206	Vyrai	3,52	0,84	-2,46	0,014
	134	Moterys	3,74	0,83		
Emocinės iškrovos	206	Vyrai	1,84	0,68	-1,87	0,061
	134	Moterys	1,97	0,71		
Vengimo	206	Vyrai	2,84	0,82	-1,75	0,081
	134	Moterys	3,02	0,75		

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius, M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Tyrimo metu taip pat buvo siekiama nustatyti, ar tyrime dalyvavusių pataisos pareigūnų amžius yra reikšmingai susijęs su taikomomis streso įveikos strategijomis (žr. 19 lentelę, taikytas *Kurskal-Wallio* testas). Statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti socialinės paramos ($\chi^2 = 9,56, p = 0,049$) bei vengimo ($\chi^2 = 12,79, p = 0,012$) skalėse. Siekiant įvertinti socialinės paramos bei vengimo skalių įverčių skirtumus tyrimo dalyvių amžiaus grupėse, buvo taikytas *Mann–Whitney U* testas (žr. 9 priedo 43 lentelę). Atlikus *Bonferroni* korekciją, nustatytas $p < 0,01$ reikšmingumo lygmuo.

Išanalizavus socialinės paramos skalių įverčius nustatyta, kad statistiškai reikšmingai skiriasi 18-25 ir 26-33 metų grupei priskirtų pareigūnų taikomos įveikos strategijos ($Z = -2,86, p = 0,004$). Remiantis gautais rezultatais galima teigti, kad jauniausio amžiaus tyrimo dalyviai linkę dažniau taikyti socialinės paramos streso įveikos strategiją nei 26-33 metų amžiaus pataisos pareigūnai.

Atsižvelgiant į skirtingų tyrimo dalyvių amžiaus grupių vengimo skalės įverčius, nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp 18-25 ir 26-33 ($Z = -3,49, p < 0,000$), 18-25 ir 34-41 ($Z = -2,68, p = 0,007$) metų amžiaus grupių pataisos pareigūnų: jauniausio amžiaus tyrime dalyvavę pataisos

pareigūnai daug dažniau taiko vengimo strategiją nei 26-33 ir 34-41 amžiaus grupei priskirti tyrimo dalyviai.

19 lentelė. Streso įveikos klausimyno skalių vertinimo skirtumai pagal amžiaus grupes

Skalė	n	Amžiaus grupė	M	SD	χ^2	df	p
Socialinės paramos	27	18 – 25	3,56	0,91	9,56	4	0,049
	56	26 – 33	2,85	0,83			
	121	34 – 41	3,11	0,87			
	97	42 – 49	3,11	0,87			
	39	50 ir daugiau	3,11	0,87			
Problemų sprendimo	27	18 – 25	3,82	0,80	9,14	4	0,058
	56	26 – 33	3,29	0,93			
	121	34 – 41	3,63	0,90			
	97	42 – 49	3,72	0,73			
	39	50 ir daugiau	3,58	0,73			
Emocinės iškvos	27	18 – 25	2,12	0,80	5,95	4	0,203
	56	26 – 33	1,92	0,67			
	121	34 – 41	1,90	0,74			
	97	42 – 49	1,87	0,66			
	39	50 ir daugiau	1,72	0,66			
Vengimo	27	18 – 25	3,32	0,78	12,79	4	0,012
	56	26 – 33	2,71	0,73			
	121	34 – 41	2,87	0,79			
	97	42 – 49	2,93	0,78			
	39	50 ir daugiau	2,99	0,85			

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius, M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, χ^2 – chi kvadratas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Kita socialinė demografinė charakteristika, kuri buvo analizuojama vertinant taikomų streso įveikos strategijų skirtumus – tyrimo dalyvių išsilavinimas (žr. 20 lentelę, taikytas *Kurskal-Wallio* testas). Remiantis gautais rezultatais, statistiškai reikšmingas skirtumas tarp išsilavinimo ir įveikos strategijų, buvo nustatytas problemų sprendimo skalėje ($\chi^2 = 9,77$, $p = 0,021$). Siekiant įvertinti šios skalės įverčių skirtumus pagal tyrimo dalyvių išsilavinimą buvo taikytas *Mann-Whitney U* testas (žr. 9 priedo 44 lentelę). Atlikus *Bonferroni* korekciją, nustatytas $p < 0,013$ reikšmingumo lygmuo. Gauti rezultatai atskleidė, kad aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys pataisos pareigūnai daug dažniau taiko problemų sprendimo streso įveikos strategiją nei profesinį išsilavinimą ($Z = -2,84$, $p = 0,004$) turintys tyrimo dalyviai.

Vertinant taikomų streso įveikos strategijų ir pataisos pareigūnų darbo vietos ryšius (žr. 21 lentelę), taikytas *Kurskal-Wallio* testas. Nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai socialinės paramos ($\chi^2 = 10,02$, $p = 0,040$) ir emocinės iškvos ($\chi^2 = 10,82$, $p = 0,029$) skalėse. Siekiant įvertinti šių skalių įverčių skirtumus pagal tyrimo įstaigas, kuriose dirba pareigūnai, buvo taikytas *Mann-Whitney U* testas (žr. 9 priedo 45 lentelę). Atsižvelgiant į gautus rezultatus, statistiškai reikšmingų skirtumų

tarp skirtingose įstaigose dirbančių pataisos pareigūnų taikomos socialinės paramos streso įveikos strategijos (atlikus *Bonferroni* korekciją ir pritaikius $p < 0,01$ reikšmingumo lygmenį), nustatyta nebuvo. Tuo tarpu vertinant emocinės iškvovos strategijos taikymo ypatumus, nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp Alytaus pataisos namuose ir Kauno tardymo izoliatoriuje dirbančių pareigūnų ($Z = -2,78, p = 0,005$): Alytaus pataisos namų pataisos pareigūnai ($M = 2,08, SD = 0,80$) daug dažniau taiko emocinės iškvovos streso įveikos strategiją nei Kauno tardymo izoliatoriaus pareigūnai ($M = 1,68, SD = 0,53$). Kitų statistiškai reikšmingų skirtumų nustatyta nebuvo.

20 lentelė. *Streso įveikos klausimyno skalių vertinimo skirtumai pagal išsilavinimą*

Skalė	n	Išsilavinimas	M	SD	χ^2	df	p
Socialinės paramos	30	Vidurinis	2,96	1,02	5,04	3	0,169
	102	Profesinis	3,00	0,88			
	87	Aukštasis neuniversitetinis	3,10	0,86			
	121	Aukštasis universitetinis	3,23	0,81			
Problemų sprendimo	30	Vidurinis	3,44	0,90	9,77	3	0,021
	102	Profesinis	3,48	0,82			
	87	Aukštasis neuniversitetinis	3,58	0,92			
	121	Aukštasis universitetinis	3,79	0,76			
Emocinės iškvovos	30	Vidurinis	1,81	0,64	1,46	3	0,692
	102	Profesinis	1,90	0,65			
	87	Aukštasis neuniversitetinis	1,86	0,76			
	121	Aukštasis universitetinis	1,93	0,70			
Vengimo	30	Vidurinis	3,07	0,81	2,29	3	0,478
	102	Profesinis	2,90	0,83			
	87	Aukštasis neuniversitetinis	2,86	0,84			
	121	Aukštasis universitetinis	2,92	0,72			

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius, M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, χ^2 – chi kvadratas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Tyrimo metu taip pat siekta išsiaiškinti, ar tyrimo dalyvių taikomos streso įveikos strategijos yra susijusios su šeimine padėtimi (taikytas *Kurskal-Wallio* testas). Statistiškai reikšmingų sąsajų tarp taikomų streso įveikos strategijų ir šeiminės padėties nustatyta nebuvo (žr. 9 priedo 46 lentelę). Taip pat buvo lyginamos skirtingą tarnybos stažą turinčių pataisos pareigūnų grupės pagal streso įveikos strategijų taikymo dažnumą. Duomenų analizė taikant *Kurskal-Wallio* testą, buvo atliekama su penkiomis ir trejomis darbo stažo grupėmis, tačiau statistiškai reikšmingų skirtumų taip pat nenustatyta (žr. 9 priedo 47, 48 lenteles). Taigi galima teigti, kad nepriklausomai nuo šeiminės padėties bei tarnybos stažo, pataisos pareigūnai, susidūrę su stresą sukeliančiais veiksniais, panašiai taiko įvairias streso įveikos strategijas.

21 lentelė. Streso įveikos klausimyno skalių vertinimo skirtumai pagal darbo vietą

Skalė	n	Įstaiga	M	SD	χ^2	df	p
Socialinės paramos	118	Lukiškių TI-K	3,06	0,85	10,02	4	0,040
	65	Vilniaus PN	3,03	0,85			
	92	Alytaus PN	3,01	0,88			
	20	Panevėžio PN	3,39	0,84			
	45	Kauno TI	3,39	0,88			
Problemų sprendimo	118	Lukiškių TI-K	3,62	0,85	2,89	4	0,576
	65	Vilniaus PN	3,59	0,89			
	92	Alytaus PN	3,52	0,86			
	20	Panevėžio PN	3,64	0,83			
	45	Kauno TI	3,76	0,72			
Emocinės iškvos	118	Lukiškių TI-K	1,85	0,65	10,82	4	0,029
	65	Vilniaus PN	1,84	0,72			
	92	Alytaus PN	2,08	0,80			
	20	Panevėžio PN	1,96	0,47			
	45	Kauno TI	1,68	0,53			
Vengimo	118	Lukiškių TI-K	2,86	0,78	7,96	4	0,093
	65	Vilniaus PN	2,80	0,75			
	92	Alytaus PN	2,90	0,81			
	20	Panevėžio PN	3,27	0,82			
	45	Kauno TI	3,08	0,82			

Pastaba: *n* – tyrimo dalyvių skaičius, *M* – vidurkis, *SD* – standartiniai nuokrypiai, χ^2 – chi kvadratas, *df* – laisvės laipsnis, *p* – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Apibendrinant gautus rezultatus galima teigti, kad taikomos įveikos strategijos yra susijusios su lytimi. Nustatyta, kad pataisos pareigūnės moterys, palyginti su vyrais, linkusios dažniau taikyti socialinės paramos ir problemų sprendimo streso įveikos strategijas. Taip pat nustatyti statistiškai reikšmingi ryšiai tarp pataisos pareigūnų amžiaus ir taikomų streso įveikos strategijų: jauniausio amžiaus tyrimo dalyviai linkę dažniau taikyti socialinės paramos streso įveikos strategiją nei 26-33 metų amžiaus pataisos pareigūnai, bei vengimo strategiją – nei 26 – 33 ir 34 – 41 metų amžiaus tyrimo dalyviai. Be to, nustatyta, kad taikomos streso įveikos strategijos yra susijusios su pataisos pareigūnų išsilavinimu. Gauti rezultatai atskleidė, kad aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys pataisos pareigūnai dažniau linkę taikyti problemų sprendimo streso įveikos strategiją, nei profesinį išsilavinimą turintys tyrimo dalyviai. Statistiškai reikšmingas ryšys nustatytas ir tarp įstaigos, kurioje dirba tyrimo dalyviai, bei vengimo streso įveikos strategijos taikymo (Alytaus pataisos namų pataisos pareigūnai linkę dažniau taikyti šią įveikos strategiją nei Kauno tardymo izoliatoriaus pareigūnai). Statistiškai reikšmingų skirtumų tarp taikomų įveikos strategijų ir šeiminės padėties bei tarnybos stažo nustatyta nebuvo.

Pataisos pareigūnų patiriamo streso ir taikomų streso įveikos strategijų ryšiai. Paskutiniu tyrimo klausimu buvo siekiama išsiaiškinti, ar pataisos pareigūnų taikomos streso įveikos strategijos skiriasi priklausomai nuo, kiek streso jie patiria. Kiekviena streso įveikos strategija buvo vertinama

atsižvelgiant į patiriamo streso intensyvumą (sukelia silpną, vidutinį, stiprų stresą) (taikytas *Kurskal-Wallio* testas). Nustačius statistiškai reikšmingus skirtumus tarp taikomų įveikos strategijų bei patiriamo streso, taikytas *Mann-Whitney U* testas (žr. 10 priedą). Atlikus *Bonferroni* korekciją, nustatytas $p < 0,017$ reikšmingumo lygmuo.

22 lentelė. *Socialinės paramos įveikos strategijos taikymo skirtumai pagal pataisos pareigūnų patiriamo streso intensyvumą*

Skalės	Socialinės paramos skalė				
	Streso stiprumas	Vidurkinis rangas	χ^2	df	p
Vidinių, specifinių stresorių	Silpnas	143,61	20,51	2	0,001
	Vidutinis	166,25			
	Stiprus	201,65			
Išorinių stresorių	Silpnas	138,72	22,31	2	0,001
	Vidutinis	171,77			
	Stiprus	200,20			
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	Silpnas	143,74	12,43	1	0,001
	Vidutinis	183,65			
	Stiprus	-			
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	Silpnas	140,40	19,40	2	0,001
	Vidutinis	173,20			
	Stiprus	197,45			

Pastaba: *M* – vidurkis, *SD* – standartiniai nuokrypiai, χ^2 – chi kvadratas, *df* – laisvės laipsnis, *p* – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Pirmiausia buvo siekiama nustatyti, ar statistiškai reikšmingai skiriasi socialinės paramos streso įveikos strategijos taikymo dažnumas priklausomai nuo to, su kokiais stresoriais susiduria pataisos pareigūnai, ir kokio stiprumo stresą jie patiria (žr. 22 lentelę). Statistiškai reikšmingi skirtumai tarp socialinės paramos streso įveikos strategijos ir patiriamo streso buvo nustatyti tokiais atvejais (žr. 10 priedo 49 lentelę): patirdami stiprų stresą dėl vidinių specifinių stresorių ($Z = -4,30, p < 0,001$), išorinių stresorių ($Z = -4,54, p < 0,001$) bei santykių su suimtaisiais ir nuteistaisiais ($Z = -4,32, p < 0,001$), pataisos pareigūnai dažniau taiko socialinės paramos streso įveikos strategiją nei tada, kai jie patiria silpną stresą. Patirdami vidutinį stresą, susijusį su santykiais su vadovais ir bendradarbiais, tyrime dalyvavę pataisos pareigūnai taip pat linkę dažniau taikyti socialinės paramos streso įveikos strategiją, nei patirdami silpną stresą ($Z = -3,53, p < 0,001$).

Išanalizavus gautus rezultatus, taip pat buvo nustatytas statistiškai reikšmingas problemų sprendimo įveikos strategijos ir trijų patiriamo streso skalių įverčių ryšys (žr. 23 lentelę): patirdami vidutinį stresą dėl vidinių specifinių veiksnių pataisos pareigūnai statistiškai reikšmingai dažniau taiko problemų sprendimo įveikos strategiją nei tada, kai jie patiria silpną stresą ($Z = -2,84, p = 0,004$) (žr. 10 priedo 50 lentelę). Be to, nustatyta, kad patirdami stiprų stresą tyrimo dalyviai statistiškai reikšmingai dažniau taiko problemų sprendimo strategiją nei patirdami silpną stresą, susijusį su

bausmių vykdymo sistema ir politika, kitų institucijų ir visuomenės požiūriu į pataisos pareigūnus ($Z = -3,89, p < 0,001$) bei sudėtingais santykiais su suimtaisiais / nuteistaisiais ($Z = -3,44, p = 0,001$).

23 lentelė. *Problemų sprendimo įveikos strategijos taikymo skirtumai pagal pataisos pareigūnų patiriamo streso intensyvumą*

Skalės	Problemų sprendimo skalė				
	Streso stiprumas	Vidurkinis rangas	χ^2	df	p
Vidinių, specifinių stresorių	Silpnas	161,83	9,35	2	0,009
	Vidutinis	155,98			
	Stiprus	193,01			
Išorinių stresorių	Silpnas	143,90	17,83	2	0,001
	Vidutinis	168,12			
	Stiprus	198,74			
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	Silpnas	163,13	0,944	1	0,331
	Vidutinis	174,12			
	Stiprus	-			
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	Silpnas	156,44	17,58	2	0,001
	Vidutinis	152,63			
	Stiprus	201,63			

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai, χ^2 – chi kvadratas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Taip pat buvo įvertintos emocinės iškvovos strategijos taikymo skirtumai priklausomai nuo pataisos pareigūnų patiriamo streso. Išanalizavus gautus rezultatus, nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai visose stresorių grupėse (žr. 24 lentelę). Gautų rezultatų analizė atskleidė (žr. 10 priedo 51 lentelę), kad patirdami stiprų stresą dėl vidinių specifinių stresorių ($Z = -5,44, p < 0,001$), išorinių stresorių ($Z = -3,37, p = 0,001$), santykių su vadovais ir bendradarbiais ($Z = -5,44, p < 0,001$) bei santykių su suimtaisiais ir nuteistaisiais ($Z = -4,70, p < 0,001$), pataisos pareigūnai dažniau taiko emocinės iškvovos streso įveikos strategiją nei tada, kai jie patiria silpną stresą. Be to, patirdami vidutinį stresą, susijusį su santykiais su vadovais ir bendradarbiais, tyrime dalyvavę pataisos pareigūnai dažniau taiko emocinės iškvovos streso įveikos strategiją nei patirdami silpną stresą ($Z = -4,64, p < 0,000$).

