



VILNIAUS UNIVERSITETAS
FILOSOFIJOS FAKULTETAS
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

Miglė Rastenytė

**Psichosocialinių rizikos veiksnių darbe, streso ir optimizmo reikšmė
teisėsaugos darbuotojų gerovei**

Magistro darbas

Teisės psichologijos studijų programa

Darbo vadovė: doc. dr. Dalia Bagdžiūnienė

Vilnius, 2024

TURINYS

SANTRAUKA.....	3
SUMMARY	4
SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS	5
PRATARMĖ	6
1. ĮVADAS	8
1.1. Teisėsaugos darbuotojai	8
1.2. Teisėsaugos darbuotojų gerovė.....	9
1.3. Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir teisėsaugos darbuotojų gerovė.....	10
1.4. Stresas ir teisėsaugos darbuotojų gerovė	14
1.5. Optimizmas ir teisėsaugos darbuotojų gerovė	18
1.6. Streso kaip mediatoriaus vaidmuo	23
1.7. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir hipotezės.....	25
2. METODIKA.....	27
2.1. Tyrimo dalyviai.....	27
2.2. Tyrimo priemonės	27
2.3. Tyrimo eiga.....	31
2.4. Rezultatų apdorojimas	32
3. REZULTATAI.....	33
3.1. Psichosocialinių rizikos veiksnių darbe, streso, optimizmo bei gerovės raiška ir jų tarpusavio sąsajos.....	33
3.2. Psichosocialinių rizikos veiksnių darbe, teisėsaugos darbuotojų streso, optimizmo ir gerovės raiška pagal demografines ir profesines charakteristikas	35
3.3. Psichosocialinių rizikos veiksnių, streso ir optimizmo reikšmė prognozuojant teisėsaugos darbuotojų gerovę.....	37
3.4. Streso reikšmė psichosocialinės rizikos darbe ir gerovės bei optimizmo ir gerovės ryšiams	37
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	41
Tyrimo ribotumai ir praktinės rekomendacijos	44
IŠVADOS.....	46
LITERATŪRA	47
PRIEDAI	54
1 priedas. Anketa	54

SANTRAUKA

Baigiamojo darbo tema: Psichosocialinių rizikos veiksnių darbe, streso ir optimizmo reikšmė teisėsaugos darbuotojų gerovei. **Darbo autorė:** Miglė Rastenytė, Vilnius, Vilniaus universitetas, 2024, 55 puslapiai (su priedais).

Šiame darbe nagrinėjama keturių konstruktyvų: psichosocialinės rizikos darbe, streso, optimizmo ir gerovės, tarpusavio sąsajos bei ryšiai su demografinėmis ir profesinėmis charakteristikomis teisėsaugos darbuotojų imtyje. Taip pat nagrinėjama kaip nepriklausomi kintamieji – psichosocialiniai rizikos veiksniai darbe, stresas ir optimizmas – prognozuoja gerovę. Toks tyrimas apimantis visus keturis kintamuosius ir nagrinėjančius juos teisėsaugos darbuotojų imtyje Lietuvoje dar nebuvo atliktas. **Tyrimo tikslas:** išnagrinėti psichosocialinių rizikos veiksnių, streso ir optimizmo sąsajas su teisėsaugos darbuotojų gerove. **Tyrimo dalyviai:** buvo apklausti 128 teisėsaugos darbuotojai – 79 policijos pareigūnai (61,72 %), 7 kalėjimo pareigūnai (5,47 %) ir 42 probacijos specialistai (32,81 %). Demografiniai duomenys parodė, kad tyrime dalyvavo 39 vyrai (30,47 %) ir 89 moterys (69,53 %). Tyrimo dalyvių amžiaus intervalas buvo nuo 21 metų iki 65 metų amžiaus, vidurkis – 41,24 ($SD = 9,73$) metai. Šiame tyrime naudota netikimybinė tikslinė atranka. **Tyrimo instrumentai:** Psichosocialinės rizikos klausimynas (Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija, 2012), Subjektyviai suvokiamo streso skalė (Cohen, Kamark & Mermelstein, 1983), PSO (5) geros savijautos rodiklis (Pasaulio sveikatos organizacija, 1998), Gyvenimo orientacijos skalė – revizuota (Scheier, Carver & Bridges, 1994), socialiniai demografiniai klausimai. **Tyrimo rezultatai:** stresas neigiamai, tuo tarpu optimizmas teigiamai prognozuoja teisėsaugos darbuotojų gerovę. Teisėsaugos darbuotojų darbe patiriamas stresas yra mediatorius psichosocialiniams rizikos veiksniams ir optimizmui prognozuojant jų gerovę.

Raktiniai žodžiai: Psichosocialiniai rizikos veiksniai darbe, stresas, optimizmas, gerovė, teisėsaugos darbuotojai.

SUMMARY

The topic of the thesis: The significance of psychosocial risk factors at work, stress, and optimism on law enforcement staff well-being. **The author of the thesis:** Miglė Rastenytė, Vilnius, Vilnius University, 2024, 55 pages (with appendixes).

This master thesis analyses the relationships between 4 constructs: psychosocial risk at work, stress, optimism and well-being, and relationships with demographic and professional characteristics in a sample of law enforcement staff. It also analyses how independent variables – psychosocial risk factors at work, stress, and optimism – predict well-being. Such a study covering all four variables and examining them in a sample of law enforcement staff has not yet been conducted in Lithuania. **Objective:** to examine the correlations of psychosocial risk factors, stress and optimism with the well-being of law enforcement personnel. **Participants:** 128 law enforcement personnel were interviewed - 79 police officers (61,72 %), 7 prison officers (5,47 %) and 42 probation officers (32,81 %). Demographic data showed that 39 males (30,47 %) and 89 females (69,53 %) participated in the study. The age of the study participants ranged from 21 to 65 years, with a mean of 41,24 ($SD = 9,73$) years. This study used non-probability purposive sampling. **Instruments:** Psychosocial Risk Questionnaire (State Labor Inspectorate of the Republic of Lithuania, 2012), Perceived Stress Scale (PSS) (Cohen, Kamark & Mermelstein, 1983), WHO (Five) Well-being Index (WHO-5) (World Health Organization, 1998), Revised Life Orientation Test (LOT-R) (Scheier, Carver & Bridges, 1994), socio-demographic questions. **Results:** stress negatively predicts, while optimism positively predicts well-being of law enforcement staff. Law enforcement officers' job stress is a mediator of psychosocial risk factors and optimism in predicting their well-being.

Keywords: psychosocial risk factors at work, stress, optimism, well-being, law enforcement staff.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Teisėsaugos darbuotojai (angl. *law enforcement staff*) – viešojo arba privataus sektoriaus darbuotojai, kurių pareigos apima įstatymų vykdymą, gyvybės ir nuosavybės apsaugą, taikos palaikymą ir kitas su visuomenės saugumu susijusias pareigas (Nemeth, 2021).

Gerovė (angl. *well-being*) – laimės ar pasitenkinimo būseną su žemu distreso lygiu, gera fizine ir psichine sveikata ir perspektyvomis arba gera gyvenimo kokybe (Amerikos psichologų asociacija, <https://dictionary.apa.org/>).

Psichosocialiniai rizikos veiksniai darbe (angl. *psychosocial risk factors at work*) – veiksniai, keliantys riziką psichinei, fizinei ir socialinei sveikatai, kuriuos sukelia darbo sąlygos ir organizaciniai bei santykių veiksniai, kurie priklauso nuo sąveikos su psichine veikla (Gollac & Bodier, 2011).

Stresas (angl. *stress*) – fiziologinė ar psichologinė reakcija į vidinius ar išorinius stresorius (Amerikos psichologų asociacija, <https://dictionary.apa.org/>).