Galiausiai, įvertinome vengimo strategijos taikymo skirtumus pagal pataisos pareigūnų patiriamo streso intensyvumą (žr. 25 lentelę). Gauti duomenys atskleidė (žr. 10 priedo 52 lentelę), kad patirdami stiprų stresą dėl vidinių specifinių stresorių ($Z = -3,20, p = 0,001$), išorinių stresorių ($Z = -4,04, p < 0,001$) bei santykių su suimtaisiais ir nuteistaisiais ($Z = -3,96, p < 0,001$), pataisos pareigūnai dažniau taiko vengimo streso įveikos strategiją nei tada, kai jie patiria silpną stresą. Be to, patirdami vidutinį stresą, susijusį su santykiais su vadovais ir bendradarbiais, tyrime dalyvavę pataisos pareigūnai irgi dažniau taiko vengimo įveikos strategiją nei patirdami silpną stresą ($Z = -3,21, p = 0,001$).

24 lentelė. *Emocinės iškvos įveikos strategijos taikymo skirtumai pagal pataisos pareigūnų patiriamo streso intensyvumą*

Skalės	Emocinės iškvos skalė				
	Streso stiprumas	Vidurkinis rangas	χ^2	df	p
Vidinių, specifinių stresorių	Silpnas	133,75	31,60	2	0,001
	Vidutinis	172,01			
	Stiprus	206,14			
Išorinių stresorių	Silpnas	141,37	14,83	2	0,001
	Vidutinis	183,31			
	Stiprus	186,28			
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	Silpnas	135,36	21,51	1	0,001
	Vidutinis	187,76			
	Stiprus	-			
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	Silpnas	134,20	24,66	2	0,001
	Vidutinis	180,76			
	Stiprus	196,17			

Pastaba: *M* – vidurkis, *SD* – standartiniai nuokrypiai, χ^2 – chi kvadratas, *df* – laisvės laipsnis, *p* – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

25 lentelė. *Vengimo įveikos strategijos taikymo skirtumai pagal pataisos pareigūnų patiriamo streso intensyvumą*

Skalės	Vengimo skalė				
	Streso stiprumas	Vidurkinis rangas	χ^2	df	p
Vidinių, specifinių stresorių	Silpnas	156,48	13,50	2	0,001
	Vidutinis	156,57			
	Stiprus	197,84			
Išorinių stresorių	Silpnas	136,91	19,89	2	0,001
	Vidutinis	183,41			
	Stiprus	190,53			
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	Silpnas	146,16	10,28	1	0,001
	Vidutinis	182,46			
	Stiprus	-			
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	Silpnas	144,33	16,16	2	0,001
	Vidutinis	170,14			
	Stiprus	196,56			

Pastaba: *M* – vidurkis, *SD* – standartiniai nuokrypiai, χ^2 – chi kvadratas, *df* – laisvės laipsnis, *p* – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Analizuojant gautus rezultatus, taip pat buvo siekiama nustatyti pataisos pareigūnų patiriamo streso ir taikomų įveikos strategijų sąsajas (taikyta *Spearmano* koreliacija, žr. 26 lentelę). Remiantis gautais rezultatais nustatyta, kad Pataisos pareigūnų patiriamo streso ir Streso įveikos klausimyno skalių įverčiai yra tarpusavyje statistiškai reikšmingai susiję (koreliacijos koeficientai svyruoja nuo 0,12 ($p < 0,001$) iki 0,30 ($p < 0,001$), kurie yra vertintini kaip silpni). Tik analizuojant vidinių specifinių stresorių ir emocinės iškvos skalių sąsajas nustatyta vidutinio stiprumo koreliacija ($r_s = 0,32$, $p < 0,001$), leidžianti teigti, kad kuo daugiau streso, susijusio su specifinėmis darbo sąlygomis

ir atliekamomis užduotimis, patiria pataisos pareigūnai, tuo dažniau jie yra linkę taikyti emocinės iškrovos streso įveikos strategiją.

26 lentelė. *Pataisos pareigūnų patiriamo streso ir taikomų streso įveikos strategijų sąsajos*

Skalės	Streso įveikos strategijos							
	Socialinės paramos		Problemų sprendimo		Emocinės iškrovos		Vengimo	
	rs	p	rs	p	rs	p	rs	p
Vidinių, specifinių stresorių	0,28	0,001	0,17	0,000	0,32	0,000	0,21	0,000
Išorinių stresorių	0,29	0,000	0,24	0,000	0,20	0,000	0,25	0,000
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	0,23	0,000	0,12	0,000	0,30	0,000	0,22	0,000
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	0,24	0,000	0,17	0,000	0,26	0,000	0,20	0,000

Pastaba: rs – Spearman koreliacijos koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Apibendrinat gautus rezultatus apie pataisos pareigūnų patiriamo streso ir taikomų įveikos strategijų ryšius, galima teigti, kad kuo stipresnę stresą patiria pataisos pareigūnai, susidurdami su vidiniais specifiniais ir išoriniais stresoriais, taip pat su santykiais su suimtaisiais / nuteistaisiais susijusiais veiksniais, tuo dažniau jie taiko įvairias streso įveikos strategijas. Patirdami vidutinį stresą, susijusį su santykiais su vadovais ir bendradarbiais, pataisos pareigūnai taip pat yra linkę taikyti įvairias įveikos strategijas. Be to, rezultatų analizė atskleidė, kad kuo daugiau streso, susijusio su vidiniais specifiniais veiksniais, patiria pataisos pareigūnai, tuo dažniau jie yra linkę taikyti emocinės iškrovos streso įveikos strategiją.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Atliktas tyrimas patvirtino, kad pataisos pareigūnams yra būdingi saviti su darbo specifika susiję veiksniai. Tikriausiai negalėtume rasti nei vienos profesijos, kurios atstovai savo darbe susidurtų su izoliacija, stebėjimu, pastovia budrumo būseną, nuolatinėmis sąveikomis su nusikaltimus įvykdžiusiais asmenimis, griežta darbo santykius reglamentuojančia hierarchija ir pan. Pataisos pareigūnų darbas reikalauja daug psichologinių bei fizinių išteklių, todėl dažnai kelia pareigūnams didesnę stresą nei kitų profesijų atstovams. Pagrindiniams šio tyrimo kintamiesiems įvertinti ir buvo naudojami gana aukštu vidiniu suderinamumu pasižymintys klausimynai, kurie leido atskleisti pataisos pareigūnų dėl darbo specifikos patiriamo streso ypatumus, jo šaltinius bei taikomas streso įveikos strategijas.

Gauti tyrimo rezultatai leido patvirtinti užsienio šalių mokslininkų tyrimų išvadas (Finney et al., 2013; Gordon et al., 2013; Lee et al., 2019; Lai et al., 2012 ir kt.), kad pataisos pareigūnus galima priskirti prie didelį stresą patiriančių profesijų grupės, kadangi su darbo specifika susiję veiksniai jiems sukelia stiprų arba vidutinio stiprumo stresą. Šiame tyrime nustatyta, kad pataisos pareigūnams didžiausią (stiprų) stresą sukelia išoriniai veiksniai, apimantys situacijas, susijusias su bausmių vykdymo sistema ir politika, kitų institucijų ir visuomenės požiūriu į pataisos pareigūnus. Šie rezultatai patvirtina kitų mokslininkų atliktų tyrimų išvadas, kad pataisos pareigūnų patiriamas stresas yra susijęs su jų atlyginimu (Keinan & Malach-Pines, 2007; Shamir & Drory, 1982) ir neigiamu visuomenės požiūriu į pataisos pareigūnų profesiją (Moon & Maxwell, 2004). Tačiau kiti tyrėjai pataisos pareigūnų patiriamo streso šaltinius labiau sieja su vidiniais (Lambert et al., 2007) ar organizaciniais stresoriais (Paoline et al., 2006), kurie mūsų tiriamiesiems sukelia vidutinį stresą.

Įdomu pastebėti, kad tyrimo rezultatai rodo, jog pataisos pareigūnai nepatiria stipraus streso dėl didesnės smurto, užpuolimų grėsmės, kuriuos užsienio šalių mokslininkai akcentuoja kaip vienus iš svarbiausių pataisos pareigūnų patiriamo streso šaltinių (Lai et al., 2012; Spinaris, Denhof, & Kellaway, 2012). Šiame tyrime, analizuojant santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais susijusius stresorius, nustatyta, kad pataisos pareigūnams stiprų stresą sukelia suimtųjų / nuteistųjų nesugebėjimas valdyti savo emocijų, jų manipuliatyvus elgesys, įžeidinėjimai, žeminantis ir nepagarbus bendravimas su pataisos pareigūnais, taip pat jų atvirai reiškiamas menkinantis požiūris į pataisos pareigūnus. Remiantis šiais rezultatais, galima kelti prielaidą, kad tyrime dalyvavę pataisos pareigūnai daugiau dėmesio skiria santykių su įkalintais asmenimis sąveikos pobūdžiui, ir jiems didesnę stresą sukelia negatyvi tarpusavio komunikacija, o ne galima smurtinio elgesio rizika. Tai patvirtina Martin ir kt. (2012) atlikti tyrimai, rodantys, kad pataisos pareigūnų patiriamas stresas, susijęs su didele smurto rizika, pirmiausia priklauso nuo to, kaip patys pareigūnai vertina savo darbo

pavojingumą. Taigi galima sakyti, kad mūsų tyrime dalyvavę pataisos pareigūnai nėra linkę savo darbo vertinti kaip keliančio ypatingą grėsmę.

Mokslinių tyrimų rezultatai, analizuojantys pataisos pareigūnų patiriamo streso ir lyties sąsajas, yra prieštaringi. Tačiau šiame tyrime buvo nustatyti reikšmingi patiriamo streso ir lyties ryšiai. Gauti rezultatai atskleidė, kad pataisos pareigūnės moterys, palyginti su vyrais, patiria daugiau streso, susijusio su specifinėmis pataisos pareigūnų darbo sąlygomis ir atliekamomis užduotimis (vidiniai specifiniai stresoriai) bei santykiais su vadovais ir bendradarbiais. Panašius rezultatus yra gavę ir kiti užsienio šalių mokslininkai (Lambert et al., 2010; Prihatsanti et al., 2017), o tai patvirtina, kad moterys skirtingai reaguoja į darbo aplinką nei vyrai, todėl jos gali patirti didesnę darbo stresą.

Šio tyrimo rezultatai taip pat atskleidė, kad jauniausio amžiaus pataisos pareigūnai (iki 25 metų) ir 34-41 metų amžiaus grupei priskirti pareigūnai patiria daugiau streso, susijusio su vidiniais specifiniais veiksniais, nei kitų amžiaus grupių pareigūnai. Šie rezultatai iš dalies patvirtina kai kurių mokslininkų įžvalgas, kad jaunesni pataisos pareigūnai patiria daugiau streso nei vyresni (Lindquist & Whitehead, 1986; Lai et al., 2012). Tačiau mūsų tyrimo rezultatai neleidžia padaryti apibendrinančios išvados ir teigti, kad jauniausio amžiaus tyrimo dalyviai patiria didesnę stresą, kadangi 34–41 metų amžiaus pareigūnams taip pat yra būdingas stiprus streso patyrimas. Kartu reikia pažymėti, kad patiriamo streso ir amžiaus sąsajos buvo nustatytos tik vidinių specifinių veiksnių grupėje.

Patiriamas stresas šiame tyrime taip pat reikšmingai susijęs su tarnybos stažu. Nustatyta, kad 11-20 metų tarnybos stažo grupei priskirti pataisos pareigūnai patiria didesnę stresą, kuri sukelia su specifinėmis pataisos pareigūnų darbo sąlygomis ir atliekamomis užduotimis susiję veiksniai, nei didžiausią tarnybos stažą turintys pataisos pareigūnai (21 metų ir daugiau). Be to, gauti rezultatai atskleidė, kad statistiškai reikšmingai mažiausią stresą, susijusį su santykiais su vadovais ir bendradarbiais, patiria didžiausią stažą turintys pataisos pareigūnai, palyginti su kitomis pareigūnų darbo stažo grupėmis. Panašūs rezultatai buvo gauti Morgan, Haveren ir Pearson (2002) atliktame tyrime, o tai patvirtina, kad didesnę tarnybos patirtį turintys pataisos pareigūnai yra linkę patirti mažesnę stresą. Galima kelti prielaidą, kad didesnis tarnybos stažas gali būti susijęs su didesne bendradarbių parama, konstruktyvesniais tarpusavio santykiais, todėl didžiausią patirtį turintys pataisos pareigūnai patiriama mažesnę stresą (Morgan et al., 2002). Tuo tarpu kaip ir daugeliui kitų tyrėjų (Lambert et al., 2007; Morgan et al., 2002), reikšmingų sąsajų tarp pataisos pareigūnų patiriamo streso ir išsilavinimo, šeiminės padėties bei įstaigos, kurioje jie dirba, mums nustatyti nepavyko.

Gauti rezultatai rodo, kad pataisos pareigūnai, susidurdami su stresinėmis situacijomis, dažniausiai yra linkę taikyti problemų sprendimo įveikos strategiją, rečiau yra taikomos socialinės paramos bei vengimo streso įveikos strategijos. Tuo tarpu rečiau tyrimo dalyvavę pataisos

pareigūnai taiko emocinės iškrovos strategiją. Panašius rezultatus, analizuodami pataisos pareigūnų taikomas streso įveikas, gavo ir Hurst ir Hurst (1997). Remiantis Cosway, Endler, Sadler ir Deary (2000), į problemos sprendimą nukreipta streso įveikos strategija dažniausiai yra vertinama kaip adaptyvi ir teigiamai susijusi su geresniu prisitaikymu ir sveikata. Tačiau dauguma mokslinių tyrimų atskleidė, kad pataisos pareigūnai dažniau yra linkę taikyti nepakankamai adaptyvias streso įveikos strategijas, susijusias su vengimu (Triplett & Mullings, 1996; Schaufeli & Peeters, 2000; Mulligan, 2014).

Analizuojant taikomų įveikos strategijų ir pataisos pareigūnų socialinių-demografinių charakteristikų ryšius, nustatyta, kad pataisos pareigūnės moterys, palyginti su vyrais, linkusios dažniau taikyti socialinės paramos ir problemų sprendimo streso įveikos strategijas. Tai iš dalies sutampa ir su kitų mokslininkų atliktų tyrimų rezultatais, kurie patvirtina, kad pataisos pareigūnai vyrai, dažniau nei moterys, linkę taikyti pasyvias streso įveikos strategijas (Mulligan, 2014). Be to, nustatyta, kad taikomos įveikos strategijos yra susijusios su pataisos pareigūnų išsilavinimu: aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys pataisos pareigūnai dažniau yra linkę taikyti problemų sprendimo streso įveikos strategiją nei profesinį išsilavinimą turintys tyrimo dalyviai. Gauti tyrimo rezultatai taip pat atskleidė, kad kuo didesnę stresą patiria pataisos pareigūnai, susidurdami su vidiniais specifiniais, išoriniais bei santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais veiksniais, tuo dažniau jie taiko įvairias streso įveikos strategijas. Galima manyti, kad patiriamas stiprus darbo stresas skatina pataisos pareigūnus ieškoti kuo įvairesnių būdų, kaip valdyti stresines situacijas ir jų sukeltus išgyvenimus. Kartu reikia pridurti, kad dėl vidinių specifinių veiksnių patiriamas stiprus stresas gali būti susijęs su dažnesniu emocinės iškrovos streso įveikos strategijos taikymu.