Optimizmas (angl. *optimism*) – požiūris, kad nutiks geri dalykai ir kad žmonių norai ir tikslai galiausiai išsipildys (Amerikos psichologų asociacija, <https://dictionary.apa.org/>).

PRATARMĖ

Šiais laikais žiniasklaidoje vis garsiau kalbama apie problemas Lietuvos teisėsaugos institucijose. Tai – policijos pareigūnų trūkumas, mobingas, korupcija teismuose, dideli darbo krūviai, nepatrauklūs atlyginimai, psichologinė įtampa. Žinoma, svarbu suprasti, kad su teisės pažeidėjais dirbantys žmonės dėl darbo pobūdžio dažniau susiduria su stresą keliančiomis situacijomis, lyginant su kitų profesijų darbuotojais, nes nusikalsti linę žmonės dažnai turi neigiamas nuostatas prieš pareigūnus ar probacijos darbuotojus. Tai darbą teisėsaugos sistemoje daro psichologiškai sunkų, nemotyvuojantį dirbti, stengtis darbą atlikti profesionaliai. Visi šie išvardinti teisėsaugos sistemos aspektai neigiamai veikia teisėsaugos darbuotojų savijautą darbe, bei psichosocialinę darbo aplinką.

Psichosocialinė darbo aplinka turi didelę įtaką darbuotojų gerovei ir pasitenkinimui darbu. Teisėsaugos sistemoje dirbantys žmonės dažnai dirba įtemptomis sąlygomis, patiria stresą, todėl svarbu ištirti, kaip tai veikia jų asmeninę gerovę. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra (EU-OSHA, 2007) išskyrė veiksnius, kurie psichosocialinę darbo aplinką daro rizikingą darbuotojų gerovei. Tai būtų:

- pernelyg didelis darbo krūvis;
- prieštaringi reikalavimai ir nepakankamai aiškus vaidmuo;
- neįtraukimas į sprendimus, darančius poveikį darbuotojui;
- negalėjimas daryti įtakos tam, kaip atliekamas darbas;
- prastai valdomi organizaciniai pokyčiai;
- neužtikrintumas dėl darbo vietos išsaugojimo;
- neveiksminga komunikacija;
- vadovybės ar kolegų paramos trūkumas;
- psichologinis ir seksualinis priekabiavimas;
- sudėtingi klientai, pacientai, mokiniai ir t. t.

Taigi, iš išvardintų veiksnių galima daryti prielaidą, kad šiandienos teisėsaugos sistemoje dirbantys žmonės galimai susiduria su ne pačia palankiausia psichosocialine darbo aplinka, ir tai gali neigiamai paveikti jų gerovę. Svarbu suprasti, kad darbas žmogaus gyvenime užima svarbią poziciją, juk trečdalis dirbančio asmens dienos prabėga būtent dirbant, todėl svarbu kurti tokią psichosocialinę darbo aplinką, kurioje rizikos veiksnių būtų kuo mažiau bei jie būtų kontroliuojami, o darbuotojai būtų nepervargę, turėtų vadovų palaikymą, darbe jaustųsi saugiai.

Vis dėlto ne vien išoriniai veiksniai, tokie kaip darbo krūvis, santykiai su kolegomis, viršininkais ir klientais lemia darbuotojo suvokiamą gerovę. Prie dirbančio asmens gerovės dar prisideda ir asmens individualios savybės, požiūris į darbą ir apskritai – gyvenimą. Viena tų savybių yra optimizmas. Galima pastebėti, kad vieni žmonės, nepriklausomai nuo įstaigos kurioje dirba, dažniausiai būna geros nuotaikos, nesuirzę, bendraujantys maloniai. Egzistuoja ir kitokių žmonių – kad ir ką bedarytų, jų nuotaika būna prasta, juos sunku nudžiuginti, dažniausiai iš gyvenimo tokie asmenys tikisi blogiausio.

Kaip buvo minėta, Lietuvoje fiksuojamas teisėsaugos darbuotojų trūkumas, 2023 m. vien policijos pareigūnų trūko 15 % (Oficialiosios statistikos portalas, <https://osp.stat.gov.lt/>), krūviai dėl kolegų trūkumo esamiems darbuotojams yra išaugę, todėl šiuo metu yra aktualu tirti psichosocialinės rizikos veiksnių ir patiriamo streso reikšmę teisėsaugos darbuotojų gerovei. Taip pat šiame magistro darbe nagrinėjama optimizmo reikšmė teisėsaugos sistemos darbuotojų gerovei, nes šio asmenybės bruožo sąsajos su gerove teisėsaugos darbuotojų imtyje Lietuvoje yra itin mažai tyrinėta. Gauti rezultatai gali suteikti vertingų įžvalgų apie psichosocialinių rizikos veiksnių ir optimizmo reikšmę teisėsaugos darbuotojų gerovei, pagrįsti gerovės stiprinimo galimybes.

1. ĮVADAS

1.1. Teisėsaugos darbuotojai

Teisėsauga – tai veikla, kurią vykdančys asmenys organizuotai veikia siekdami įgyvendinti šalies įstatymus, ieškant, atgrasant, reabilituojant ar nubaudžiant žmones, kurie pažeidžia toje visuomenėje galiojančias taisykles ir normas (Kučionis ir Nekrošius, 2000). Teisėsaugos samprata siekia senovės laikus, o policija įvairiomis formomis egzistavo daugelyje žmonių visuomenių. Šių dienų valstybių teisiniuose kodeksuose terminas teisėsaugos pareigūnas apima kiekvieną asmenį, kuris gali vykdyti įstatymą leidžiančios valstybės suteiktą policijos galią ar įgaliojimus. Nors teisėsauga daugeliui asocijuojasi su nusikaltimų prevencija ir bausmių taikymu, egzistuoja ir probacija (lot. *probatio* – bandymas) – institucija užsiimanti nuteistųjų socialine reabilitacija ir kontrole ne laisvės atėmimo vietose. Probacija laikoma laisvės atėmimo bausmės alternatyva (Visuotinė lietuvių enciklopedija, <https://www.vle.lt/>).

Pasak Visuotinės lietuvių enciklopedijos (<https://www.vle.lt/>), probaciją vykdo valstybinės institucijos, bausmių vykdymo, socialines paslaugas teikiančios institucijos ir visuomeninės organizacijos. Nustatant probacijos pagrindus reikalaujama, kad pagal galimybes būtų garantuojamas visuomenės saugumas ir pasiekti probacijos tikslai: nebūtų įkalinami asmenys, kurie nekelia grėsmės visuomenei, jie būtų prižiūrimi ir gautų reikiamą socialinę, pedagoginę pagalbą. Galimybė skirti probaciją dažniausiai priklauso nuo laisvės atėmimo bausmės trukmės, padaryto nusikaltimo sunkumo, bet atsižvelgiama ir į asmens gyvenamąsias sąlygas, charakterį, amžių, sveikatą, psichinę būklę, praeitį, veiksmus siekiant išvengti padaryto nusikaltimo neigiamų padarinių (Visuotinė lietuvių enciklopedija, <https://www.vle.lt/>). Skiriamos dvi probacijos formos: probacija kaip baudžiamosios atsakomybės priemonė (jų turinį sudaro įpareigojimai ir draudimai, suvaržantys nuteistojo teises) ir probacija kaip pagalba nuteistam asmeniui (socialinės, psichologinės paslaugos, kuriomis siekiama nustatyti nuteistojo pagrindines problemas ir padėti jas išspręsti).

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. vasario 21 d. nutarimu buvo patvirtinta Probacijos sistemos Lietuvoje koncepcija, kuri probaciją apibrėžė kaip baudžiamosios atsakomybės realizavimo formą, kurią sudaro bausmės vykdymo atidėjimas, lygtinis atleidimas nuo laisvės atėmimo bausmės prieš terminą ir lygtinis paleidimas iš pataisos įstaigų, taikomą nusikaltimą padariusiam asmeniui kaip lygtinio pobūdžio alternatyva paskirtai laisvės atėmimo bausmei ir vykdomą taikant nuteistojo priežiūrą ir teikiant jam socialinę paramą (Sakalauskas ir Jarutienė, 2015). 2024 metų sausio mėnesio duomenimis

Lietuvoje 14134 asmenys yra Lietuvos probacijos tarnybos priežiūroje (Lietuvos probacijos tarnyba, <https://probacija.lrv.lt/lt/>).

Lietuvos gyventojų pasitikėjimas ir požiūris į teisėsaugos institucijas gana smarkiai skiriasi. Anot visuomenės nuomonės tyrimus atliekančios „Vilmorus“ bendrovės apklausos, 2024 metų kovo mėnesį 66,2 % lietuvių išreiškė pasitikėjimą policija kaip institucija. Tuo tarpu ta pati apklausa parodė, kad tik 22,8 % pilnamečių Lietuvos gyventojų pasitiki teismais (<http://www.vilmorus.lt/lt/>).

1.2. Teisėsaugos darbuotojų gerovė

Kai kurie mokslininkai tvirtina, kad gerovė gali reikšti žmogaus hedonišką geros savijautos patirtį ir eudaimonišką pasitenkinimo bei tikslų išpildymo patirtį (Sonntag, 2015). Taigi anot šio apibrėžimo gerovė būna dvejopa. Tuo tarpu kai kurie mokslininkai pateikia labai supaprastintą gerovės apibrėžimą. Pavyzdžiui, žmogaus gerovė yra tai, kas žmogui naudinga (Sumner, 2005). Sonntag (2015) savo tyrime gerovę apibūdina kaip dinamišką konstrukta, kuris kinta laikui bėgant ir svyruoja žmoguje. Gerovė (būseną, kuomet asmuo gerai jaučiasi ir (arba) pasitenkinimo bei tikslo išpildymo patyrimas) yra daugelio asmenų pageidaujama būseną, į kurią vis dažniau orientuojasi organizacijos ir visuomenės (Costanza et al. 2014). Atitinkamai, tyrimais buvo bandoma nustatyti atskirus veiksnius, kurie prisideda prie gerovės, dažnai sutelkiant dėmesį į klausimą, kuo žmonės, kurių gerovės lygis aukštas, skiriasi nuo asmenų, disponuojančių žemesniu gerovės lygiu. Tačiau nors individualios nuostatos daro įtaką asmens gerovei, šis požiūris, sutelktas tik į individualius skirtumus, nepaiso dinamiško gerovės pobūdžio. Gerovė nėra stabili: ji svyruoja trumpesniais laikotarpiais (pavyzdžiui, dienomis ir savaitėmis), o per ilgesnį laiką (pavyzdžiui, mėnesius ir metus) gali smarkiai pasikeisti – padidėti arba mažėti (Friedman & Kern 2014). Taip nutinka, nes gerovę lemia daug veiksnių: išsilavinimas, sveikata, socialiniai ryšiai, gaunamos pajamos, gyvenamosios vietos disponavimas, užimtumas, laisvalaikio praleidimas (May, 2007). Nėra abejonės, jog gerovės būsenai reikšmingą įtaką daro ir laikas praleistas darbe. Kiekvieno dirbančio asmens gerovei įtakos turi patirtis darbe, o gerovė, savo ruožtu, turi įtakos elgesiui darbe, pavyzdžiui, užduočių atlikimui ar kitam elgesiui darbe.

Šiame darbe bus tyrinėjama teisėsaugos darbuotojų gerovė, todėl svarbu suprasti, kad būtent policijos sistemos darbuotojų darbo pobūdis dažnai yra sudėtingas ir įtemptas. Jų vaidmuo – apsaugoti gyvybę ir nuosavybę bei užkirsti kelią nusikaltimams (Morash, Haarr & Kwak, 2006). Policininkai dažnai patenka į situacijas, susijusias su neteisybe, nusikaltimais, visuomenės apatija, sužalojimais ir mirtimi (McCarty, Zhao & Garland, 2007). Toks nepageidaujamų reiškinių poveikis gali turėti neigiamos įtakos jų fizinei ir psichinei sveikatai.

Tačiau jų bendradarbiai, viršininkai ir apskritai, visuomenė tikisi, kad į tokias stresines situacijas patekę pareigūnai elgsis objektyviai ir profesionaliai bei bus veiksmingi sprendimų priėmėjai ir problemų sprendėjai (Gibbons, 2024). Visa tai, gali reikšmingai sumažinti policininkų gerovę, juk, kaip jau minėta, patirtys darbe labai veikia bendrą žmogaus būseną. Ypač policininkams, kurie dažniau nei kitus darbus dirbantys žmonės, susiduria su pavojingomis situacijomis, nusikaltusiais asmenimis. Po sunkios, įvykių kupinos dienos, neretai policininkams grįžus namo būna sunku atsiriboti nuo darbe patirtų įvykių, tokie išgyvenimai gali paveikti jų pasitenkinimą gyvenimu ir gerovę apskritai.

Burke ir Mikkelsen (2006) atliko tyrimą, kuriame buvo lyginama policijos pareigūnų darbo patirtis, pasitenkinimas darbu ir psichologinė gerovė einant policininko pareigas penkiuose skirtinguose karjeros etapuose, kaip etapų atskirtį naudojant amžiaus ribą. Duomenys buvo renkami iš 466 policijos pareigūnų dirbusių Norvegijoje, kurie pagal amžių buvo suskirstyti į penkias grupes (32 metų ir jaunesni, 33–37 metų, 38–42 metų, 43–47 metų ir 48 metų ar vyresni). Tyrimas nustatė esminius karjeros etapo psichologinės gerovės matavimų skirtumus. Ankstyvuosiuose karjeros etapuose dirbantys policijos pareigūnai nurodė mažesnę emocinio išsekimo lygį, mažiau cinizmo, mažiau nusiskundimų sveikata, mažesnę vaistų vartojimą ir mažesnę depresijos lygį nei pareigūnai vėlesnėse karjeros stadijose. Visos penkios grupės buvo panašios savo atsakymais apie profesinį veiksmingumą, nerimą, mintis apie savižudybę (tokių minčių buvo mažai) ir potrauminio streso simptomus. Taigi, šio tyrimo rezultatai rodo, kad jaunesnių, turinčių mažesnę darbo stažą pareigūnų gerovė yra didesnė nei vyresnių jų kolegų, dirbančių tą patį darbą.