Aptariant šio tyrimo rezultatus ir jų pritaikymo galimybes, būtina paminėti keletą šio tyrimo ribotumų. Pirmiausia, nors tyrimo dalyviui imčiai sudaryti buvo taikoma paprastoji atsitiktinė atranka, tačiau buvo pasirinktos tik penkios Lietuvos įkalinimo įstaigos. Siekiant užtikrinti didesnę imties reprezentatyvumą ir galimybes įvertinti skirtingose įstaigose dirbančių pataisos pareigūnų patiriamo streso ypatumus, reikėtų atlikti tyrimą visose Lietuvos laisvės atėmimo vietų įtaigose. Kitas tyrimo ribotumas gali būti įvardinamas kaip nepakankamas pataisos pareigūnams stresą sukeliančių veiksnių grupių atskleidimas. Užsienio mokslininkų atlikti tyrimai atskleidžia reikšmingus pataisos pareigūnų patiriamo streso ir asmeninių veiksnių ryšius, akcentuojama, kad pataisos pareigūnams dėl jų specifinių darbo vietos aplinkybių ir atliekamų užduočių gali iškilti šeimos ir darbo konfliktai (Lambert et al., 2006; Armstrong et al., 2015; Triplett et al., 1999). Tačiau šiame tyrime tam neskyrėme dėmesio, todėl, atliekant tolesnius pataisos pareigūnų patiriamo streso tyrimus, būtų svarbu įtraukti ir šią stresorių grupę.

Apibendrinant galima teigti, kad šio tyrimo rezultatai patvirtina kitų mokslininkų įžvalgas dėl to, kad pataisos pareigūnus dėl patiriamo darbo streso reikėtų priskirti rizikos grupei. Pataisos

pareigūnai yra svarbi bausmių vykdymo sistemos dalis, nuo jų savijautos, motyvacijos ir darbo našumo gali priklausyti įkalintų asmenų resocializacija, taip pat ne tik tolesnis pačių pareigūnų, bet ir visos visuomenės saugumas. Todėl pataisos pareigūnų patiriamam stresui ir jo šaltiniams turi būti skiriamas ypatingas dėmesys. Remiantis gautais tyrimo rezultatais ir jų analize, galima pateikti šias rekomendacijas (Kalėjimų departamento bei įstaigų vadovybei):

1. Atsižvelgiant į tai, kad pataisos pareigūnams didžiausią stresą sukelia išoriniai veiksniai, susiję su bausmių vykdymo sistema ir politika, kitų institucijų bei visuomenės požiūriu į pataisos pareigūnus, siūloma:

1.1. Svarstyti galimybes dėl pataisos pareigūnų išorinės motyvacijos stiprinimo – didinti pareigūnų atlyginimus ar skirti jiems papildomas kompensacijas už darbą pavojingomis sąlygomis, siekiant užtikrinti didesnę pataisos pareigūnų pasitenkinimą darbu, geresnes galimybes išlaikyti save ir šeimos narius. Pakankamas darbo užmokestis taip pat didintų pataisos pareigūnų profesijos patrauklumą.

1.2. Siekiant sumažinti pataisos pareigūnų patiriamą stresą dėl nepakankamai skiriamo dėmesio pareigūnų iškeltoms problemoms spręsti, netikrumo bei nežinomybės dėl vykdomų sistemos reformų, rekomenduojama dažniau organizuoti susirinkimus įstaigose, į kuriuos atvyktų vadovybės atstovai, ir pataisos pareigūnai galėtų išsakyti rūpimas problemas, būtų laiku informuoti apie organizuojamus pokyčius ir pan.

1.3. Siekiant palankesnio visuomenės požiūrio į pataisos pareigūnų profesiją ir didesnio jų atliekamo darbo vertinimo, rekomenduojama labiau viešinti pataisos pareigūnų profesiją: organizuoti renginius, pranešimus apie vykdomą korekcinį darbą ir jo rezultatus, žiniasklaidos priemonėmis informuoti visuomenę apie pataisos pareigūnų pasiekimus, jų darbo svarbą ir pan.

2. Remiantis tuo, kad pataisos pareigūnams antra pagal didžiausią stresą keliančių veiksnių grupė yra sudėtingi santykiai su suimtaisiais / nuteistaisiais, siūloma:

2.1. Organizuoti dažnesnius mokymus pataisos pareigūnams bei suimtiesiems / nuteistiesiems, kurių metu būtų lavinami jų bendravimo, konfliktų sprendimo, streso įveikos įgūdžiai.

2.2. Dažniau organizuoti bendras pataisos pareigūnų ir suimtųjų / nuteistųjų veiklas, pvz., sporto varžybas, bendrus renginius, konferencijas ir kitas veiklas, kurių metu būtų siekiama gerinti tarpusavio santykius, keisti įkalintų asmenų požiūrį į pataisos pareigūnus.

IŠVADOS

1. Pataisos pareigūnų darbas yra susijęs su dideliu patiriamu stresu. Daugiau nei pusė tyrime dalyvavusių pataisos pareigūnų savo tarnyboje patiria vidutinį arba stiprų stresą.
2. Didžiausią (stiprų) stresą pataisos pareigūnams sukelia išoriniai veiksniai, apimantys situacijas, susijusias su bausmių vykdymo sistema ir politika, kitų institucijų ir visuomenės požiūriu į pataisos pareigūnus. Tuo tarpu vidutinį stresą pareigūnams kelia situacijos, susijusios su santykiais su suimtaisiais / nuteistaisiais, vidiniais specifiniais stresoriais bei santykiais su vadovais ir bendradarbiais.
3. Pataisos pareigūnų patiriamas stresas yra susijęs su šiomis socialinėmis demografinėmis charakteristikomis: pareigūnų lytimi, amžiumi bei tarnybos stažu.
4. Pataisos pareigūnai dažniausiai taiko problemų sprendimo streso įveikos strategiją, rečiau yra taikomos socialinės paramos bei vengimo, o rečiausiai – emocinės iškrovos strategija. Kuo didesnį stresą patiria pataisos pareigūnai, susidurdami su įvairiomis situacijomis, tuo dažniau jie taiko įvairias streso įveikos strategijas. Tačiau dažnesnis stipraus streso, susijusio su vidiniais specifiniais veiksniais, patyrimas skatina dažnesnį emocinės iškrovos strategijos taikymą.
5. Pataisos pareigūnų taikomos streso įveikos strategijos yra susijusios su pataisos pareigūnų lytimi, amžiumi, išsilavinimu ir įstaiga, kurioje jie dirba.

LITERATŪRA

- Amstrong, G. S., Atkin-Plink C. A. & Wills, J. (2015). The relationship between work–family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066–1082. doi: 10.1177/0093854815582221.
- Bandzevičienė, R., Birbilaitė, S. ir Diržytė, A. (2010). Kriminalinės policijos pareigūnų stresas, jo įveika ir vidinė darba. *Socialinių mokslų studijos*, 4(8), p. 21–37.
- Bennett, J. (2006). The good the bad and the ugly: The media in prison films. *The Howard Journal*, 45, 97–115.
- Biermann, P. J. (2007). Improving correctional officer safety: reducing inmate weapons. Paimta iš <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/220485.pdf>
- Brower, J. (2013). Review and input of correctional officer wellness & safety. Literature review. OJP Diagnostic Center. *Office of Justice Programs*.
- Brough, P. & Williams, J. (2007). Managing occupational stress in a high-risk industry. Measuring the job demands of correctional officers. *Criminal justice and behavior*, 34(4), 555-567. doi: 10.1177/0093854806294147.
- Castle, T.L. (2008). Satisfied in jail? Exploring the predictors of job satisfaction among jail officers. *Criminal Justice Review.*, 33 (1), 48-63. doi:10.1177/0734016808315586.
- Carlson, J., Anson, R., & Thomas, G. (2003). Correctional officer burnout and stress: Does gender matter? *Prison Journal*, 83, 277-288.
- Crawley, E. (2006). Doing prison work: The public and private lives of prison officers. *Cullompton*, UK: Willan.
- Cheek, E. E., & Miller, M. (1983). The experience of stress for correctional officers: A double bind theory of correctional stress. *Journal of Criminal Justice*, 11, 105-130.
- Cheeseman, K. A., Kim, B., Lambert, E. G. & Hogan, N. L. (2011). Correctional officer perceptions of inmates and overall job satisfaction. *Journal of Crime and Justice*, 34, 2, 81-102.
- Cohen, J. (1992). A Power Primer. Quantitative Methods in Psychology. *Psychological Bulletin*, 112, 1, 155-159.
- Cooper, C. L. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28.
- Cosway, R., Endler, S. N., Sadler, A. J. & Deary, I. J. (2000). The Coping Inventory for Stressful Situations: Factorial Structure and Associations with Personality Traits and Psychological Health. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 5(2): 121– 143.

- Cullen, F., Link, B., Wolfe, N. & Frank, J. (1985). The social dimensions of correctional officer stress. *Justice Quarterly*, 2, 505-533.
- Dowden, C. & Teillier, C. (2004). Predicting work-related stress in correctional officers: A meta-analysis. *Journal of Criminal Justice*, 32 (1), 31-47.
- Enggist, S., Moller, L., Galea, G. & Udesen, C. (Eds.). (2007). Prisons and health. World Health Organization. Paimta iš http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0005/249188/Prisons-and-Health.pdf.
- 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(1), 82-94.
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1984). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 150-170.
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of personality and social psychology*, 54(3), 466.
- 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, 571-579.
- Grakauskas, Ž. ir Valickas, G. (2006). Streso įveikos klausimynas: keturių faktorių modelio taikymas. *Psichologija*. 33, p. 64-75.
- Gudaitė, U. ir Valickas, G. (2014). Teisėjų patiriamas stresas ir jo įveikos ypatumai. *Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris*, 15, 91-110.
- Gordon, J. A., Proulx, B. & Grant, P. H. (2013). Trepidation among the “keepers”: Gendered Perceptions of Fear and Risk of Victimization among Corrections Officers. *American Journal of Criminal Justice*, 38, 2, 245-265.
- Hartley, D. J., Davila M. A., Marquart, J. W. & Mullings, J. L. (2013). Fear is a Disease: The Impact of Fear and Exposure to Infectious Disease on Correctional Officer Job Stress and Satisfaction. *American Journal of Criminal Justice*, 38, 2, 323-340.
- Hepburn, J. R. & Albonetti, C. (1980). Role conflict in correctional institutions. *Criminology*, 17(4), 445– 460.
- Hepburn, J. R. (1989). Prison guards as agents of social control. In Goodstein, L. & D. MacKenzie (Eds.). *The American prison: Issues in research and policy*. New York: Plenum. 191– 206.
- Hurst, T. & Hurst, M. (1997). Gender differences in mediation of severe occupational stress among correctional officers. *American Journal of Criminal Justice*, 22, 121-137.
- Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2015 m. Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų ir valstybės personalo ataskaita. Paimta iš

http://www.kaldep.lt/lt/kalejimu-departamentas/administracine_informacija/ataskaitos/metines.html.

Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2016 m. Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų ir valstybės personalo ataskaita. Paimta iš http://www.kaldep.lt/lt/kalejimu-departamentas/administracine_informacija/ataskaitos/metines.html.

Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2017 m. Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų ir valstybės personalo ataskaita. Paimta iš http://www.kaldep.lt/lt/kalejimu-departamentas/administracine_informacija/ataskaitos/metines.html.

Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2018 m. Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų ir valstybės personalo ataskaita. Paimta iš http://www.kaldep.lt/lt/kalejimu-departamentas/administracine_informacija/ataskaitos/metines.html.

Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2018 m. Nuteistųjų laisvės

atėmimu skaičiaus, sudėties (pagal padarytą nusikaltimą, amžių, bausmės atėmimą ir kt.) ir jų kaitos ataskaita. Paimta iš http://www.kaldep.lt/lt/kalejimu-departamentas/administracine_informacija/ataskaitos/metines.html.

Keinan, G. & Malach-Pines, A. (2007). Stress and Burnout Among Prison Personnel. Sources, Outcomes, and Intervention Strategies. *Criminal Justice and Behavior*, 34(3), 380-398. doi: 10.1177/0093854806290007.

Konda, S., Reichard, A. & Tiesman, H. (2012). Occupational Injuries among U.S. Correctional Officers, 1999-2008. *Journal of Safety Research*, 43, 181-186.

Lai, Y., Wang, H. & Kellar M. (2012). Workplace violence in correctional institutions in Taiwan: A study of correctional officers' perceptions. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 36, 1, 1–23. doi: 10.1080/01924036.2011.644083.

Lambert, E. G., Hogan, N. L., Camp, S. D. & Ventura, L. A. (2006). The impact of work–family conflict on correctional staff: A preliminary study. *Criminology & Criminal Justice*, 6(4), p. 371–387. doi: 10.1177/1748895806068572.

Lambert, E. G., Cluse-Tolar, T. & Hogan, N. L. (2007). This job is killing me: the impact of job characteristics on correctional staff job stress. Paimta iš http://dev.cjcenter.org/_files/apcj/3_2_correctionalstaff.pdf.

Lambert, E. G., Paoline, E. A., Hogan, N. L. & Baker, D. N. (2007). Gender Similarities and Differences in Correctional Staff Work Attitudes and Perceptions of the Work Environment. *Western Criminology Review*, 8(1), 16–31.

- Lambert, E. G., Altheimer, I. & Hogan, N. L. (2010). An exploratory examination of a gendered model of the effects of role stressors. *Women & Criminal Justice*, 20(3), 193–217. doi: 10.1080/08974454.2010.490473
- Lambert, E. (2004). The Impact of Job Characteristics on Correctional Staff Members. *The Prison Journal*, 84(2), 208-227.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. & Barton, S. M. (2002). The impact of instrumental communication and integration on correctional staff. *The Justice Professional*, 15, 181- 193.
- Lambert, E. G., Reynolds, K. M., Paoline, E. A. & Watkins, R. C. (2004). Effects of occupational stressors on jail staff job satisfaction. *Journal of Crime and Justice*, 27(1), 1-32.
- Lazarus, R. S. (1993). Coping Theory and Research: Past, Present, and Future. *Psychosomatic Medicine*, 55, p. 234–247.
- Lazarus, R. S. (2006). Emotions and interpersonal relationships: Toward a person-centered conceptualization of emotions and coping. *Journal of Personality*, 74, 9–46.
- Lee, J., Henning, R. & Chemiack, M. (2019). Correction Workers' Burnout and Outcomes: A Bayesian Network Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 2-14. doi:10.3390/ijerph16020282.
- Lietuvos Respublikos pataisos pareigūnų veiklos įstatymas, 2018 m. birželio 29 d. Nr. XIII-1387).
- Lindquist, C. & Whitehead, J. T. (1986). Burnout, work stress and job satisfaction among Southern correctional officers: Perceptions and casual factors. *Journal of Offender Services, Counseling and Rehabilitation*, 10(4), 5-26.
- Lindquist, C. A. & J. T. Whitehead (1986). Correctional officers as parole officers: An examination of a community supervision sanction. *Criminal Justice and Behavior*, 13, 197–222.
- Marzano, L., Adler, J. R. & Ciclitira, K. (2013). Responding to repetitive, non-suicidal self-harm in an English male prison: Staff experiences, reactions, and concerns. *Legal and Criminological Psychology*. The British Psychological Society. Paimta iš https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46251816/Responding_to_repetitive_non-suicidal_se20160605-27145-1of2fv5.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1556983052&Signature=OmCSQufAxxktWBlxH2EFNCGKwqY%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DResponding_to_repetitive_non-suicidal_se.pdf.
- Martin, J. L., Lichtenstein, B., Jenkot, R. B. & Forde D. R. (2012). „They Can Take Us Over Any Time They Want”: Correctional Officers' Responses to Prison Crowding. *The Prison Journal*, 92(1), 88-105.

- Misis, M., Kim, B., Cheeseman, K., Hogan, N. L. & Lambert, E. G. (2013). The Impact of Correctional Officer Perceptions of Inmates on Job Stress. *SAGE Open*, 1–13. doi: 10.1177/2158244013489695.
- Morgan, W. J. (2009). Correctional officer stress (1977-2007): A review of the literature. *American Jails*, 23, 33–43.
- Morgan, R. D., Haveren, R. A. & Pearson, Ch. A. (2002). Correctional Officer Burnout. *Criminal Justice And Behavior*, 29(2), 144-160.
- Moon, B. & Maxwell, S. R. (2004). The sources and consequences of corrections officers' stress: A South Korean example. *Journal of Criminal Justice*, 32(4), 359-370.
- Matteson, M. T. & Ivancevich, J. M. (1987). The Jossey-Bass management series, the Jossey-Bass health series, and the Jossey-Bass social and behavioral science series. Controlling work stress: Effective human resource and management strategies. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Mulligans, J. L. & Triplett, R. (1996). Work-related Stress and Coping among Correctional Officers: Implications form Organizational Literature. *Journal of Criminal Justice*, 24(4), 291-308.
- Mulligan, D. (2014). Stress, Burnout and Coping Strategies Among Prison Officers Serving In The Irish Prison Service. Paimta iš https://esource.dbs.ie/bitstream/handle/10788/2791/ba_mulligan_david_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nuteistųjų laisvės atėmimu skaičiaus, sudėties (pagal padarytą nusikaltimą, amžių, bausmės terminą ir kt.) ir jų kaitos 2017 m. suvestinė Paimta iš <http://www.kaldep.lt/download/53073/nuteistuju%20skaiciaus,%20sudeties%20suvestine%20%202017%20s.xlsx>
- Okwendi, S. J. & Ushi, V. (2014). Stress and Burnout of Working In A Prison Environment by Prison Wardens In Nigeria. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 2, 1115-11120.
- Pallant, J. (2007). SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS. *Open University Press*.
- Pakalniškienė, V. (2012). Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas. Metodinė priemonė. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
- Paoline, E. A., Lambert, E. G. & Hogan, N. L. (2006). A Calm and Happy Keeper of the Keys. the Impact of ACA Views, Relations with Coworkers, and Policy Views on the Job Stress and Job Satisfaction of Correctional Staff. *The Prison Journal*, 86(2), 182-205.
- Patterson, B. L. (1992). Job Experience and Perceived Job Stress among Police, Correctional, and Probation/Parole Officers. *Journal of Criminal Justice*, 19, 260-285.

- Prihatsanti, U., Ratnaningsih, I. Z. & Prasetyo, A. R. (2017). Is There any Differences of Job Stress Among Correctional Officers Based on Gender in Java? *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 6, 1, 11-17.
- Reno, M., Marcus, D. Leary, M. L. & Samuels, J. E. (2000). Addressing Correctional Officer Stress Programs and Strategies. Issues and Practices in corporation with the Corrections Programs Office. *National Institute of Justice*.
- Robinson, D., Porporino, F. & Simourd, L. (1997). The influence of educational attainment and job performance of correctional officers. *Crime and Delinquency*, 43, 60-77.
- Ruibytė, L. (2011). Asmenybės ypatumų ryšys su streso pasekmių vertinimu ir streso įveikimo pobūdžiu statutinėje organizacijoje. *Visuomenės saugumas ir viešoji sveikata*, 5, 160-169.
- Shamir, B. & Drory, A. (1982). Occupational tedium among prison officers. *Criminal Justice and Behavior*, 9, 79-99.
- Schaufeli, W. & Peeters, M. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of Stress Management*, 7, 19-48.
- Spinaris, C. G., Denhof, M. D. & Kellaway, J. A. (2012). Posttraumatic stress disorder in United States corrections professionals: Prevalence and impact on health and functioning. Florence, CO: *Desert Waters Correctional Outreach*.
- Suliman, N. & Einant, T. (2018). Does Work stress Change Personalities? Working in Prison as a Personality-Changing Factor among Correctional officers. *Criminal Justice and Behavior*, 45(5), 628–643. doi: 10.1177/0093854818758141.
- Sundt, J. L. (2009). Good job or dirty work-public perceptions of correctional employment. *Federal Probation*, 73, 40–45.
- Tewksbury, R. & Higgins, G. E. (2006). Prison staff and work stress: The role of organizational and emotional influences. *American Journal of Criminal Justice*, 30(2), 247–266.
- Triplett, R., Mullings, J. & Scarborough, K. (1996). Work-related stress and coping among correctional officers: Implications from organizational literature. *Journal of Criminal Justice*, 24, 291-308.
- Triplett, R., Mullings, J. L. & Scarborough, K. E. (1999). Examining the effect of work-home conflict on work-related stress among correctional officers. *Journal of Criminal Justice*, 27(4), 371-385. doi:10.1016/S0047-2352(98)00066-X.
- Whitehead, L. (1989). *Burnout in probation and corrections*. New York: Praeger.
- Valickas, G. ir Vabolytė, K. (2002). Policijos pareigūnų patiriamas stresas. *Psichologija*, 26, 37-53.
- Valickas, G. ir Vanagaitė, K. (2015). Prokurorų patiriamas stresas ir jo įveika. *Teisė*, 96, 7-24.
- Valickas, G., Želvienė, P. ir Grakauskas, Ž. (2010). Patobulinto keturių faktorių streso įveikos klausimyno psichometriniai rodikliai. *Psichologija*, 41, 96-111.

- Vickovic, S. G., Griffin, M. L. & Fradella, H. F. (2013). Depictions of correctional officers in newspaper media: an ethnographic content analysis. *Criminal Justice Studies*, 26(4), 455–477.
- Vickovic, S. G. (2015). Correctional Officer Job Stress. The Influence of Perceived Occupational Prestige. Dissertation. Paimta iš
https://repository.asu.edu/attachments/150620/content/Vickovic_asu_0010E_14970.pdf
- Zupan, L. (1986). Gender-related differences in correctional officers perceptions and attitudes. *Journal of Criminal Justice*, 14, 349-361.

PRIEDAI

1 priedas. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimynas

Gerbiamasis (-oji),

Vilniaus universiteto Psichologijos instituto Teisės ir kognityvinės psichologijos katedra atlieka tyrimą, kurio tikslas – įvertinti pataisos pareigūnų patiriamą stresą. Jums bus pateiktos įvairios situacijos, kurios gali pataisos pareigūnams sukelti stresą. Prašome atidžiai perskaityti ir įvertinti kiekvieną situaciją. Klausimynas yra anoniminis, todėl Jums nereikės nurodyti savo vardo ir pavardės. Klausimyno pildymas vidutiniškai užtruks iki 30 minučių. Iš anksto dėkojame Jums už dalyvavimą tyrime. Laukiame Jūsų nuoširdžių atsakymų.

Prašome atidžiai perskaityti pateiktas situacijas ir įvertinti, kokią įtampą Jums sukelia / gali sukelti tam tikra situacija. Įvertindami kiekvieną situaciją, pasirinkite (apibraukite) Jums tinkamą atsakymą: **1 – nesukelia jokios įtampos, 2 – sukelia šiek tiek įtampos, 3 – sukelia vidutinę įtampą, 4 – sukelia stipresnę nei vidutinę įtampą, 5 – sukelia labai stiprią įtampą.**

1. Tarnybos atlikimas izoliuotoje erdvėje (negalėjimas naudotis asmeninėmis ryšio priemonėmis, turėti kitų daiktų, ribotas judėjimas įstaigos teritorijoje ir pan.)
1 2 3 4 5
2. Netinkamos fizinės darbo sąlygos (netvarkingi kabinetai, nesuremontuotos, šaltos, nevėdinamos patalpos ir pan.)
1 2 3 4 5
3. Nepakankamas aprūpinimas darbo priemonėmis (specialiųjų priemonių trūkumas, nepakankamas aprūpinimas uniformomis, techninėmis priemonėmis ir pan.)
1 2 3 4 5
4. Nuolatinis pataisos pareigūnų tarnybos stebėjimas (teritorija filmuojama, stebi suimtieji / nuteistieji, kolegos, vadovybė)
1 2 3 4 5
5. Nuolatinės budrumo būsenos būtinybė atliekant tarnybą (niekada nežinai, kas gali įvykti)
1 2 3 4 5
6. Darbo aplinkoje vyrauja neigiamos emocijos
1 2 3 4 5
7. Galimybė tapti įkaitu darbo vietoje
1 2 3 4 5
8. Fizinio smurto bei užpuolimų grėsmė
1 2 3 4 5
9. Atliekama tarnyba kelia grėsmę / nesaugumą tiek patiems pareigūnams, tiek jų artimiesiems
1 2 3 4 5
10. Suimtųjų / nuteistųjų seksualinis priekabiavimas (seksualinio pobūdžio juokeliai, prisilietimai, pastabos apie išvaizdą ir pan.)
1 2 3 4 5
11. Bendradarbių seksualinis priekabiavimas (seksualinio pobūdžio juokeliai, prisilietimai, pastabos apie išvaizdą ir pan.)
1 2 3 4 5
12. Viršvalandžiai (kada tenka pasilikti įstaigoje pasibaigus darbo valandoms arba neštis nepabaigtus darbus į namus)
1 2 3 4 5
13. Galimybė savo veiksmais pažeminti pataisos pareigūno vardą (nusižengimai, klaidos, kurias padarius, gali pakenkti savo reputacijai)
1 2 3 4 5
14. Žinojimas, kad jei padarysi klaidą, tai būsi nubaustas
1 2 3 4 5

15. Didelė atsakomybė už priimamus sprendimus
1 2 3 4 5
16. Nuolatinis pataisos pareigūnų priimtų sprendimų vertinimas (tai daro suimtieji / nuteistieji, advokatai, vadovybė, Seimo kontrolieriai ir pan.)
1 2 3 4 5
17. Bet kas gali parašyti skundą, jei yra nepatenkintas pataisos pareigūnų darbu
1 2 3 4 5
18. Paskiriamos naujos tarnybinės funkcijos, tačiau nėra aišku, kaip jas reikėtų atlikti
1 2 3 4 5
19. Negalėjimas tiksliai suplanuoti darbo dienos dėl nenumatytų kritinių įvykių ar naujų užduočių
1 2 3 4 5
20. Atliekamų tarnybinių funkcijų dviprasmiškumas („bausti ar padėti?“)
1 2 3 4 5
21. Teisėtų tarnybinių funkcijų atlikimo galimi vėlesni nepageidautini padariniai (pvz., panaudojus specialiąsias priemones, vėliau reikia pasiaiškinti, parašius tarnybinių pranešimą, galima sulaukti nuteistojo keršto, ir pan.)
1 2 3 4 5
22. Beprasmybės jausmas, kurį sukelia atliekama tarnyba („ar mano darbas turi tikslą?“)
1 2 3 4 5
23. Per didelis darbo krūvis
1 2 3 4 5
24. Situacija, kai nespėji laiku atlikti savo darbo
1 2 3 4 5
25. Nepakankamas specifinių teisės norminių aktų žinojimas
1 2 3 4 5
26. Daug laiko atimanti būtinybė pildyti įvairius dokumentus (daugybė formalumų, kurių būtina laikytis)
1 2 3 4 5
27. Komandinio darbo stoka su kitų įstaigos padalinių specialistais (pareigūnais)
1 2 3 4 5
28. Skirtingų įstaigos padalinių vienas kito atliekamų tarnybinių funkcijų nuvertinimas
1 2 3 4 5
29. Bendradarbių sąstingis ir nenoras taikyti naujoves (pokyčių nepriėmimas)
1 2 3 4 5
30. Neatsakingas bendradarbių elgesys tarnybos metu (pvz., aplaidus savo pareigų vykdymas, leidimas nuteistiesiems atlikti nederamus veiksmus ir pan.)
1 2 3 4 5
31. Bendradarbių priešiškus ir / ar nenoras kartu dirbti
1 2 3 4 5
32. Negalėjimas sulaukti pagalbos iš bendradarbių (kiekvienas žiūri tik savęs)
1 2 3 4 5
33. Negalėjimas pasitikėti savo bendradarbiais
1 2 3 4 5
34. Didelė konkurencija tarp bendradarbių
1 2 3 4 5
35. Konfliktiški santykiai su bendradarbiais
1 2 3 4 5
36. Bendradarbių formalus požiūris į atliekamą tarnybą
1 2 3 4 5
37. Nuolat besikeičiantys bendradarbiai (reikia iš naujo susipažinti, užmegzti ryšius, priprasti)
1 2 3 4 5
38. Viršininkas neskatina iniciatyvos tarnyboje
1 2 3 4 5
39. Netolygiai viršininko paskirstomas darbo krūvis (pvz., vieniems pavaldiniams paskiriama daugiau tarnybinių funkcijų, kitiems – „privilegijuotiems“ – mažiau)
1 2 3 4 5

40. Negalėjimas tarnyboje priimti savarankiškų sprendimų (visus, net ir nereikšmingus klausimus reikia derinti su tiesioginiu viršininku)
1 2 3 4 5
41. Tiesioginis viršininkas nesigilina į išskylančias tarnybos problemas
1 2 3 4 5
42. Tiesioginis viršininkas nepasitiki savo pavaldiniais
1 2 3 4 5
43. Tiesioginis viršininkas savo pavaldiniams skiria nevienodą dėmesį (taiko „myliu-nemyliu“ praktiką)
1 2 3 4 5
44. Tiesioginis viršininkas nepagarbiai bendrauja su savo pavaldiniais
1 2 3 4 5
45. Tiesioginio viršininko pašaipos dėl padarytų klaidų
1 2 3 4 5
46. Nepagrįstos tiesioginio viršininko pretenzijos arba reikalavimai
1 2 3 4 5
47. Konfliktiški santykiai su tiesioginiu viršininku
1 2 3 4 5
48. Įstaigos vadovybė nesidomi ir nevertina pataisos pareigūno nuomonės
1 2 3 4 5
49. Įstaigos vadovybė, Seimo kontrolieriai, teismai ir kitų institucijų atstovai netiki pataisos pareigūno žodžiu (labiau tikima suimtuuju / nuteistuoju)
1 2 3 4 5
50. Ribotos galimybės siekti aukštesnių pareigų
1 2 3 4 5
51. Neobjektyvi tarnybinės veiklos vertinimo sistema (pvz., įvertinimas ne pagal nuopelnus, o pagal „eiliškumą“)
1 2 3 4 5
52. Kaltų ieškojimas dėl įstaigoje įvykusių kritinių įvykių (pvz., suimtųjų / nuteistųjų kūno sužalojimai, savižudybės ir pan.)
1 2 3 4 5
53. Nepakankamas vadovybės įvertinimas už atliekamą tarnybą
1 2 3 4 5
54. Nesaugu atvirai kalbėti apie patiriamas tarnybos problemas (pvz., dėl to gali užsitraukti vadovybės nemalonę)
1 2 3 4 5
55. Vadovų, kurie palaikytų ir gintų savo darbuotojus, trūkumas
1 2 3 4 5
56. Suimtųjų / nuteistųjų priešinimasis ir / ar nenoras vykdyti teisėtus pataisos pareigūno (-ės) reikalavimus
1 2 3 4 5
57. Suimtųjų / nuteistųjų agresija, nukreipta į pataisos pareigūnus
1 2 3 4 5
58. Suimtieji / nuteistieji nesugeba valdyti savo emocijų
1 2 3 4 5
59. Suimtųjų / nuteistųjų manipuliacijos, siekiant sau naudingų tikslų
1 2 3 4 5
60. Suimtieji / nuteistieji įžeidinėja, žemina ir / ar nepagarbiai bendrauja su pataisos pareigūnais
1 2 3 4 5
61. Suimtieji / nuteistieji atvirai rodo savo menkinantį požiūrį į pataisos pareigūnus
1 2 3 4 5
62. Suimtieji / nuteistieji vertina pataisos pareigūnus kaip priešus
1 2 3 4 5
63. Suimtieji / nuteistieji gąsdina ir grasina susidoroti su pataisos pareigūnais
1 2 3 4 5
64. Pareigūno (-ės) geranoriškumas suimtųjų / nuteistųjų atžvilgiu gali būti suprastas klaidingai (pvz., jei atsakingai atlieki savo pareigas ir tave nuteistieji / suimtieji teigiamai vertina, gali sulaukti įtarimų dėl netarnybinių santykių su įkalintais asmenimis)
1 2 3 4 5