1.3. Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir teisėsaugos darbuotojų gerovė

Psichosocialinė darbo aplinka – tai plati sąvoka, kuri iš esmės reiškia, kaip individas patiria darbo aplinką ir reaguoja į ją, taigi individas tampa dėmesio centre (Rugulies, 2019). Vienas iš dažniausių būdų paaiškinti psichosocialinę darbo aplinką yra tai, kad ji reiškia žmonių sąveiką su juos supančia aplinka. Tai apima ne tik tai, kaip žmonės veikia jų darbo aplinką, bet ir tai, kaip žmonės patys kuria savo darbo aplinką. Iš šios perspektyvos aišku, kad psichosocialinė aplinka apima individo sąveiką su visais jo darbo situacijos aspektais (Abrahamsson & Johansson, 2013). Mokslininkai tyrinėjantys šį fenomeną išskiria rizikos veiksnius, kurie psichosocialinę darbo aplinką daro nepalankią: kolektyvo susvetimėjimas, monotoniškas darbas, darbdavio įtaka ir darbuotojo autonomija, pastangų ir atlygio pusiausvyra, organizacinis teisingumas, socialinis kapitalas darbo vietoje ir patyčios darbo vietoje (Rugulies, 2019). Svarbu suprasti, kaip mokslininkai aiškina šio reiškinio sampratą. Socialiniai aspektai apima bendruosius veiksnius žmonių visuomenės lygmenyje,

susijusius su socialine struktūra ir socialiniais procesais, kurie veikia individą. Psichologiniai veiksniai apima individo lygmens procesus ir reikšmes, turinčias įtakos psichinėms būsenoms. Kartais šie žodžiai derinami kaip „psichosocialiniai“. Tai trumpas psichologinio ir socialinio derinio terminas, tačiau tai taip pat reiškia, kad šių procesų poveikis asmeniui vyksta pirmiausia per tai, kaip asmuo suvokia ir vertina psichosocialinės aplinkos veiksnius (Stansfeld & Rasul, 2007). Šiuolaikiniai tyrimai nagrinėja psichosocialinę darbo aplinką iš dviejų perspektyvų. Pirmoji nagrinėja aplinkos veiksnių sistemą, siejant su tokiomis psichologinėmis pasekmėmis, kaip įsitraukimas į darbą (Lazauskaite-Zabielske, Urbanaviciute & Rekasiute Balsiene, 2018) ar įsipareigojimas organizacijai (Teo, Bentley & Nguyen, 2020). Kita perspektyva būtų kuomet aplinkos veiksniai, kurie nagrinėjami kaip potencialūs įtampos darbe, streso šaltiniai, įvardinami kaip psichosocialiniai rizikos veiksniai. Rizikos veiksnių spektras gali būti platus – pradedant darbo krūviu ir baigiant konfliktais kolektyve ar su interesantais.

Svarbu tai, kad gera psichosocialinė darbo aplinka pasižymi pirmiausia tuo, kad joje individui suteikiamos visos sąlygos tinkamai dirbti. Anot Abrahamson ir Johansson (2013), geroje darbo aplinkoje pašalinama fizinė rizika ir problemos, įranga ir darbo vietos yra pritaikytos pagal skirtingas žmonių fizines galimybes ir suprojektuotos taip, kad būtų lengviau dirbti. Šioje aplinkoje darbuotojai mėgaujasi savarankiškumo ir dalyvavimo visuose kolektyvo reikaluose jausmu. Žmogus, dirbantis geroje darbo aplinkoje, jaučia, kad darbas jam suteikia fizinę, intelektualinę ir kultūrinę stimuliaciją, įvairovę, socialinio bendravimo galimybes, galimybę mokytis bei asmeninį ir profesinį tobulėjimą. Gerai pritaikytoje psichosocialinėje aplinkoje darbo krūviai, reikalavimai ir iššūkiai (tiek fiziniai, tiek psichologiniai) yra apgalvoti ir tinkamai subalansuoti.

Deja, visgi, psichosocialinės rizikos poveikis darbe yra vienas didžiausių iššūkių darbuotojų saugai ir sveikatai. Taip yra dėl nuolatinių darbo organizavimo pokyčių bei jų poveikio darbuotojams. Aplinka ir darbo pobūdis turi įtakos bendrai žmogaus sveikatai ir gerovei (Fernandes & Pereira, 2016). Tarptautinė darbo organizacija psichosocialinę riziką apibrėžia kaip sąveikas tarp darbo turinio, darbo organizavimo ir valdymo, kitų organizacinių ir aplinkos sąlygų bei darbuotojo įgūdžių ir poreikių (International Labour Organization, <https://www.ilo.org/>). Tai apima nemandagumą, užgauliojimus, fizinį smurtą, priešišumą ir seksualinį priekabiavimą (Teo, Bentley & Nguyen, 2020). Mokslinėje literatūroje sutariama dėl psichosocialinės rizikos pobūdžio ir nustatymo, pavyzdžiui, darbo poreikių, darbo organizavimo ir turinio, socialinių santykių ir vadovavimo, individualios darbo sąsajos, darbo vertybių, teisingumo ir pagarbos, sveikatos ir gerovės bei įžeidžiančio elgesio (Fernandes & Pereira, 2016).

Svarbu pabrėžti, kad šiandienos pasaulis, kupinas naujų išmanių technologijų, labai greitai keičiasi, keičiasi ir darbo aplinka įvairiose gyvenimo srityse. Pasaulinė Covid-19 pandemija, didžiumoje pasaulio valstybių įvestas karantinas pastūmėjo daugelį darbuotojų pereiti prie nuotolinio darbo modelio (Brynjolfsson et al., 2020). Šiuo metu įsivyravus popandeminiam laikotarpiui vis daugiau žmonių dirba hibridiniu būdu, tai reiškia, kad kelias dienas per savaitę dirba iš namų, likusias – iš biurų. Taigi naujos ar atnaujintos darbo formos, informacinių technologijų taikymas, gali sukelti vis kitokias darbo rizikas (Fernandes & Pereira, 2016). Per pastaruosius du dešimtmečius darbinis gyvenimas daugelyje šalių patyrė didelių pokyčių, kurie padidino darbo stresą sukeliančių veiksnių lygį ir sumažino darbuotojų gerovės lygį. Reikia pabrėžti, kad psichosocialiniai rizikos veiksniai, tarkime, padidėjęs praleistų darbe viršvalandžių kiekis tiesiogiai atsiliepia žmogaus gerovei. Ilgiau būnant darbe, žmogus namo grįžta labiau pavargęs, turi mažiau laiko savo hobiams, gal net pradeda netaisyklingai maitintis (Kim, Kwon & Wang, 2022). Tas gali gana greitai atsiliepti asmens sveikatai, emocinei būsenai. Suprastėjus fizinei ir psichinei sveikatai žmogaus gerovė pradeda greitai mažėti. Juk gerovei palaikyti reikia tinkamai subalansuoto gyvenimo būdo, o darbe praleisti viršvalandžiai tikrai neprideda pasitenkinimo gyvenimu.

Kalbant apie teisėsaugos darbuotojus, svarbu tai, kad policijos pareigūnai savo kasdieniame darbe susiduria ne tik su profesiniais pavojais, policininkai turi kovoti ir su stresu, kurį sukelia neigiama darbo aplinka ir priešiška sąveika darbe (Malach-Pines & Keinan, 2007). Policijos pareigūnų psichologinės gerovės tyrimuose buvo lyginama trauminių operatyvinių incidentų įtaka su dažnai pasitaikančiais nedideliais darbo rūpesčiais (Brough, 2004). Šie tyrimai parodė, kad organizacinio darbo rūpesčiai (pavyzdžiui, biurokratijos gausa, darbas nevalgius) gali turėti panašų, jei ne didesnę poveikį psichologinei gerovei ir darbo našumui kaip ir policininkų darbe kylantys veiklos incidentai. Taigi iš šio tyrimo galima suprasti, kad net iš pažiūros nepavojingi psichosocialiniai rizikos veiksniai turi tokią pat neigiamą įtaką teisėsaugos darbuotojų gerovei.

Psichosocialinis rizikos veiksnys – smurtas – yra vienas didžiausių darbuotojams gresiančių pavojų. Jis apima įžeidinėjimą, grasinimus ir fizinę agresiją. Smurto šaltiniai gali būti įstaigoje arba už jos ribų. Policijos darbuotojų kontekste galima sakyti, kad smurto aktai gali įvykti vykdant profesines užduotis – susiduriant su neblaiviais asmenimis ir kitose situacijose. Kartais smurtas baigiasi žūtimis, nes svarbu įvertinti, kad pareigūnai neretai susiduria ir su ginkluotais asmenimis. Smurto atvejų padariniai neretai apima sužalojimus, potrauminio streso sindromą, pasitraukimą iš tarnybos. Su psichologiniu smurtu susiduriančių teisėsaugos darbuotojų gyvenimo gerovė taip pat krenta. Psichologinio smurto šaltiniu dažnai

tampa vadovai, nes jie užima aukštesnes pareigas, disponuoja didesne galia prieš savo pavaldinius (Adebayo & Ogunsina, 2011).

Reikia suprasti, kad psichosocialinės rizikos darbe veiksniai tendencingai veikia darbuotojo gerovę, o laikui bėgant aukštas šių rizikos veiksnių pasireiškimas gali sukelti net sveikatos bėdas ir taip ženkliai pabloginti individo gerovę. Stansfeld ir Candy (2006) atlikta metaanalizė parodė, kad darbe patiriama įtampa, maža darbuotojų apsisprendimo laisvė, žema socialinė parama, dideli psichologiniai reikalavimai, pastangų ir atlygio disbalansas ir didelis darbo nesaugumas numatė dažnus psichikos sutrikimus. Iš metaanalizėje nagrinėtų psichosocialinės rizikos veiksnių didžiausią neigiamą poveikį psichikos sveikatai turėjo darbo įtampa ir pastangų bei atlygio disbalansas. Natūralu, kad psichinė sveikata stipriai koreliuoja su asmens gerovės jausmu. Tad iš šios metaanalizės galima spręsti, jog didesnę psichosocialinę riziką darbe patiriantys asmenys dažniau susiduria su psichinės sveikatos problemomis, pavyzdžiui, depresija, o depresyvūs asmenys būna ženkliai mažiau patenkinti savo gyvenimu, nei depresija nesergantys žmonės. Stansfeld ir Candy (2006) darbas parodė, kad tiek vyrai tiek moterys gali būti labiau linkę susidurti su psichikos sveikatos problemomis ar net ligomis dėl dažnai ir smarkiai pasireiškiančių psichosocialinės rizikos veiksnių darbe. Autoriai daro išvadą, kad psichosocialinės rizikos veiksniai turi didelės reikšmės darbuotojų savijautai, psichinei sveikatai, tuo pačiu ir gerovei. Šiuos veiksnius svarbu nustatyti ir mažinti arba šalinti, taip užtikrinant darbuotojų psichinę sveikatą. Juk sumažėjus asmenų gerovei, susirgus ligomis, tame tarpe ir psichikos, nukenčia darbuotojų darbingumas, našumas, kai kuriais atvejais jie iš viso gali tapti nedarbingi. Taigi psichosocialinių veiksnių darbe mažinimu turėtų būti interesuoti ir patys darbdaviai, norėdami išsaugoti darbuotojus ir užtikrinti gerą darbo kokybę.

Kanadoje atliktas tyrimas siekė išanalizuoti, kurie psichosocialinės rizikos veiksniai labiausiai veikia policijos pareigūnų psichologinę gerovę. Nustatyta, kad socialiniai ir ekonominiai veiksniai, tokie kaip biudžeto mažinimas, dėl ko atsiranda darbuotojų trūkumas, kiti policijos pareigūnai patiria viršvalandžius, turi neigiamą įtaką policijos darbuotojų psichologinei savijautai. Autokratinis vadovo lyderystės stilius, darbuotojo neįvertinimas, nepripažinimas kaip svarbaus kolektyvo dalies elemento taip pat lėmė mažesnę policijos pareigūnų gerovę (Deschênes, Desjardins, & Dussault, 2018).

Taigi apibendrinus šį skyrių, galima teigti, kad psichosocialinė rizika ir su darbu susijęs stresas yra sudėtinga, reikšminga ir didelius iššūkius kelianti problema, su kuria susiduria teisėsaugos sistemos darbuotojai visame pasaulyje. Stresas neigiamai veikia visus organizacijos dalyvius ir ženkliai prisideda prie neigiamų pasekmių sveikatai (Teo, Bentley & Nguyen, 2020). Viena iš psichosocialinių rizikos veiksnių poveikio pasekmių yra su darbu

susijęs stresas (Franklin & Gkiouleka, 2021). Nustatyta, kad policijos darbe psichosocialinių rizikos veiksnių buvimas padidina darbo streso suvokimą ir turi įtakos pasitenkinimui darbu ir rezultatams (Mastracci & Adams, 2018).

1.4. Stresas ir teisėsaugos darbuotojų gerovė

Streso sąvoka šiandieninėje mokslinėje literatūroje gali būti suprantama dvejopai. Stresas gali reikšti būseną, kuomet organizmas jausdamas pavojų pasiruošia kovoti arba bėgti, pavyzdžiui, kai žmogų kas nors išgašdina. Šitoks stresas – trumpalaikė būsena, kuri yra naudinga žmogui ir nesukelianti neigiamų pasekmių. Kitas klasikinis apibrėžimas, kurį pateikė Lazarus ir Folkman (1984) teigia, kad stresas yra vertinimo proceso, kurio metu individas suvokia, kad yra disbalansas tarp jo ar jos aplinkos poreikių ir išteklių, kurie, jo nuomone, turi būti patenkinti šiais poreikiais, rezultatas. Šiuolaikiniame pasaulyje vis daugiau žmonių susiduria su ilgalaikiu stresu, kuris tiek fizinei, tiek psichinei sveikatai gali sukelti rimtą žalą. Anot Jusienės ir Laurinavičiaus (2007), nuolatinį stresą patiriantys asmenys ne tik tampa mažiau atsparūs virusinėms arba infekcinėms ligoms, bet ir jų organizmas dėl imuninės sistemos susilpnėjimo tampa nepajėgus kovoti su piktybinėmis ląstelėmis – tai lemia onkologines ligas. Ilgalaikis stresas lemia ir kitas ligas, ypač širdies bei kraujagyslių sistemos sutrikimus bei virškinimo organų sutrikimus. Taigi sutrikęs širdies darbas, opos skrandyje bei onkologinės ligos yra vienos iš dažniausių ilgalaikio arba nuolatinio streso pasekmių (Jusienė ir Laurinavičius, 2007).

Svarbu išskirti, kad skirtingas reakcijas į stresą sukelia skirtingi stresoriai, tačiau organizmo fiziologinė reakcija į šį reiškinį yra vienoda: ima greičiau plakti širdis, prakaituoja delnai, padažnėja kvėpavimas, įsitempia raumenys, kraujuje padaugėja adrenalino. Gali būti tik, kad pirmuoju atveju šios reakcijos intensyvesnės, o antruoju atveju, susiduriant su ilgalaikiu stresu, į kūno siunčiamus filologinius signalus, žmonės kreipia mažiau dėmesio, taigi ir mažiau pastebi organizme vykstančius pokyčius (Jusienė ir Laurinavičius, 2007).