65. Nuolatiniai suimtųjų / nuteistųjų įvairaus pobūdžio skundai
1 2 3 4 5
66. Suimtųjų / nuteistųjų gąsdinimai rašyti skundus, jei nebus įgyvendinti jų reikalavimai
1 2 3 4 5
67. Negalėjimas išvengti kontaktų su suimtaisiais / nuteistaisiais, su kuriais susiklostė įtempti tarpusavio santykiai (vis tiek privalai vykdyti savo tarnybines funkcijas)
1 2 3 4 5
68. Suimtųjų / nuteistųjų siekimas peržengti tarnybinių santykių ribas (neteisėti prašymai, klausimai apie pareigūno asmeninį gyvenimą ir pan.)
1 2 3 4 5
69. Suimtųjų / nuteistųjų savižudiškas ar autoagresyvus elgesys
1 2 3 4 5
70. Nuolatinis suimtųjų / nuteistųjų nepasitenkinimas bausmių vykdymo sistema, laikymo sąlygomis įkalinimo įstaigose
1 2 3 4 5
71. Suimtųjų / nuteistųjų pataisos pareigūnų persekiojimas (pvz., renkama informacija apie pareigūno asmeninį gyvenimą, pareigūnui skambinama, rašomos žinutės ir pan.)
1 2 3 4 5
72. Suimtųjų / nuteistųjų keršto galimybė
1 2 3 4 5
73. Nepakankamas valstybės skiriamas finansavimas bausmių vykdymo sistemai
1 2 3 4 5
74. Bausmių vykdymo sistemoje išivyravęs represinis požiūris į žmogų (jį visų pirma siekiama nubausti, o ne jam padėti)
1 2 3 4 5
75. Bausmių vykdymo sistemoje vyraujančių problemų sumenkinimas ir / ar nenoras jas spręsti (pvz., pataisos pareigūnų trūkumas, maži atlyginimai ir pan.)
1 2 3 4 5
76. Trūksta rekomendacijų, kaip reikėtų atlikti tarnybines funkcijas (darai taip, kaip supranti, bet nežinai, ar tai yra gerai)
1 2 3 4 5
77. Nežinomybė ir netikrumas dėl vykdomų bausmių sistemos reformų
1 2 3 4 5
78. Nėra galimybės asmeniškai kreiptis į aukštesnes institucijas (pvz., Kalėjimų departamentą ar Teisingumo ministeriją) ir išsakyti savo nuomonę ar pasiūlymus
1 2 3 4 5
79. Darbo krūvio didėjimas (pvz., naujų tarnybinių funkcijų priskyrimas ir / ar pareigūnų trūkumas, kurių darbą reikia atlikti)
1 2 3 4 5
80. Bendro požiūrio į bausmių vykdymo sistemą ir jos paskirtį nebuvimas (pvz., kas sistemoje yra svarbiau – užtikrinti tvarką, bausti ar pataisyti; patenkinti pataisos pareigūnų ar nuteistųjų poreikius?)
1 2 3 4 5
81. Per mažai žmogiškumo bausmių vykdymo sistemoje (žmogus čia nėra vertinamas)
1 2 3 4 5
82. Socialinių garantijų pataisos pareigūnams trūkumas
1 2 3 4 5
83. Per mažas pataisos pareigūnų atlyginimas
1 2 3 4 5
84. Nieko nedaroma keičiant neigiamą visuomenės požiūrį į pataisos pareigūnus
1 2 3 4 5
85. Negalėjimas pailsėti ir atsiriboti nuo tarnybos rūpesčių po darbo ir laisvalaikio
1 2 3 4 5
86. Dėl didelio darbo krūvio trūksta laiko poilsiui, laisvalaikiui ir bendravimui su artimaisiais
1 2 3 4 5
87. Santykių su aplinkiniais pokyčiai, susiję su atliekama tarnyba (tam tikrų stereotipinių vertinimų taikymas, nepasitikėjimas kitais, aplinkos vertinimas per „kalėjimo“ prizmę ir pan.)
1 2 3 4 5

88. Neigiamas šeimos, artimųjų požiūris į pataisos pareigūno profesiją
1 2 3 4 5
89. Būtinybė dėl pareigūno statuso visur ir visada (ne tik tarnyboje) kontroliuoti savo elgesį
1 2 3 4 5
90. Grėsmė artimųjų saugumui (pvz., suimtųjų / nuteistųjų grasinimai su jais susidoroti)
1 2 3 4 5
91. Poreikis dirbti papildomai, nes iš gaunamo atlyginimo sunku išlaikyti save ir / ar savo šeimą
1 2 3 4 5
92. Realioms ar tariamoms pataisos pareigūnų klaidoms skiriama pernelyg daug dėmesio (jos dažnai išdidinamos)
1 2 3 4 5
93. Neigiamas visuomenės požiūris į pataisos pareigūnus
1 2 3 4 5
94. Visuomenės pagarbos trūkumas pataisos pareigūnams
1 2 3 4 5
95. Valdžios ir politikų abejingumas pataisos pareigūnų darbui bei jų patiriamoms problemoms
1 2 3 4 5
96. Kitų teisėsaugos institucijų darbuotojai vertina pataisos pareigūnus kaip žemesnio statuso atstovus
1 2 3 4 5
97. Nuolatinis ir padidintas žiniasklaidos dėmesys bausmių vykdymo sistemai ir jos pareigūnams
1 2 3 4 5
98. Pataisos pareigūno autoriteto žeminimas žiniasklaidoje (formuojama nuomonė, kad pataisos pareigūnai yra korumpuoti, nekompetentingi ir pan.)
1 2 3 4 5
99. Tendencingas pataisos pareigūnų darbo pristatymas spaudoje ir per televiziją (visuomenei pristatomos tik pareigūnų klaidos, bet ne geri jų darbai)
1 2 3 4 5

Dabar prašome atidžiai perskaityti pateiktas situacijas ir įvertinti, kaip dažnai per pastaruosius šešis mėnesius Jums teko susidurti su tam tikra situacija. Įvertindami kiekvieną situaciją, pasirinkite (pažymėkite) Jums tinkamą atsakymą: **1 – neteko susidurti su tokia situacija, 2 – susidūriau 1-3 kartus, 3 – susidūriau 4-6 kartus, 4 – susidūriau 7-9 kartus, 5 – susidūriau daugiau nei 10 kartų.**

100. Tarnybos atlikimas izoliuotoje erdvėje (negalėjimas naudotis asmeninėmis ryšio priemonėmis, turėti kitų daiktų, ribotas judėjimas įstaigos teritorijoje ir pan.)
1 2 3 4 5
101. Netinkamos fizinės darbo sąlygos (netvarkingi kabinetai, nesuremontuotos, šaltos, nevedinamos patalpos ir pan.)
1 2 3 4 5
102. Nepakankamas aprūpinimas darbo priemonėmis (specialiųjų priemonių trūkumas, nepakankamas aprūpinimas uniformomis, techninėmis priemonėmis ir pan.)
1 2 3 4 5
103. Nuolatinis pataisos pareigūnų tarnybos stebėjimas (teritorija filmuojama, stebi suimtieji / nuteistieji, kolegos, vadovybė)
1 2 3 4 5
104. Nuolatinės budrumo būsenos būtinybė atliekant tarnybą (niekada nežinai, kas gali įvykti)
1 2 3 4 5
105. Darbo aplinkoje vyrauja neigiamos emocijos
1 2 3 4 5
106. Galimybė tapti įkaitu darbo vietoje
1 2 3 4 5
107. Fizinio smurto bei užpuolimų grėsmė
1 2 3 4 5
108. Atliekama tarnyba kelia grėsmę / nesaugumą tiek patiems pareigūnams, tiek jų artimiesiems
1 2 3 4 5

109. Suimtųjų / nuteistųjų seksualinis priekabiavimas (seksualinio pobūdžio juokeliai, prisilietimai, pastabos apie išvaizdą ir pan.)
1 2 3 4 5
110. Bendradarbių seksualinis priekabiavimas (seksualinio pobūdžio juokeliai, prisilietimai, pastabos apie išvaizdą ir pan.)
1 2 3 4 5
111. Viršvalandžiai (kada tenka pasilikti įstaigoje pasibaigus darbo valandoms arba neštis nepabaigtus darbus į namus)
1 2 3 4 5
112. Galimybė savo veiksmais pažeminti pataisos pareigūno vardą (nusižengimai, klaidos, kurias padarius, gali pakenkti savo reputacijai)
1 2 3 4 5
113. Žinojimas, kad jei padarysi klaidą, tai busi nubaustas
1 2 3 4 5
114. Didelė atsakomybė už priimamus sprendimus
1 2 3 4 5
115. Nuolatinis pataisos pareigūnų priimtų sprendimų vertinimas (tai daro suimtieji / nuteistieji, advokatai, vadovybė, Seimo kontrolieriai ir pan.)
1 2 3 4 5
116. Bet kas gali parašyti skundą, jei yra nepatenkintas pataisos pareigūnų darbu
1 2 3 4 5
117. Paskiriamos naujos tarnybinės funkcijos, tačiau nėra aišku, kaip jas reikėtų atlikti
1 2 3 4 5
118. Negalėjimas tiksliai suplanuoti darbo dienos dėl nenumatytų kritinių įvykių ar naujų užduočių
1 2 3 4 5
119. Atliekamų tarnybinių funkcijų dviprasmiškumas („bausti ar padėti?“)
1 2 3 4 5
120. Teisėtų tarnybinių funkcijų atlikimo galimi vėlesni nepageidautini padariniai (pvz., panaudojus specialiąsias priemones, vėliau reikia pasiaiškinti, parašius tarnybinį pranešimą, galima sulaukti nuteistojo keršto, ir pan.)
1 2 3 4 5
121. Beprasmybės jausmas, kurį sukelia atliekama tarnyba („ar mano darbas turi tikslą?“)
1 2 3 4 5
122. Per didelis darbo krūvis
1 2 3 4 5
123. Situacija, kai nespėji laiku atlikti savo darbo
1 2 3 4 5
124. Nepakankamas specifinių teisės norminių aktų žinojimas
1 2 3 4 5
125. Daug laiko atimanti būtinybė pildyti įvairius dokumentus (daugybė formalumų, kurių būtina laikytis)
1 2 3 4 5
126. Komandinio darbo stoka su kitų įstaigos padalinių specialistais (pareigūnais)
1 2 3 4 5
127. Skirtingų įstaigos padalinių vienas kito atliekamų tarnybinių funkcijų nuvertinimas
1 2 3 4 5
128. Bendradarbių sąstingis ir nenoras taikyti naujoves (pokyčių nepriėmimas)
1 2 3 4 5
129. Neatsakingas bendradarbių elgesys tarnybos metu (pvz., aplaidus savo pareigų vykdymas, leidimas nuteistiesiems atlikti nederamus veiksmus ir pan.)
1 2 3 4 5
130. Bendradarbių priešiškus ir / ar nenoras kartu dirbti
1 2 3 4 5
131. Negalėjimas sulaukti pagalbos iš bendradarbių (kiekvienas žiūri tik savęs)
1 2 3 4 5
132. Negalėjimas pasitikėti savo bendradarbiais
1 2 3 4 5

133. Didelė konkurencija tarp bendradarbių
1 2 3 4 5
134. Konfliktiški santykiai su bendradarbiais
1 2 3 4 5
135. Bendradarbių formalus požiūris į atliekamą tarnybą
1 2 3 4 5
136. Nuolat besikeičiantys bendradarbiai (reikia iš naujo susipažinti, užmegzti ryšius, priprasti)
1 2 3 4 5
137. Viršininkas neskatina iniciatyvos tarnyboje
1 2 3 4 5
138. Netolygiai viršininko paskirstomas darbo krūvis (pvz., vieniems pavaldiniams paskiriama daugiau tarnybinių funkcijų, kitiems – „privilegiuotiems“ – mažiau)
1 2 3 4 5
139. Negalėjimas tarnyboje priimti savarankiškų sprendimų (visus, net ir nereikšmingus klausimus reikia derinti su tiesioginiu viršininku)
1 2 3 4 5
140. Tiesioginis viršininkas nesigilina į išskylančias tarnybos problemas
1 2 3 4 5
141. Tiesioginis viršininkas nepasitiki savo pavaldiniais
1 2 3 4 5
142. Tiesioginis viršininkas savo pavaldiniams skiria nevienodą dėmesį (taiko „myliu-nemyliu“ praktiką)
1 2 3 4 5
143. Tiesioginis viršininkas nepagarbiai bendrauja su savo pavaldiniais
1 2 3 4 5
144. Tiesioginio viršininko pašaipos dėl padarytų klaidų
1 2 3 4 5
145. Nepagrįstos tiesioginio viršininko pretenzijos arba reikalavimai
1 2 3 4 5
146. Konfliktiški santykiai su tiesioginiu viršininku
1 2 3 4 5
147. Įstaigos vadovybė nesidomi ir nevertina pataisos pareigūno nuomonės
1 2 3 4 5
148. Įstaigos vadovybė, Seimo kontrolieriai, teismai ir kitų institucijų atstovai netiki pataisos pareigūno žodžiu (labiau tikima suimtuuju / nuteistuoju)
1 2 3 4 5
149. Ribotos galimybės siekti aukštesnių pareigų
1 2 3 4 5
150. Neobjektyvi tarnybinės veiklos vertinimo sistema (pvz., įvertinimas ne pagal nuopelnus, o pagal „eiliškumą“)
1 2 3 4 5
151. Kaltų ieškojimas dėl įstaigoje įvykusių kritinių įvykių (pvz., suimtųjų / nuteistųjų kūno sužalojimai, savižudybės ir pan.)
1 2 3 4 5
152. Nepakankamas vadovybės įvertinimas už atliekamą tarnybą
1 2 3 4 5
153. Nesaugu atvirai kalbėti apie patiriamas tarnybos problemas (pvz., dėl to gali užsitraukti vadovybės nemalonę)
1 2 3 4 5
154. Vadovų, kurie palaikytų ir gintų savo darbuotojus, trūkumas
1 2 3 4 5
155. Suimtųjų / nuteistųjų priešinimasis ir / ar nenoras vykdyti teisėtus pataisos pareigūno (-ės) reikalavimus
1 2 3 4 5
156. Suimtųjų / nuteistųjų agresija, nukreipta į pataisos pareigūnus
1 2 3 4 5
157. Suimtieji / nuteistieji nesugeba valdyti savo emocijų
1 2 3 4 5

158. Suimtųjų / nuteistųjų manipuliacijos, siekiant sau naudingų tikslų
1 2 3 4 5
159. Suimtieji / nuteistieji įžeidinėja, žemina ir / ar nepagarbiai bendrauja su pataisos pareigūnais
1 2 3 4 5
160. Suimtieji / nuteistieji atvirai rodo savo menkinantį požiūrį į pataisos pareigūnus
1 2 3 4 5
161. Suimtieji / nuteistieji vertina pataisos pareigūnus kaip priešus
1 2 3 4 5
162. Suimtieji / nuteistieji gąsdina ir grasina susidoroti su pataisos pareigūnais
1 2 3 4 5
163. Pareigūno (-ės) geranoriškumas suimtųjų / nuteistųjų atžvilgiu gali būti suprastas klaidingai (pvz., jei atsakingai atlieki savo pareigas ir tave nuteistieji / suimtieji teigiamai vertina, gali sulaukti įtarimų dėl netarnybinių santykių su įkalintais asmenimis)
1 2 3 4 5
164. Nuolatiniai suimtųjų / nuteistųjų įvairaus pobūdžio skundai
1 2 3 4 5
165. Suimtųjų / nuteistųjų gąsdinimai rašyti skundus, jei nebus įgyvendinti jų reikalavimai
1 2 3 4 5
166. Negalėjimas išvengti kontaktų su suimtaisiais / nuteistaisiais, su kuriais susiklostė įtempti tarpusavio santykiai (vis tiek privalai vykdyti savo tarnybines funkcijas)
1 2 3 4 5
167. Suimtųjų / nuteistųjų siekimas peržengti tarnybinių santykių ribas (neteisėti prašymai, klausimai apie pareigūno asmeninį gyvenimą ir pan.)
1 2 3 4 5
168. Suimtųjų / nuteistųjų savižudiškas ar autoagresyvus elgesys
1 2 3 4 5
169. Nuolatinis suimtųjų / nuteistųjų nepasitenkinimas bausmių vykdymo sistema, laikymo sąlygomis įkalinimo įstaigose
1 2 3 4 5
170. Suimtųjų / nuteistųjų pataisos pareigūnų persekiojimas (pvz., renkama informacija apie pareigūno asmeninį gyvenimą, pareigūnui skambinama, rašomos žinutės ir pan.)
1 2 3 4 5
171. Suimtųjų / nuteistųjų keršto galimybė
1 2 3 4 5
172. Nepakankamas valstybės skiriamas finansavimas bausmių vykdymo sistemai
1 2 3 4 5
173. Bausmių vykdymo sistemoje įsivyravęs represinis požiūris į žmogų (jį visų pirma siekiama nubausti, o ne jam padėti)
1 2 3 4 5
174. Bausmių vykdymo sistemoje vyraujančių problemų sumenkinimas ir / ar nenoras jas spręsti (pvz., pataisos pareigūnų trūkumas, maži atlyginimai ir pan.)
1 2 3 4 5
175. Trūksta rekomendacijų, kaip reikėtų atlikti tarnybines funkcijas (darai taip, kaip supranti, bet nežinai, ar tai yra gerai)
1 2 3 4 5
176. Nežinomybė ir netikrumas dėl vykdomų bausmių sistemos reformų
1 2 3 4 5
177. Nėra galimybės asmeniškai kreiptis į aukštesnes institucijas (pvz., Kalėjimų departamentą ar Teisingumo ministeriją) ir išsakyti savo nuomonę ar pasiūlymus
1 2 3 4 5
178. Darbo krūvio didėjimas (pvz., naujų tarnybinių funkcijų priskyrimas ir / ar pareigūnų trūkumas, kurių darbą reikia atlikti)
1 2 3 4 5
179. Bendro požiūrio į bausmių vykdymo sistemą ir jos paskirtį nebuvimas (pvz., kas sistemoje yra svarbiau – užtikrinti tvarką, bausti ar pataisyti; patenkinti pataisos pareigūnų ar nuteistųjų poreikius?)
1 2 3 4 5

180. Per mažai žmogiškumo bausmių vykdymo sistemoje (žmogus čia nėra vertinamas)
1 2 3 4 5
181. Socialinių garantijų pataisos pareigūnams trūkumas
1 2 3 4 5
182. Per mažas pataisos pareigūnų atlyginimas
1 2 3 4 5
183. Nieko nedaroma keičiant neigiamą visuomenės požiūrį į pataisos pareigūnus
1 2 3 4 5
184. Negalėjimas pailsėti ir atsiriboti nuo tarnybos rūpesčių po darbo ir laisvalaikiu
1 2 3 4 5
185. Dėl didelio darbo krūvio trūksta laiko poilsiui, laisvalaikiui ir bendravimui su artimaisiais
1 2 3 4 5
186. Santykių su aplinkiniais pokyčiai, susiję su atliekama tarnyba (tam tikrų stereotipinių vertinimų taikymas, nepasitikėjimas kitais, aplinkos vertinimas per „kalėjimo“ prizmę ir pan.)
1 2 3 4 5
187. Neigiamas šeimos, artimųjų požiūris į pataisos pareigūno profesiją
1 2 3 4 5
188. Būtinybė dėl pareigūno statuso visur ir visada (ne tik tarnyboje) kontroliuoti savo elgesį
1 2 3 4 5
189. Grėsmė artimųjų saugumui (pvz., suimtųjų / nuteistųjų grasinimai su jais susidoroti)
1 2 3 4 5
190. Poreikis dirbti papildomai, nes iš gaunamo atlyginimo sunku išlaikyti save ir / ar savo šeimą
1 2 3 4 5
191. Realioms ar tariamoms pataisos pareigūnų klaidoms skiriama pernelyg daug dėmesio (jos dažnai išdidinamos)
1 2 3 4 5
192. Neigiamas visuomenės požiūris į pataisos pareigūnus
1 2 3 4 5
193. Visuomenės pagarbos trūkumas pataisos pareigūnams
1 2 3 4 5
194. Valdžios ir politikų abejingumas pataisos pareigūnų darbui bei jų patiriamoms problemoms
1 2 3 4 5
195. Kitų teisėsaugos institucijų darbuotojai vertina pataisos pareigūnus kaip žemesnio statuso atstovus
1 2 3 4 5
196. Nuolatinis ir padidintas žiniasklaidos dėmesys bausmių vykdymo sistemai ir jos pareigūnams
1 2 3 4 5
197. Pataisos pareigūno autoriteto žeminimas žiniasklaidoje (formuojama nuomonė, kad pataisos pareigūnai yra korumpuoti, nekompetentingi ir pan.)
1 2 3 4 5
198. Tendencingas pataisos pareigūnų darbo pristatymas spaudoje ir per televiziją (visuomenei pristatomos tik pareigūnų klaidos, bet ne geri jų darbai)
1 2 3 4 5

Taip pat norėtume kai ką sužinoti apie Jus (įrašykite, nurodykite ar pažymėkite Jums tinkamą atsakymą):

199. Jūsų lytis:

- a) vyras
- b) moteris

200. Jūsų amžius:

- a) 18-25
- b) 26-33
- c) 34-41
- d) 42-49
- e) 50 ir daugiau

201. Jūsų šeiminei padėtis:
- a) nevedęs / netekėjusi
 - b) išsiskyręs /-usi
 - c) našlys /-ė
 - d) gyvenu nesusituokęs /-usi su partnere /-iu
 - e) vedęs / ištekėjusi
202. Jūsų išsilavinimas:
- a) vidurinis
 - b) profesinis
 - c) aukštasis neuniversitetinis
 - d) aukštasis universitetinis
 - e) kita (*įrašykite*) _____
203. Kurioje įstaigoje Jūs dirbate?
- a) Lukiškių tardymo izoliatoriuje-kalėjime
 - b) Vilniaus pataisos namuose
 - c) Alytaus pataisos namuose
 - d) Panevėžio pataisos namuose
 - e) Kauno tardymo izoliatoriuje
204. Jūsų tarnybos bausmių vykdymo sistemoje stažas:
- a) Iki 3 metų
 - b) 4 – 6 metų
 - c) 7 – 10 metų
 - d) 11 – 15 metų
 - e) 16 – 20 metų
 - f) 21 – 25 metų
 - g) 25 ir daugiau metų

Nuoširdžiai dėkojame už bendradarbiavimą!

2 priedas. Pataisos pareigūnų patiriamo streso tiriamosios faktorinės analizės rezultatai

27 lentelė. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno tiriamosios faktorių analizės su Varimax sukiniu teiginių faktorių svoriai

Teiginys	Faktoriai			
	1 faktorius (vidiniai specifiniai stresoriai)	2 faktorius (išoriniai stresoriai)	3 faktorius (sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais)	4 faktorius (sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais)
1 teiginys	0.63	0.27	0.06	0.11
2 teiginys	0.53	0.27	0.08	0.03
3 teiginys	0.55	0.25	0.11	0.10
4 teiginys	0.61	0.21	0.12	0.11
5 teiginys	0.70	0.23	0.01	0.25
6 teiginys	0.56	0.28	0.22	0.15
7 teiginys	0.57	0.05	0.15	0.36
8 teiginys	0.63	0.15	0.08	0.37
9 teiginys	0.63	0.12	0.17	0.33
10 teiginys	0.48	-0.01	0.32	0.33
11 teiginys	0.41	-0.03	0.27	0.28
12 teiginys	0.45	0.06	0.22	0.21
13 teiginys	0.56	0.03	0.25	0.28
14 teiginys	0.60	0.14	0.20	0.26
15 teiginys	0.65	0.14	0.13	0.30
16 teiginys	0.63	0.27	0.17	0.25
17 teiginys	0.52	0.33	0.04	0.30
18 teiginys	0.55	0.41	0.25	0.09
19 teiginys	0.61	0.31	0.15	0.12
20 teiginys	0.62	0.26	0.28	0.09
21 teiginys	0.62	0.35	0.13	0.31
22 teiginys	0.61	0.19	0.21	0.19
23 teiginys	0.51	0.43	0.16	0.19
24 teiginys	0.56	0.30	0.29	0.17
25 teiginys	0.50	0.15	0.36	0.16
26 teiginys	0.46	0.48	0.18	0.07
27 teiginys	0.53	0.33	0.31	0.09
28 teiginys	0.54	0.40	0.30	0.07
29 teiginys	0.17	0.34	0.42	0.22
30 teiginys	0.13	0.24	0.53	0.28
31 teiginys	0.13	0.24	0.55	0.30
32 teiginys	0.19	0.13	0.58	0.29
33 teiginys	0.28	0.15	0.50	0.30
34 teiginys	0.09	0.15	0.64	0.25

Lentelės tęsinys

Teiginys	1 faktorius (vidiniai specifiniai stresoriai)	2 faktorius (išoriniai stresoriai)	3 faktorius (sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais)	4 faktorius (sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais)
35 teiginys	0.20	0.22	0.48	0.28
36 teiginys	0.33	0.33	0.55	0.01
37 teiginys	0.27	0.30	0.61	0.07
38 teiginys	0.43	0.16	0.54	0.12
39 teiginys	0.35	0.13	0.73	-0.03
40 teiginys	0.25	0.04	0.77	0.06
41 teiginys	0.20	0.13	0.79	0.07
42 teiginys	0.12	-0.05	0.82	0.11
43 teiginys	0.07	-0.03	0.83	0.14
44 teiginys	0.07	0.10	0.78	0.06
45 teiginys	0.03	-0.01	0.75	0.09
46 teiginys	0.17	0.46	0.51	0.10
47 teiginys	0.02	0.52	0.36	0.15
48 teiginys	0.32	0.33	0.42	0.27
49 teiginys	0.19	0.43	0.48	0.14
50 teiginys	0.32	0.33	0.47	0.24
51 teiginys	0.41	0.36	0.34	0.26
52 teiginys	0.38	0.38	0.40	0.15
53 teiginys	0.28	0.41	0.24	0.56
54 teiginys	0.28	0.38	0.25	0.64
55 teiginys	0.28	0.44	0.13	0.64
56 teiginys	0.35	0.42	0.11	0.62
57 teiginys	0.21	0.38	0.23	0.66
58 teiginys	0.19	0.42	0.18	0.67
59 teiginys	0.24	0.30	0.15	0.72
60 teiginys	0.26	0.22	0.33	0.67
61 teiginys	0.40	0.30	0.34	0.34
62 teiginys	0.21	0.52	0.06	0.46
63 teiginys	0.26	0.33	0.09	0.59
64 teiginys	0.31	0.31	0.19	0.59
65 teiginys	0.37	0.07	0.27	0.62
66 teiginys	0.36	0.11	0.20	0.62
67 teiginys	0.29	0.42	-0.03	0.58
68 teiginys	0.19	0.02	0.45	0.47
69 teiginys	0.30	0.14	0.30	0.60
70 teiginys	0.15	0.68	0.02	0.13
71 teiginys	0.37	0.43	0.28	0.18
72 teiginys	0.27	0.65	0.10	0.17
73 teiginys	0.44	0.38	0.34	0.17
74 teiginys	0.23	0.60	0.13	0.20


Lentelės tęsinys

Teiginys	1 faktorius (vidiniai specifiniai stresoriai)	2 faktorius (išoriniai stresoriai)	3 faktorius (sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais)	4 faktorius (sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais)
75 teiginys	0.37	0.40	0.18	0.23
76 teiginys	0.43	0.59	0.05	0.12
77 teiginys	0.44	0.55	0.23	0.17
78 teiginys	0.30	0.52	0.32	0.14
79 teiginys	0.29	0.58	0.14	0.09
80 teiginys	0.24	0.66	-0.04	0.07
81 teiginys	0.25	0.68	0.09	0.21
82 teiginys	0.44	0.28	0.15	0.32
83 teiginys	0.47	0.27	0.15	0.30
84 teiginys	0.45	0.25	0.17	0.38
85 teiginys	0.22	0.58	0.04	0.05
86 teiginys	0.30	0.57	0.28	0.18
87 teiginys	0.20	0.60	0.14	0.31
88 teiginys	0.16	0.66	0.14	0.30
89 teiginys	0.19	0.79	0.03	0.17
90 teiginys	0.17	0.68	0.16	0.19
91 teiginys	0.17	0.55	0.23	0.33
92 teiginys	0.03	0.69	0.17	0.20
93 teiginys	0.12	0.64	0.14	0.24

Pastaba: teiginio faktorinis svoris, kuriuo remiantis teiginys buvo priskirtas tam tikram faktoriui, pažymėtas paryškintu šriftu.

3 priedas. Kalėjimų departamento raštas dėl tyrimo atlikimo

Lukiškių TI-K
Gauta
2018-05-15 Nr. 99-177


KALĖJIMŲ DEPARTAMENTAS
PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISINGUMO MINISTERIJOS

Biudžetinė įstaiga, L. Sapiegos g. 1, LT-10312 Vilnius,
tel. (8 5) 271 9003, faks. (8 5) 275 2778 / 271 9007, el. p. kaldep@kaldep.lt
Daugtenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 288697120

Vilniaus pataisos namams
Lukiškių tardymo izoliatoriui-kalėjimui
Alytaus pataisos namams
Panevėžio pataisos namams
Kauno tardymo izoliatoriui


2018-05-15 Nr. 15-1737

DĖL TYRIMO ATLIKIMO

Kalėjimų departamentas prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos (toliau – Kalėjimų departamentas) gavo Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto 2018 m. balandžio 5 d. raštą Nr. 250000-S/230 leisti Vilniaus universiteto studentei Mildai Šimkutei atlikti tyrimą Jūsų vadovaujamoje įstaigoje.

Kalėjimų departamentas neprieštaruja, kad Jūsų įstaigoje būtų atliekamas minėtas tyrimas teisės aktų nustatyta tvarka, įvykdant visas būtinas teisinius procedūras, reikalingas tyrimui atlikti, užtikrinant respondentų anonimiškumą ir informacijos konfidencialumą.

PRIDEDAMA. 1 lapas.

Direktorius  Robertas Krikštaponis

Indrė Arbačiauskienė, tel. (8 5) 271 9019 el. p. indre.arbaciauskiene@kaldep.lt

100 Atkurta
Lietuvai

4 priedas. Tyrimo kintamųjų psichometrinės charakteristikos

28 lentelė. Tyrimo kintamųjų psichometrinės charakteristikos

Tyrimo kintamieji	Kolmogorovo ir Smirnovo testas		Asimetrijos koeficientas	Eksceso koeficientas
	koeficientas	p		
Vidinių, specifinių stresorių skalė	0,11	0,000	1,24	0,26
Išorinių stresorių skalė	0,08	0,000	0,59	-0,37
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais skalė	0,13	0,000	1,84	4,70
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais skalė	0,09	0,000	0,92	0,44
Socialinės paramos skalė	0,05	0,018	0,07	-0,42
Problemų sprendimo skalė	0,08	0,000	-0,38	-0,40
Emocinės iškrovos skalė	0,10	0,000	1,24	2,27
Vengimo skalė	0,06	0,000	0,10	-0,46

Pastaba: p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

5 priedas. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vidurkių palyginimas

29 lentelė. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo vidurkių palyginimas

Skalė	Vidurkinis rangas	χ^2	df	p
Vidinių specifinių stresorių	2,45			
Išorinių stresorių	3,16			
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	1,58	286,35	3	0,000
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	2,81			

Pastaba: χ^2 – chi kvadratas, *df* – laisvės laipsnis, *p* – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

30 lentelė. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vidurkių tarpusavio palyginimas

Skalės	M	SD	Z	p
Vidinių specifinių stresorių	7,50	4,37		
Išorinių stresorių	9,37	5,05	-9,05	0,000
Vidinių specifinių stresorių	7,50	4,37		
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	5,75	4,04	-10,65	0,000
Vidinių specifinių stresorių	7,50	4,37		
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	8,66	5,30	-5,81	0,000
Išorinių stresorių	9,37	5,05		
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	5,75	4,04	-13,90	0,000
Išorinių stresorių	9,37	5,05		
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	8,66	5,30	-3,78	0,000
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	5,75	4,04		
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	8,66	5,30	-7,54	0,000

Pastaba: *Z* – *Z* testo koeficientas, *p* – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

6 priedas. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo vidurkiai

31 lentelė. *Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno Išorinių stresorių skalės vertinimo vidurkiai*

Skalės teiginys	Minimali reikšmė	Maksimali reikšmė	M	SD
49. Įstaigos vadovybė, kitų institucijų atstovai netiki pareigūno žodžiu	1	25	8.20	6.64
73. Nepakankamas valstybės skiriamas finansavimas bausmių vykdymo sistemai	1	25	14.67	8.53
74. Bausmių vykdymo sistemoje įsivyravęs represinis požiūris į žmogų	1	25	7.91	6.69
75. Bausmių vykdymo sistemoje vyraujančių problemų sumenkinimas	1	25	14.20	7.89
77. Nežinomybė ir netikrumas dėl vykdomų sistemos reformų	1	25	10.76	7.62
78. Nėra galimybės kreiptis į aukštesnes instancijas	1	25	5.75	6.02
79. Darbo krūvio didėjimas	1	25	11.64	7.90
80. Bendro požiūrio į bausmių vykdymo sistemą ir jos paskirtį nebuvimas	1	25	8.31	6.66
81. Per mažai žmogiškumo bausmių vykdymo sistemoje	1	25	8.51	6.81
82. Socialinių garantijų pataisos pareigūnams trūkumas	1	25	11.03	7.87
83. Per mažas pataisos pareigūnų atlyginimas	1	25	16.81	8.13
84. Nieko nedaroma keičiant neigiamą visuomenės požiūrį į pataisos pareigūnus	1	55	11.72	8.13
91. Poreikis dirbti papildomai	1	25	12.10	8.65
92. Pareigūnų klaidoms skiriama pernelyg daug dėmesio	1	25	8.44	6.52
93. Neigiamas visuomenės požiūris į pataisos pareigūnus	1	25	9.06	7.58
94. Visuomenės pagarbos trūkumas pataisos pareigūnams	1	25	9.45	7.62
95. Valdžios ir politikų abejingumas pareigūnų darbui ir problemoms	1	25	12.31	8.05
96. Kitų teisėsaugos institucijų darbuotojai pataisos pareigūnus vertina kaip žemesnio statuso atstovus	1	62	9.90	8.12
97. Nuolatinis ir padidintas žiniasklaidos dėmesys bausmių vykdymo sistemai	1	25	8.39	6.89
98. Pataisos pareigūno autoriteto žeminimas žiniasklaidoje	1	25	9.88	7.86
99. Tendencingas pareigūnų darbo pristatymas spaudoje ir per televiziją.	1	25	10.39	8.18

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis.