Šiais laikais stresą darbe patiria daug darbuotojų. JAV atliktame tyrime matyti, kad net 76 % dirbančiųjų sutiko su teiginiu, kad darbovietėje patiriamas stresas veikia jų psichinę sveikatą ir jie buvo patyrę perdegimą. Pasaulio sveikatos organizacija perdegimą apibrėžia kaip sindromą, atsirandantį dėl lėtinio streso darbo vietoje, kuriam būdingas išsekimo ar energijos netekimo jausmas, neigiami ar ciniški jausmai, susiję su darbu ir sumažėjęs profesinis efektyvumas (World Health Organization, <https://www.who.int/>). Maslach apibrėžia profesinį perdegimą kaip „psichologinį sindromą, užsitęsusią reakciją į lėtines, stresines situacijas, kurios vyksta tarp žmonių darbe“ (Maslach, 2010). Maslach taip pat

pažymi, kad ilgalaikis įvairių socialinių stresorių ir jų pasekmių poveikis sukelia psichologinės erozijos procesą, kuris, be fizinių, išryškina psichologines ir socialines streso pasekmes. 2019 m. stresas darbe buvo pripažintas kaip profesinis reiškinys ir įtrauktas į 11-ąją Tarptautinę ligų klasifikaciją (International Classification of Diseases 11th Revision, <https://icd.who.int/en>) kaip sindromas, atsirandantis dėl lėtinio streso darbo vietoje, kuris nėra sėkmingai valdomas ir kurį galima apibūdinti trimis pagrindiniais aspektais:

- 1) energijos išsekimo arba išsekimo jausmas;
- 2) padidėjęs protinis atstumas arba ciniškas požiūris į bendradarbius ir klientus;
- 3) sumažėjusio profesinio veiksmingumo arba sumažėjusio asmeninio pasiekimo jausmas.

Tačiau verta paminėti, kad vis dėlto kai kurios profesijos patiria daugiau streso dėl savo darbo specifikos. Viena jų būtų policijos pareigūnai. Policininkai savo kasdiniame darbe susiduria su sunkiomis situacijomis. Juk mūsų visuomenėje policija turi galią ir pareigą vykdyti įstatymus, išsaugoti taiką, užkirsti kelią nusikaltimams, ginti pilietines teises ir laisves, teikti paslaugas bendruomenei (Bano & Talib, 2017). Siekiant išlaikyti ir užtikrinti šiuos interesus, labai svarbu, kad policijos pareigūnai būtų kuo geresnės fizinės ir psichinės sveikatos. Daugeliui policijos pareigūnų su jų darbu susijusios užduotys gali būti varginančios, nes jie nuolat stebimi ir dažnai susiduria su įtemptais ir traumuojančiais scenarijais (Waters & Ussery, 2007). Sisteminga apžvalga, tirianti policijos pareigūnų streso rizikos veiksnius, parodė, kad dideliuose miestuose dirbę pareigūnai buvo labiau linkę į didesnę streso lygį ir potrauminį streso sutrikimą, nes jie dažniau pateko į smurtines ir ekstremalias situacijas (Galanis, Fragkou & Katsoulas, 2021). Neigiamos su darbu susijusios sąlygos, pavyzdžiui, pailgintos darbo valandos, padidėjęs darbo krūvis, darbo ir šeimos konfliktai prisideda prie pareigūnų streso lygio kilimo.

Kaip jau minėta, kai kurių profesijų atstovai yra labiau linkę patirti stresą darbe. Tai būtų tokie specialistai kaip policijos pareigūnai ar sveikatos priežiūros darbuotojai (Teoh, Yau & Chong, 2020). Policijos pareigūnų darbo stresas ir jo pasekmės patraukia mokslo bendruomenės dėmesį tiek aprašomuoju, tiek prevenciniu, tiek intervencijos požiūriu (Baek & Seepersad, 2022). Kaip rašo Cieślak ir kiti (2020), žmogaus pagrindinių teisių užtikrinimas, piliečių saugumo optimizavimas, privačios nuosavybės apsauga – tai veikla, reikalaujanti didelių psichologinių policijos pareigūnų pastangų. Ši veikla, atsižvelgiant į didelę su tuo susijusią atsakomybę, yra linkusi kelti situacijas, kurios gali iššaukti specialistų atsaką į stresą. Pavyzdžiui, būtinybė dirbti skubiai, neturėti pakankamai žmogiškųjų ar materialinių išteklių, visapusiškai pasirengti policijos budėjimams, dirbti naktinėmis ar savaitgalio pamainomis,

darbo nenuspėjumais yra aspektai, kurie įvardijami kaip psichosocialiniai veiksniai, didinantys policijos pareigūnų streso lygį (Cieślak et al., 2020). Svarbu paminėti, kad poilsio dienos neįprastu laiku, pavyzdžiui, šokiadieniais, gali paveikti darbuotojų santykius su šeima, artimaisiais, didinti atskirtį, nes paprastai tomis dienomis kiti šeimos nariai nebūna namie. Tuo tarpu policijos pareigūnai, dirbantys slenkančiu grafiku, neretai praleidžia savaitgalius, šventines dienas darbe, todėl negali kokybiškai praleisti laiko su šeima, giminėmis, tai sukelia papildomo streso, nes dėl darbo kenčia asmeninis gyvenimas. Dėl visų šių priežasčių mažėja policijos pareigūnų gerovė.

Mokslinėje literatūroje plačiai nagrinėjama streso įtaka pareigūnams, aprašomos jų darbo sąlygos, tačiau Lietuvoje šia tematika tyrimų atlikta nedaug. Vieno iš Lietuvoje atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad Lietuvos policijos pareigūnams stresą labiausiai kelia administracinės problemos, šeimyninės problemos ir neefektyvi kriminalinio teisingumo sistema (Žukauskas ir kt., 2001). Šis tyrimas taip pat atskleidė, jog tik 6 % policijos pareigūnų buvo patenkinti savo gaunamu atlyginimu. Įdomu ir tai, kad tik 12 % respondentų atsakė, kad nekonkuruoja su kolegomis. Taigi didelis biurokratinio darbo kiekis, įtempti santykiai su kolegomis, dideli viršininkų reikalavimai sudaro sąlygas policininkų streso kilimui. Iš šio tyrimo matome, kaip glaustai susiję psichosocialiniai rizikos veiksniai darbe su stresu, o tai tuo pačiu daro neigiamą įtaką policijoje dirbančių asmenų gerovei.

Lietuvoje kaip ir daugelyje kitų Vakarų valstybių teisėsaugos sistema užsiima ne vien baudimo ir bausmės taikymo metodais, tačiau vykdo ir resocializacijos programas. Probacijos pareigūnų profesinė veikla skiriasi nuo pareigūnų dirbančių policijoje. Probacijos pareigūnas prisiima policininko vaidmenį, kai siekia užtikrinti probuojamojo elgesio kontrolę bei teisminį ir visuomenės pasitikėjimą probacija (Allard, Wortley & Stewart, 2003 iš Nikartas, Paliuka ir Tereškinas, 2021). Pasak Allard, Wortley ir Stewart (2003), probacijos pareigūnas stengiasi atidžiai sekti probuojamo žmogaus vykdomas probacijos sąlygas, kreipia dėmesį į smulkius įstatymų pažeidimus, draudžiamą elgesį, kurį pastebėjęs, iš karto kreipiasi į teismą dėl probacijos panaikinimo arba probacijos sąlygų griežtinimo. Atlikdamas policininko vaidmenį probacijos pareigūnas būna griežtas, o su probuojamuoju sukuriama šaltas, kontroliuojantis santykis. Pats pareigūnas, atlikdamas šį vaidmenį, save vertina kaip teisinių ir organizacinių reikalavimų laikymosi garantą (Allard, Wortley & Stewart, 2003 iš Nikartas, Paliuka ir Tereškinas, 2021). Tačiau probacijos pareigūnai prisiima ir dar vieną ne mažiau svarbų vaidmenį – socialinio darbuotojo. Probacijoje dirbantis asmenys konsultuoja ir nukreipia jį pas įvairius socialinius partnerius, padeda jam ieškoti darbo ar įgyti išsilavinimą, suteikia socialinę, emocinę, psichologinę pagalbą. Toks vaidmuo kuria su probuojamuoju šiltą, nesmerkiantį santykį, pagrįstą supratimu, priėmimu, pasitikėjimu ir pagarba (Allard, Wortley

& Stewart, 2003 iš Nikartas, Paliauka ir Tereškinas, 2021). Iš tokio probacijosje dirbančio pareigūno aprašymo, galima suprasti, kad pagalbos ir kontrolės (baudimo) aspektų įgyvendinimas gali sukurti neužtikrintumo ir vidinio prieštaravimo situaciją, kai nėra aišku, kaip laviruoti tarp šių priešingų vaidmenų (Allard, Wortley & Stewart, 2003 iš Nikartas, Paliauka ir Tereškinas, 2021). Kaip rodo tyrimai, šis vidinis konfliktas atsiliepia probacijos pareigūnams darbe patiriant didesnę stresą, emocinį išsekimą, profesinį perdegimą (Gayman & Bradley, 2013 iš Nikartas, Paliauka ir Tereškinas, 2021) bei palaikant probacijos pareigūno ir probuojamo asmens tarpasmeninius santykius (West & Seiter, 2004 iš Nikartas, Paliauka ir Tereškinas, 2021).