32 lentelė. *Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais skalės vertinimo vidurkiai*

Skalės teiginys	Minimali reikšmė	Maksimali reikšmė	M	SD
56. Suimtųjų / nuteistųjų priešinimasis	1	25	9.78	6.94
57. Suimtųjų / nuteistųjų agresija, nukreipta į pareigūnus	1	25	9.96	7.00
58. Suimtieji / nuteistieji nesugeba valdyti savo emocijų	1	33	11.24	7.29
59. Suimtųjų / nuteistųjų manipuliacijos	1	25	10.75	7.28
60. Suimtieji / nuteistieji įžeidinėja, žemina pareigūnus	1	25	10.50	7.37
61. Suimtieji / nuteistieji atvirai rodo savo menkinantį požiūrį į pareigūnus	1	25	10.24	7.35
62. Suimtieji / nuteistieji vertina pareigūnus kaip priešus	1	25	9.61	7.01
63. Suimtieji / nuteistieji gąsdina ir grasina susidoroti	1	25	7.83	6.63
65. Nuolatiniai suimtųjų / nuteistųjų skundai	1	25	6.26	5.91
66. Suimtųjų / nuteistųjų gąsdinimai rašyti skundus	1	25	9.09	7.40
67. Negalėjimas išvengti kontaktų su suimtaisiais / nuteistaisiais, su kuriais susiklostė įtempti santykiai	1	25	7.06	6.39
68. Suimtųjų / nuteistųjų siekimas peržengti tarnybinių santykių ribas	1	25	5.61	5.69
69. Suimtųjų / nuteistųjų savižudiškas, autoagresyvus elgesys	1	25	7.15	6.15
70. Suimtųjų / nuteistųjų nepasitenkinimas bausmių vykdymo sistema	1	25	9.79	7.10
71. Suimtųjų / nuteistųjų pataisos pareigūnų persekiojimas	1	25	4.62	4.88
72. Suimtųjų / nuteistųjų keršto galimybė	1	25	5.93	5.53

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis.

33 lentelė. *Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno Vidinių specifinių stresorių skalės vertinimo vidurkiai*

Skalės teiginys	Minimali reikšmė	Maksimali reikšmė	M	SD
1. Tarnybos atlikimas izoliuotoje erdvėje	1	25	9.25	7.33
2. Netinkamos fizinės darbo sąlygos	1	25	10.44	7.38
3. Nepakankamas aprūpinimas darbo priemonėmis	1	25	10.05	7.39
4. Nuolatinis pataisos pareigūnų stebėjimas	1	25	10.76	7.45
5. Nuolatinė budrumo būsenos būtinybė atliekant tarnybą	1	25	11.44	7.15
6. Darbo aplinkoje vyrauja neigiamos emocijos	1	25	9.79	7.08
7. Galimybė tapti įkaitu darbo vietoje	1	25	5.72	6.23
8. Fizinio smurto bei užpuolimų grėsmė	1	25	6.95	6.28
9. Atliekama tarnyba kelių grėsmę / nesaugumą tiek patiems pareigūnams, tiek jų artimiesiems	1	25	6.87	6.45
10. Suimtųjų / nuteistųjų seksualinis priekabiavimas	1	25	3.73	4.88
11. Bendradarbių seksualinis priekabiavimas	1	25	3.25	4.77
12. Viršvalandžiai	1	25	5.70	5.83
13. Galimybė savo veiksmais pažeminti pareigūno vardą	1	25	4.61	4.59
14. Žinojimas, kad jei padarysi klaidą, tai būsi nubaustas	1	25	6.43	5.69
15. Didelė atsakomybė už priimamus sprendimus	1	25	8.75	6.56

Lentelės tęsinys

Skalės teiginys	Minimali reikšmė	Maksimali reikšmė	M	SD
16. Nuolatinis pataisos pareigūnų sprendimų vertinimas	1	25	7.98	6.50
17. Bet kas gali parašyti skundą, jei yra nepatenkintas pataisos pareigūnų darbu	1	25	8.94	7.05
18. Paskiriamos naujos tarnybinės funkcijos, tačiau nėra aišku, kaip jas atlikti	1	25	7.90	6.41
19. Negalėjimas tiksliai suplanuoti darbo dienos dėl nenumatytų kritinių įvykių ar naujų užduočių	1	25	6.93	6.32
20. Atliekamų tarnybinių funkcijų dviprasmiškumas	1	25	6.07	5.63
21. Teisėtų tarnybinių funkcijų atlikimo galimi nepageidaujami padariniai	1	25	6.08	5.13
22. Beprasmybės jausmas, kurį sukelia atliekama tarnyba	1	25	6.34	6.68
23. Per didelis darbo krūvis	1	25	11.43	8.26
24. Situacija, kai nespėji laiku atlikti savo darbo	1	25	8.29	6.92
25. Nepakankamas specifinių teisės aktų žinojimas	1	25	5.69	5.06
26. Daug laiko atimanti būtinybė pildyti dokumentus	1	25	9.19	7.39
27. Komandinio darbo stoka su kitų padalinių specialistais	1	25	7.08	6.21
28. Skirtingų įstaigos padalinių vienas kito atliekamų tarnybinių funkcijų nuvertinimas	1	25	7.58	6.36
54. Nesaugu atvirai kalbėti apie tarnybos problemas	1	25	7.56	6.75
64. Pareigūno geranoriškumas gali būti suprastas klaidingai	1	25	6.26	5.91
76. Trūksta rekomendacijų, kaip atlikti tarnybines funkcijas	1	25	7.54	6.29
85. Negalėjimas pailsėti ir atsiriboti nuo tarnybos rūpesčių	1	25	7.13	7.45
86. Dėl per didelio darbo krūvio trūksta laiko poilsiui, laisvalaikiui, bendravimui su artimaisiais	1	25	7.41	7.40
87. Santykių su aplinkiniais pokyčiais	1	25	6.00	5.89

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis.

34 lentelė. *Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais skalės vertinimo vidurkiai*

Skalės teiginys	Minimali reikšmė	Maksimali reikšmė	M	SD
30. Neatsakingas bendradarbių elgesys tarnybos metu	1	25	7.54	6.41
31. Bendradarbių priešiškus, nenoras kartu dirbti	1	25	6.36	5.95
32. Negalėjimas sulaukti pagalbos iš bendradarbių	1	25	6.49	5.90
33. Negalėjimas pasitikėti bendradarbiais	1	25	6.59	6.11
34. Didelė konkurencija tarp bendradarbių	1	25	5.55	5.70
35. Konfliktiški santykiai su bendradarbiais	1	25	4.79	5.06
36. Bendradarbių formalus požiūris į atliekamą tarnybą	1	25	6.07	5.37
38. Viršininkas neskatina iniciatyvos tarnyboje	1	25	5.27	5.68
39. Netolygiai viršininko paskirstomas darbo krūvis	1	25	6.29	6.37
40. Negalėjimas tarnyboje priimti savarankiškų sprendimų	1	25	5.60	5.48
41. Viršininkas nesigilina į iškylančias problemas	1	25	4.73	4.95
42. Viršininkas nepasitiki savo pavaldiniais	1	25	4.59	4.95
43. Viršininkas skiria nevienodą dėmesį	1	25	5.51	5.98
44. Viršininkas nepagarbiai bendrauja su pavaldiniais	1	25	3.82	4.52
45. Viršininko pašaipos dėl padarytų klaidų	1	25	3.79	4.33

Lentelės tęsinys

Skalės teiginys	Minimali reikšmė	Maksimali reikšmė	M	SD
46. Nepagrįstos viršininko pretenzijos ar reikalavimai	1	25	4.18	4.51
47. Konfliktiški santykiai su viršininku	1	25	3.57	4.21
48. Įstaigos vadovybė nevertina pareigūno nuomonės	1	25	6.99	6.30
50. Ribotos galimybės siekti aukštesnių pareigų	1	25	6.86	6.35
51. Neobjektyvi tarnybos veiklos vertinimo sistema	1	25	8.04	7.04
52. Kaltų ieškojimas dėl kritinių įvykių	1	25	6.58	6.12
55. Vadovų, kurie palaikytų, gintų darbuotojus trūkumas	1	25	7.27	6.65

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis.

7 priedas. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo vidurkių ir socialinių demografinių charakteristikų sąsajos

35 lentelė. *Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo palyginimas tarp amžiaus grupių*

Skalė	n	Amžius	Vidurkiniai rangai	Z	p
Vidinių specifinių stresorių	27	18 – 25	39,89	-2,25	0,024
	39	50 ir daugiau	29,08		
	27	18 – 25	51,35	-2,45	0,014
	56	26 – 33	37,49		
	27	18 – 25	83,52	-1,21	0,227
	121	34 – 41	72,49		
	27	18 – 25	80,11	-2,88	0,004
	97	42 – 49	57,60		
	56	26 – 33	73,63	-2,72	0,007
	121	34 – 41	96,12		
	56	26 – 33	75,72	-0,27	0,787
	97	42 – 49	77,74		
	56	26 – 33	47,96	-0,019	0,985
	39	50 ir daugiau	48,08		
	121	34 – 41	121,18	-3,05	0,002
	97	42 – 49	94,93		
	121	34 – 41	85,08	-2,20	0,028
	39	50 ir daugiau	66,29		
	97	42 – 49	68,62	-0,06	0,956
	39	50 ir daugiau	68,21		
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	27	18 – 25	40,13	-2,34	0,020
	39	50 ir daugiau	28,91		
	27	18 – 25	47,20	-1,37	0,172
	56	26 – 33	39,49		
	27	18 – 25	78,31	-0,51	0,609
	121	34 – 41	73,65		
	27	18 – 25	74,89	-2,03	0,043
	97	42 – 49	59,05		
	56	26 – 33	82,44	-1,16	0,246
	121	34 – 41	92,04		
	56	26 – 33	80,44	-0,73	0,466
	97	42 – 49	75,02		
	56	26 – 33	51,02	-1,28	0,201
	39	50 ir daugiau	43,67		
	121	34 – 41	118,29	-2,30	0,021
	97	42 – 49	98,53		
	121	34 – 41	85,68	-2,49	0,013
	39	50 ir daugiau	64,42		
	97	42 – 49	70,15	-0,77	0,440
	39	50 ir daugiau	64,38		

Lentelės tęsinys

Skalė	n	Amžius	Vidurkiniai rangai	Z	p
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	27	18 – 25	38,93	-1,91	0,056
	39	50 ir daugiau	29,74		
	27	18 – 25	46,74	-1,24	0,213
	56	26 – 33	39,71		
	27	18 – 25	73,50	-0,134	0,893
	121	34 – 41	74,72		
	27	18 – 25	71,30	-1,44	0,150
	97	42 – 49	60,05		
	56	26 – 33	79,14	-1,74	0,082
	121	34 – 41	93,56		
	56	26 – 33	78,46	-0,31	0,756
	97	42 – 49	76,15		
	56	26 – 33	79,14	-1,74	0,082
	39	50 ir daugiau	93,56		
	121	34 – 41	118,23	-2,28	0,023
	97	42 – 49	98,61		
	121	34 – 41	85,51	-2,42	0,016
	39	50 ir daugiau	64,88		
	97	42 – 49	69,82	-0,62	0,538
	39	50 ir daugiau	65,22		

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

36 lentelė. *Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo palyginimas tarp išsilavinimo grupių*

Skalė	n	Išsilavinimas	Vidurkiniai rangai	Z	p
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	30	Vidurinis	70,80	-0,72	0,467
	121	Aukštasis universitetinis	77,29		
	30	Vidurinis	57,27	-0,33	0,745
	87	Profesinis	59,60		
	30	Vidurinis	57,27	-0,33	0,745
	87	Aukštasis neuniversitetinis	59,69		
	102	Profesinis	92,42	-0,70	0,483
	87	Aukštasis neuniversitetinis	98,02		
	102	Profesinis	103,94	-1,71	0,087
	121	Aukštasis universitetinis	118,80		
	87	Aukštasis neuniversitetinis	100,56	-0,80	0,423
	121	Aukštasis universitetinis	107,33		

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo.

37 lentelė. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo palyginimas tarp šeiminės padėties grupių

Skalė	n	Šeiminė padėtis	Vidurkiniai rangai	Z	p
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	58	Nevedęs / netekėjusi	144,00	-1,49	0,137
	203	Vedęs / ištekėjusi	127,29		
	58	Nevedęs / netekėjusi	47,28	-0,10	0,923
	36	Išsiskyres / -usi	47,85		
	58	Nevedęs / netekėjusi	33,04	-0,73	0,468
	6	Našlys / -ė	27,25		
	58	Nevedęs / netekėjusi	44,90	-1,37	0,169
	37	Gyvena su partneriu	52,86		
	36	Išsiskyres / -usi	21,97	-0,61	0,541
	6	Našlys / -ė	18,67		
	36	Išsiskyres / -usi	33,83	-1,26	0,208
	37	Gyvena su partneriu	40,08		
	36	Išsiskyres / -usi	133,01	-1,23	0,220
	203	Vedęs / ištekėjusi	117,69		
	6	Našlys / -ė	16,00	-1,26	0,207
	37	Gyvena su partneriu	22,97		
	6	Našlys / -ė	109,08	-0,17	0,867
	203	Vedęs / ištekėjusi	104,88		
37	Gyvena su partneriu	150,24	-1,13	0,117	
203	Vedęs / ištekėjusi	145,08			

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo.

38 lentelė. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo skirtumai pagal tarnybos stažą

Skalė	N	Tarnybos stažas	M	SD	χ^2	df	p
Vidinių specifinių stresorių	57	Iki 3 metų	7,24	4,47	10,23	6	0,115
	36	4 – 6 metų	6,84	3,39			
	56	7 – 10 metų	8,24	4,33			
	75	11 – 15 metų	8,02	4,98			
	62	16 – 20 metų	8,20	4,75			
	37	21 – 25 metų	6,07	2,99			
	17	25 ir daugiau metų	5,70	3,03			
Išorinių stresorių	57	Iki 3 metų	8,92	4,99	4,84	6	0,564
	36	4 – 6 metų	8,58	4,87			
	56	7 – 10 metų	9,21	4,57			
	75	11 – 15 metų	10,20	5,51			
	62	16 – 20 metų	10,08	5,50			
	37	21 – 25 metų	8,91	4,64			
	17	25 ir daugiau metų	7,94	3,85			

Lentelės tęsinys

Skalė	N	Tarnybos stažas	M	SD	χ^2	df	p
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	57	Iki 3 metų	5,51	3,87	11,00	6	0,088
	36	4 – 6 metų	5,83	3,81			
	56	7 – 10 metų	6,20	3,50			
	75	11 – 15 metų	6,42	4,99			
	62	16 – 20 metų	5,86	4,28			
	37	21 – 25 metų	4,64	2,99			
	17	25 ir daugiau metų	3,93	2,15			
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	57	Iki 3 metų	7,80	5,25	7,77	6	0,255
	36	4 – 6 metų	7,88	4,54			
	56	7 – 10 metų	9,74	5,69			
	75	11 – 15 metų	9,61	5,89			
	62	16 – 20 metų	8,58	4,93			
	37	21 – 25 metų	7,92	5,23			
	17	25 ir daugiau metų	7,28	3,52			

Pastaba: *n* – tyrimo dalyvių skaičius, *M* – vidurkis, *SD* – standartiniai nuokrypiai, χ^2 – chi kvadratas, *df* – laisvės laipsnis, *p* – reikšmingumo lygmuo.

39 lentelė. *Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo skirtumai tarp tarnybos stažo grupių*

Skalė	n	Tarnybos stažas	Vidurkiniai rangai	Z	p
Vidinių specifinių stresorių	149	Iki 10 metų	107,41	-2,18	0,029
	54	21 ir daugiau metų	87,08		
	149	Iki 10	139,99	-0,75	0,455
	137	11 – 20	147,31		
	137	11 – 20	102,63		
	54	21 ir daugiau metų	79,19		
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	149	Iki 10 metų	108,08	-2,45	0,014
	54	21 ir daugiau metų	85,23		
	149	Iki 10	143,11	-0,08	0,933
	137	11 – 20	143,93		
	137	11 – 20	102,37		
	54	21 ir daugiau metų	79,84		
			-2,54	0,011	

Pastaba: *n* – tyrimo dalyvių skaičius, *M* – vidurkis, *SD* – standartiniai nuokrypiai, χ^2 – chi kvadratas, *df* – laisvės laipsnis, *p* – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

40 lentelė. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo skirtumai pagal įstaigas

Skalė	N	Įstaiga	M	SD	χ^2	df	p
Vidinių specifinių stresorių	118	Lukiškių TI-K	7,41	4,11	5,95	4	0,203
	65	Vilniaus PN	6,79	4,62			
	92	Alytaus PN	7,90	4,08			
	20	Panevėžio PN	8,02	4,18			
	45	Kauno TI	7,76	5,27			
Išorinių stresorių	118	Lukiškių TI-K	9,19	4,80	1,87	4	0,760
	65	Vilniaus PN	9,41	4,93			
	92	Alytaus PN	9,32	5,07			
	20	Panevėžio PN	10,58	4,91			
	45	Kauno TI	9,39	5,94			
Sudėtingų santykių su vadovais ir bendradarbiais	118	Lukiškių TI-K	5,85	3,88	1,21	4	0,876
	65	Vilniaus PN	5,69	4,71			
	92	Alytaus PN	5,49	3,25			
	20	Panevėžio PN	5,65	4,56			
	45	Kauno TI	6,16	4,69			
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	118	Lukiškių TI-K	9,35	5,08	7,93	4	0,094
	65	Vilniaus PN	7,48	5,08			
	92	Alytaus PN	8,13	4,60			
	20	Panevėžio PN	9,31	6,07			
	45	Kauno TI	9,30	6,80			

Pastaba: *n* – tyrimo dalyvių skaičius, *M* – vidurkis, *SD* – standartiniai nuokrypiai, χ^2 – chi kvadratas, *df* – laisvės laipsnis, *p* – reikšmingumo lygmuo.

8 priedas. Streso įveikos klausimyno skalių vertinimo vidurkių palyginimas

41 lentelė. *Streso įveikos klausimyno skalių vertinimo vidurkių palyginimas*

Skalė	Vidurkinis rangas	χ^2	df	p
Socialinės paramos	2,75	535,29	3	0,000
Problemų sprendimo	3,45			
Emocinės iškvovos	1,26			
Vengimo	2,54			

Pastaba: χ^2 – chi kvadratas, *df* – laisvės laipsnis, *p* – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

42 lentelė. *Streso įveikos klausimyno skalių vidurkių tarpusavio palyginimas*

Skalės	Vidurkinis rangas	Z	p
Socialinės paramos	163,05	-3,87	0,000
Vengimo	140,83		
Socialinės paramos	106,41	-10,15	0,000
Problemų sprendimo	163,67		
Socialinės paramos	171,32	-14,97	0,000
Emocinės iškvovos	47,04		
Problemų sprendimo	171,40	-15,46	0,000
Emocinės iškvovos	31,00		
Problemų sprendimo	173,95	-11,65	0,000
Vengimo	90,20		
Emocinės iškvovos	52,13	-14,64	0,000
Vengimo	169,97		

Pastaba: Z – Z testo koeficientas, *p* – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

9 priedas. Streso įveikos klausimyno skalių vertinimo vidurkių ir socialinių demografinių charakteristikų sąsajos

43 lentelė. Streso įveikos klausimyno skalių vertinimo palyginimas tarp amžiaus grupių

Skalė	n	Amžius	Vidurkiniai rangai	Z	p
Socialinė paramos	27	18 – 25	39,52	-2,13	0,034
	39	50 ir daugiau	29,33		
	27	18 – 25	52,85	-2,86	0,004
	56	26 – 33	36,77		
	27	18 – 25	89,87	-2,06	0,039
	121	34 – 41	71,07		
	27	18 – 25	73,17	-1,75	0,081
	97	42 – 49	59,53		
	56	26 – 33	78,66	-1,83	0,067
	121	34 – 41	93,79		
	56	26 – 33	68,93	-1,72	0,086
	97	42 – 49	81,66		
	56	26 – 33	45,70	0,98	0,328
	39	50 ir daugiau	51,31		
	121	34 – 41	109,21	-0,08	0,940
	97	42 – 49	109,86		
	121	34 – 41	81,95	-0,70	0,486
	39	50 ir daugiau	76,01		
	97	42 – 49	69,75	-0,58	0,560
	39	50 ir daugiau	65,40		
Vengimo	27	18 – 25	38,30	-1,69	0,091
	39	50 ir daugiau	30,18		
	27	18 – 25	55,28	-3,49	0,000
	56	26 – 33	35,60		
	27	18 – 25	94,41	-2,68	0,007
	121	34 – 41	70,06		
	27	18 – 25	76,70	-2,33	0,020
	97	42 – 49	58,55		
	56	26 – 33	79,61	-1,66	0,096
	121	34 – 41	93,35		
	56	26 – 33	68,17	-1,88	0,060
	97	42 – 49	82,10		
	56	26 – 33	44,19	-1,62	0,105
	39	50 ir daugiau	53,47		
	121	34 – 41	107,87	-0,43	0,669
	97	42 – 49	111,54		
	121	34 – 41	79,11	-0,67	0,502
	39	50 ir daugiau	84,82		
	97	42 – 49	67,91	-0,28	0,782
	39	50 ir daugiau	69,97		

Pastaba: Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

44 lentelė. Streso įveikos klausimyno skalių vertinimo palyginimas tarp išsilavinimo grupių

Skalė	n	Išsilavinimas	Vidurkiniai rangai	Z	p
Problemų sprendimo	30	Vidurinis	64,45	-0,34	0,738
	121	Aukštasis universitetinis	67,10		
	30	Vidurinis	54,40	-0,86	0,388
	87	Profesinis	60,59		
	30	Vidurinis	60,48	-2,18	0,030
	87	Aukštasis neuniversitetinis	79,85		
	102	Profesinis	91,49	-0,96	0,339
	87	Aukštasis neuniversitetinis	99,11		
	102	Profesinis	98,66	-2,84	0,004
	121	Aukštasis universitetinis	123,25		
	87	Aukštasis neuniversitetinis	96,68	-1,59	0,111
	121	Aukštasis universitetinis	110,12		

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

45 lentelė. Streso įveikos klausimyno skalių vertinimo palyginimas tarp įstaigų

Skalė	n	Įstaiga	Vidurkiniai rangai	Z	p
Socialinė paramos	118	Lukiškių TI-K	76,87	-2,25	0,024
	45	Kauno TI	95,46		
	118	Lukiškių TI-K	92,35	-0,12	0,903
	65	Vilniaus PN	91,36		
	118	Lukiškių TI-K	107,63	-0,58	0,565
	92	Alytaus PN	102,77		
	118	Lukiškių TI-K	67,05	-1,75	0,080
	20	Panevėžio PN	83,95		
	65	Vilniaus PN	80,48	-0,35	0,730
	92	Alytaus PN	77,95		
	65	Vilniaus PN	40,45	-1,72	0,085
	20	Panevėžio PN	51,30		
	65	Vilniaus PN	50,26	-2,07	0,038
	45	Kauno TI	63,07		
	92	Alytaus PN	53,63	-2,01	0,044
	20	Panevėžio PN	69,70		
	92	Alytaus PN	63,02	-2,53	0,011
	45	Kauno TI	81,23		
20	Panevėžio PN	33,08	-0,02	0,983	
45	Kauno TI	32,97			

Lentelės tęsinys

Skalė	n	Įstaiga	Vidurkiniai rangai	Z	p
Emocinės iškvos	118	Lukiškių TI-K	85,12	-1,38	0,169
	45	Kauno TI	73,81		
	118	Lukiškių TI-K	92,67	-0,23	0,817
	65	Vilniaus PN	90,78		
	118	Lukiškių TI-K	97,71	-2,11	0,035
	92	Alytaus PN	115,49		
	118	Lukiškių TI-K	67,50	-1,43	0,152
	20	Panevėžio PN	81,30		
	65	Vilniaus PN	70,72	-1,93	0,054
	92	Alytaus PN	84,85		
	65	Vilniaus PN	41,26	-1,18	0,239
	20	Panevėžio PN	48,65		
	65	Vilniaus PN	58,02	-1,00	0,316
	45	Kauno TI	51,86		
	92	Alytaus PN	56,68	-0,13	0,897
	20	Panevėžio PN	55,65		
	92	Alytaus PN	75,58	-2,78	0,005
	45	Kauno TI	55,56		
20	Panevėžio PN	40,08	-2,02	0,043	
45	Kauno TI	29,86			

Pastaba: n – tyrimo dalyvių skaičius, Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

46 lentelė. Streso įveikos klausimyno skalių vertinimo skirtumai pagal šeiminių padėtį

Skalė	N	Šeiminė padėtis	M	SD	χ^2	df	p
Socialinės paramos	58	Nevedęs / netekėjusi	3,03	0,95	1,94	4	0,747
	36	Išsiskyres / -usi	3,12	0,80			
	6	Našlys / -ė	2,92	0,67			
	37	Gyvena su partneriu	3,05	0,96			
	203	Vedęs / ištekejusi	3,14	0,85			
Problemų sprendimo	58	Nevedęs / netekėjusi	3,46	0,84	5,11	4	0,276
	36	Išsiskyres / -usi	3,65	0,86			
	6	Našlys / -ė	3,81	0,94			
	37	Gyvena su partneriu	3,42	0,98			
	203	Vedęs / ištekejusi	3,67	0,81			
Emocinės iškvos	58	Nevedęs / netekėjusi	1,95	0,70	1,81	4	0,771
	36	Išsiskyres / -usi	1,85	0,59			
	6	Našlys / -ė	2,11	1,04			
	37	Gyvena su partneriu	1,99	0,76			
	203	Vedęs / ištekejusi	1,86	0,69			

Lentelės tęsinys

Skalė	N	Šeiminė padėtis	M	SD	χ^2	df	p
Vengimo	58	Nevedęs / netekėjusi	2,97	0,82	1,61	4	0,806
	36	Išsiskyręs / -usi	2,87	0,82			
	6	Našlys / -ė	2,89	0,74			
	37	Gyvena su partneriu	2,82	0,81			
	203	Vedęs / ištekėjusi	2,92	0,79			

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis, χ^2 – chi kvadratas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo.

47 lentelė. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo skirtumai pagal tarnybos stažą

Skalė	N	Tarnybos stažas	M	SD	χ^2	df	p
Socialinės paramos	57	Iki 3 metų	3,30	0,90	10,19	6	0,117
	36	4 – 6 metų	2,86	0,80			
	56	7 – 10 metų	2,99	0,82			
	75	11 – 15 metų	3,22	0,82			
	62	16 – 20 metų	3,04	0,89			
	37	21 – 25 metų	2,99	0,96			
	17	25 ir daugiau metų	3,25	0,84			
Problemų sprendimo	57	Iki 3 metų	3,71	0,77	4,12	6	0,661
	36	4 – 6 metų	3,48	0,83			
	56	7 – 10 metų	3,43	0,97			
	75	11 – 15 metų	3,67	0,86			
	62	16 – 20 metų	3,70	0,83			
	37	21 – 25 metų	3,55	0,69			
	17	25 ir daugiau metų	3,66	0,85			
Emocinės iškvovos	57	Iki 3 metų	1,96	0,55	5,56	6	0,474
	36	4 – 6 metų	2,01	0,83			
	56	7 – 10 metų	1,96	0,74			
	75	11 – 15 metų	1,82	0,73			
	62	16 – 20 metų	1,83	0,66			
	37	21 – 25 metų	1,83	0,63			
	17	25 ir daugiau metų	1,94	0,79			
Vengimo	57	Iki 3 metų	3,04	0,69	8,95	6	0,176
	36	4 – 6 metų	2,72	0,83			
	56	7 – 10 metų	2,77	0,74			
	75	11 – 15 metų	2,96	0,81			
	62	16 – 20 metų	2,92	0,82			
	37	21 – 25 metų	2,89	0,81			
	17	25 ir daugiau metų	3,19	0,94			

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis, χ^2 – chi kvadratas, df – laisvės laipsnis, p – reikšmingumo lygmuo.

48 lentelė. Pataisos pareigūnų patiriamo streso klausimyno skalių vertinimo skirtumai pagal tarnybos stažo grupes

Skalė	N	Tarnybos stažas	Vidurkiniai rangai	χ^2	df	p
Socialinės paramos	149	Iki 10 metų	165,99	0,68	2	0,712
	137	11 – 20 metų	175,56			
	54	21 ir daugiau metų	170,11			
Problemų sprendimo	149	Iki 10 metų	165,06	1,73	2	0,422
	137	11 – 20 metų	179,00			
	54	21 ir daugiau metų	163,95			
Emocinės iškvovos	149	Iki 10 metų	183,09	4,76	2	0,092
	137	11 – 20 metų	157,94			
	54	21 ir daugiau metų	167,63			
Vengimo	149	Iki 10 metų	163,67	1,47	2	0,479
	137	11 – 20 metų	173,91			
	54	21 ir daugiau metų	180,70			

Pastaba: *M* – vidurkis, *SD* – standartinis nuokrypis, χ^2 – chi kvadratas, *df* – laisvės laipsnis, *p* – reikšmingumo lygmuo.

10 priedas. Pataisos pareigūnų patiriamo streso ir taikomų įveikos strategijų sąsajos

49 lentelė. *Pataisos pareigūnų patiriamo streso ir socialinės paramos įveikos strategijos taikymo skirtumai pagal streso intensyvumo grupes*

Skalė	Streso stiprumas	Vidurkiniai rangai	Z	p
Vidinių specifinių stresorių	Silpnas	97,19	-4,30	0,000
	Stiprus	134,97		
	Silpnas	104,92	-1,92	0,054
	Vidutinis	121,60		
	Vidutinis	99,65	-2,89	0,004
	Stiprus	124,68		
Išorinių stresorių	Silpnas	93,96	-4,54	0,000
	Stiprus	133,51		
	Silpnas	102,25	-2,70	0,007
	Vidutinis	124,64		
	Vidutinis	104,13	-2,36	0,018
	Stiprus	124,69		
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	Stiprus	133,16	-4,32	0,000
	Silpnas	95,51		
	Vidutinis	105,49	-1,93	0,053
	Stiprus	122,29		
	Vidutinis	124,21	-2,56	0,010
	Silpnas	101,89		

Pastaba: Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

50 lentelė. *Pataisos pareigūnų patiriamo streso ir problemų sprendimo įveikos strategijos taikymo skirtumai pagal streso intensyvumo grupes*

Skalė	Streso stiprumas	Vidurkiniai rangai	Z	p
Vidinių specifinių stresorių	Silpnas	105,54	-2,39	0,017
	Stiprus	126,55		
	Silpnas	114,78	-0,43	0,671
	Vidutinis	111,10		
	Vidutinis	99,88	-2,84	0,004
	Stiprus	124,46		
Išorinių stresorių	Silpnas	96,85	-3,89	0,000
	Stiprus	130,70		
	Silpnas	103,55	-2,17	0,030
	Vidutinis	122,36		
	Vidutinis	102,76	-2,67	0,008
	Stiprus	126,03		
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	Stiprus	129,37	-3,44	0,001
	Silpnas	99,37		
	Silpnas	114,07	-0,25	0,805
	Vidutinis	111,92		
	Vidutinis	97,29	-3,79	0,000
	Stiprus	130,27		

Pastaba: Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

51 lentelė. Pataisos pareigūnų patiriamo streso ir emocinės iškvovos įveikos strategijos taikymo skirtumai pagal streso intensyvumo grupes

Skalė	Streso stiprumas	Vidurkiniai rangai	Z	p
Vidinių specifinių stresorių	Silpnas	92,28	-5,44	0,000
	Stiprus	139,92		
	Silpnas	99,96	-3,12	0,002
	Vidutinis	126,88		
	Vidutinis	100,13	-2,79	0,005
	Stiprus	124,22		
Išorinių stresorių	Silpnas	99,18	-3,37	0,001
	Stiprus	128,43		
	Silpnas	98,69	-3,30	0,001
	Vidutinis	127,19		
	Vidutinis	113,13	-0,32	0,755
	Stiprus	115,85		
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	Stiprus	134,77	-4,70	0,000
	Silpnas	93,87		
	Vidutinis	128,81	-3,64	0,000
	Stiprus	97,33		
	Vidutinis	108,45	-1,26	0,207
	Stiprus	119,40		

Pastaba: Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

52 lentelė. Pataisos pareigūnų patiriamo streso ir vengimo įveikos strategijos taikymo skirtumai pagal streso intensyvumo grupes

Skalė	Streso stiprumas	Vidurkiniai rangai	Z	p
Vidinių specifinių stresorių	Silpnas	102,03	-3,20	0,001
	Stiprus	130,09		
	Silpnas	112,94	-0,01	0,989
	Vidutinis	113,06		
	Vidutinis	98,51	-3,15	0,002
	Stiprus	125,76		
Išorinių stresorių	Silpnas	96,21	-4,04	0,000
	Stiprus	131,33		
	Silpnas	97,20	-3,63	0,000
	Vidutinis	128,66		
	Vidutinis	111,75	-0,63	0,531
	Stiprus	117,20		
Sudėtingų santykių su suimtaisiais / nuteistaisiais	Stiprus	131,63	-3,96	0,000
	Silpnas	97,07		
	Vidutinis	104,83	-2,08	0,037
	Stiprus	122,93		
	Vidutinis	121,82	-2,03	0,043
	Silpnas	104,26		

Pastaba: Z – Z testo koeficientas, p – reikšmingumo lygmuo. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.