Užsienyje atlikti tyrimai padeda geriau suprasti probacijos darbuotojų patiriamą stresą ir jo įtaką darbuotojams. Whitehead (1985) buvo vienas pirmųjų tyrėjų, nagrinėjusių profesinio perdegimo raišką tarp probacijos ir lygtinio paleidimo pareigūnų. Savo tyrime jis lygino probacijos pareigūnus su kitais darbuotojais, dirbančiais klientų aptarnavimo srityje, ir nustatė, kad probacijos pareigūnai patiria didesnę perdegimo lygį, apskritai, dažniau patiria perdegimą, emocinį išsekimą, nuasmeninimą, menką pasitenkinimą darbu (Whitehead, 1985). 2013 metais Lewis, Lewis ir Garby JAV atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad pareigūnai, pranešę apie smurtinį ir seksualinį recidyvą savo bylose, nusikaltėlių savižudybes ir grasinimus ir (arba) užpuolimus eidami pareigas, įvertinę trauminio streso ir perdegimo rodiklius, gavo žymiai aukštesnius balus nei pareigūnai, kurie nepatyrė šių atvejų (Lewis, Lewis & Garby, 2013). Vadinasi šio tyrimo rezultatai rodo, kad kuomet darbe yra susiduriama su sudėtingomis bylomis, žiauriomis istorijomis, visa tai atsiliepia probacijos pareigūnų gerovei, jiems dažniau gresia perdegimas.

Vėlesni JAV atlikti tyrimai, nagrinėję probacijos pareigūnų stresą darbe, parodė, kad didžiausi veiksniai, kėlę stresą probacijos darbuotojams, buvo nereikalingas dokumentų tvarkymas, nepakankamas laikas darbams atlikti, neužtikrintumas dėl išėjimo į pensiją, šeimyniniai įsipareigojimai ir finansiniai rūpesčiai (Thomas, 1988, iš Lewis, Lewis & Garby, 2013). Nedžiuginantys rezultatai buvo rasti ir kitame tyrime. Maždaug pusė probacijos pareigūnų Simmons, Cochran ir Blount tyrime (1997) teigė, kad mestų darbą probacijosje, jei tik rastų geresnį darbą. Pagrindiniai nepasitenkinimo darbu ir su darbu susijusio streso šaltiniai, apie kuriuos šiame tyrime pranešė pareigūnai, buvo nedažnas atlyginimų kėlimas ir paaugštinimas, atlyginimas neproporcingas reikalaujamam darbui, vadovybės paramos trūkumas ir didelis kiekis dokumentų tvarkymo (Simmons, Cochran & Blount, 1997). White ir kiti (2015) atliko interviu su pareigūnais ir nustatė pagrindinius veiksnius, sukeliančius stresą darbe: vaidmenų dviprasmiškumą (teisėsaugos pareigūno prieš socialinio darbuotojo), vaidmenų konfliktą (bausmė prieš reabilitaciją), vaidmenų perkrovą (sistemos poreikiai prieš

įstatymų pažeidėjo poreikius), asmeninio ir profesinio sąžiningumo iššūkius ir sunkumus nustatant asmenines ir profesines ribas. Šių tyrimų apibendrinimas nuosekliai rodo, kad probacijos pareigūnų pastebėti darbo stresą sukeltantys veiksniai ir nepasitenkinimas darbu daugiausia buvo kilę organizacijos viduje, o ne dėl tikros įstatymų pažeidėjų priežiūros.

Lenkijoje atlikto tyrimo tikslas buvo išanalizuoti ryšį tarp įveikos stilių ir probacijos pareigūnų profesinio perdegimo simptomų tikimybės. Probacijos pareigūnų perdegimas gali apimti emocinio išsekimo, nuasmeninimo ir sumažėjusio asmeninio pasiekimo jausmo aspektus. Neigiamas perdegimo poveikis sukelia nesilankymą darbe, išsekimą ir cinizmo jausmą. Pagrindiniai probacijos pareigūnų perdegimo veiksniai šiame tyrime buvo žema institucinė (darbovietės) atsakomybė ir nesugebėjimas diagnozuoti bei valdyti organizacines problemas (Wirkus et al., 2021). Tyrimą atlikę mokslininkai pabrėžia, kad perdegimas turi rimtų neigiamų pasekmių probacijos darbuotojų sveikatai ir savijautai. Dėl to galima sakyti, kad perdegimas mažina darbuotojų gerovės jausmą.

Apibendrinus šį skyrių, matyti, kad stresas dažnai veikia kaip psichosocialinių rizikos veiksnių darbe padarinyš, pasekmė ir tokiu būdu mažina policijos ir probacijos darbuotojų gerovę. Taip pat svarbu suprasti, kad ne vien darbe patiriamas stresas mažina asmens gerovės suvokimą. Teisėsaugos pareigūnai, turėdami savo asmeninius gyvenimus ir ten susidurdami su iškilusiais sunkumais, kaip ir visi kiti dirbantys ar nedirbantys asmenys taip pat kelia savo streso lygį ir tuo pačiu mažina suvoktą gerovę.

1.5. Optimizmas ir teisėsaugos darbuotojų gerovė

Psichologinį optimizmo fenomeną galima suprasti įvairiai. Pats sąvokos pavadinimas kilo nuo lotyniško žodžio *optimus*, reiškiančio „geriausias“. Anot Scheier ir Carver (1985), žmonės labai skiriasi vienas nuo kito savo požiūriu į pasaulį. Kai kurie žmonės pasaulį ir jame vykstančius dalykus vertina palankiai, jie vadinami optimistais. Optimizmas gali būti apibrėžiamas kaip lūkestis, kad žmogus patirs gerų rezultatų gyvenime, taip pat pasaulėžiūra, kuomet praeities ar dabarties įvykiai interpretuojami teigiamai (Carver, Scheier & Segerstrom, 2010). Taip pat optimizmas gali būti vertinamas kaip „dispozicija“ arba „atribucijos stilius“. Dispozicinis optimizmas yra bendras asmenybės bruožas, kuris išlieka asmenybei būdingas laikui bėgant ir skirtingose situacijose. Tai daro įtaką asmeniui teigiamai interpretuoti praeities, dabarties ir ateities gyvenimo įvykius (Carver & Scheier, 2001). Petersono ir Seligmano (1987) atlikti tyrimai optimizmą aiškina kaip „atribucijos stilių“, kuomet individas savyje turi vidinę jėgą (Seligman, 2002), kuri padeda interpretuoti savo nesėkmes ir neigiamus įvykius kaip nepastovius (neigiami įvykiai daugiau nepasikartos ir jie gali būti įveikiami), išorinius (neigiami įvykiai atsiranda dėl laikinų išorinių veiksnių ar

žmonių) ir kad neigiamas įvykis yra specifinis (įvykis neturės įtakos jokiai kitai veiklai žmogaus gyvenime). Panašiai optimizmą vertina ir Patnaik (2013). Pozityviają psichologiją tyrinėjanti mokslininkė teigia, kad optimistai taiko išorinę atribuciją (tai nėra jų kaltė), nestabilią atribuciją (tai tik laikinas nepatogumas, sunkumas) ir specifinę atribuciją (nepasisekė tik šiuo konkrečiu atveju). Optimizmas yra psichinis požiūris, kuris interpretuoja situacijas ir įvykius kaip geriausius (optimizuotus), tai yra dabartinis momentas yra optimalios būsenos.

Optimizmas labai susijęs su tikslų siekimu. Ar asmuo nukreipia išteklius tikslui pasiekti, priklauso nuo jo pasitikėjimo, kad pasirinktas tikslas gali būti pasiektas. Jei asmuo abejoja, ar gali pasiekti tikslą, jis gali per anksti nutraukti pastangas arba niekada nepradėti tikslo siekimo (Carver, Scheier & Segerstrom, 2010). Šiuo atveju optimistiški žmonės turi įsitikinimą, kad tikslai yra pasiekiami nepaisant iškilusių kliūčių, jie labiau pasitiki savo jėgomis, negalvoja apie neigiamas pasekmes, sunkumus kelyje link tikslo siekimo, todėl aukštesnį optimizmo lygį turintys asmenys dažniau pasiekia tikslų, yra ambicingesni, o tai prisideda ir prie jų gerovės kūrimo.

Nors įprasta galvoti apie tikslus ir lūkesčius situacijos lygmeniu (Vroom, 1964 iš Patnaik, 2013), optimizmo sampratos pagrindas yra visuotinė tendencija turėti teigiamų lūkesčių dėl ateities. Tai reiškia, kad nusiteikimo optimizmas gali turėti įtakos tam, kaip sunkiai stengiamės pasiekti tikslus įvairiose gyvenimo srityse. Optimizmas, kaip būdo bruožas, daro įtaką žmogaus elgesiui (Patnaik, 2013). Pasak Patnaik, optimistiškoms asmenybėms yra būdingos tokios savybės:

- aiški jaudinančio ir prasmingo gyvenimo vizija;
- optimistų elgesys dažnai nukreiptas į tikslą pagal tam tikrą optimisto viziją;
- pasitikėjimas savo jėgomis bei gebėjimais;
- savo gyvenimo kontroliavimas;
- atsakomybės prisiėmimas;
- bendravimas, socializavimas su kitais žmonėmis;
- pilnavertis gyvenimas.

Kai kurie mokslininkai teigia, kad optimistiškas požiūris į gyvenimą atsiskleidžia kuomet yra susiduriama su sunkumais, problemomis bei iššūkiais. Asmenys, turintys optimistinį aiškinamąjį stilių, ir toliau siekia savo branginamų išsikeltų tikslų ir reguliuoja save bei savo asmenines būsenas, naudodami efektyvias įveikos strategijas net ir susidūrę su sunkumais, kad galėtų pasiekti ir įgyvendinti savo tikslus (Sharot, 2011). Aiškinamąjį stilių šiuo atžvilgiu reikia suprasti kaip požiūrį į gyvenime nutinkančius įvairius įvykius ir

situacijas, jiems ieškant paaiškinimo ir mąstant apie ateities perspektyvas. Atliekant tyrimus susijusius su šia perspektyva, buvo rasta teigiamų koreliacijų tarp optimizmo ir fizinės bei psichinės gerovės, nes optimistišką aiškinamąjį stilių taikantys asmenys rečiau suserga somatinėmis ligomis ar depresija bei rečiau mąsto apie savižudybę, kai susiduria su dideliais įtemptais gyvenimo įvykiais nei asmenys, taikantys pesimistinį aiškinimo stilių (Miller, 2005). Taigi tyrimai įrodo, kad optimistiški žmonės geba geriau susidoroti su sunkumais nei mažiau optimistiški asmenys.

Kai kurie mokslininkai aiškina, kad gerovę galima skirstyti į dvi rūšis: hedoninę arba subjektyvią gerovę – kuri sutelkia dėmesį į laimę, teigiamą poveikį ir malonumą, bei eudemoninę arba psichologinę gerovę – kuri sutelkia dėmesį į žmogaus potencialo išpildymą ir gyvenimo tikslo supratimą (Waterman, Schwartz & Conti, 2008). Žinoma, šie du gerovės aspektai yra susiję, tačiau skirtingi. Trumpai tariant, subjektyvi gerovė suprantama kaip gera savijauta, teigiamos nuotaikos ir pasitenkinimo gyvenimu buvimas. Psichologinė gerovė yra būseną, kuriai būdingas priėmimas, aktualizavimas, asmenybės augimas, darna ir integracija su kitais asmenimis (Keyes & Ryff, 1995). Ryff (1989) savo tyrime teigė, kad psichologinė gerovė skiriasi nuo subjektyvios gerovės ir teigė, kad yra šešios psichologinės gerovės dimensijos: autonomija, asmeninis augimas, savęs priėmimas, gyvenimo tikslas, meistriškumas ir teigiami ryšiai su kitais žmonėmis. Ryff (1989) parodė, kad šių šešių dimensijų rodikliai turėjo teigiamos įtakos psichinei ir fizinei sveikatai, prie kurios subjektyvi (hedoninė) gerovė nebūtinai prisidėjo. Yra įrodymų, kad optimistiškai nusiteikusių žmonių gyvenimo kokybė būna aukštesnė, palyginti su mažai optimistiškais asmenimis ar pesimistais (Scheier & Carver, 2003). Tokius rezultatus galima aiškinti remiantis apsisprendimo teorija (angl. *self-determination theory*) (Ryan & Deci, 2022). Ši teorija aiškina, kad kuomet individai jaučia vidinę motyvaciją, jie nusprendžia judėti link realių tikslų, todėl turi didesnę galimybę patirti gerovę. Taip yra todėl, kad, siekdami savo tikslų, jie jaučia kompetenciją, meistriškumą, savarankiškumą ir malonumą.

Tyrimai rodo, kad tarp optimizmo ir atsparumo (angl. *resilient*) egzistuoja ryšys. Asmenys, kurie yra optimistiški streso akivaizdoje, būna linkę naudoti veiksmingas streso įveikos strategijas, o tai savo ruožtu lemia atsparesnį požiūrį (Yu & Zhang, 2007). Anot Patnaik (2013), optimizmas yra geras gynybinis mechanizmas prieš nelaimingumą. Patnaik teigia, kad optimizmas tapo labai vertingu asmenybės bruožu, naudingą ir svarbiu visam žmogaus funkcionavimui. Kaip pavyzdį galima pateikti tai, kad optimizmas skatina žmogų būti geros nuotaikos, džiaugtis mažais dalykais, taip pat šis būdo bruožas veikia kaip motyvuojantis veiksnys. Dėl šių priežasčių optimizmas kaip savybė atrodo iš tiesų labai vertinga šiuolaikiniam daug streso patiriančiam asmeniui.

Seligman (2002) teigė, kad asmuo, kuriam būdinga psichologinė gerovė, gyvena pilnavertį gyvenimą, kuriuo yra patenkintas, o tai yra esminis autentiškos laimės komponentas. Psichologinė gerovė ir optimizmas ilgą laiką buvo laikomi pagrindine gero gyvenimo sudedamąja dalimi. Vadinasi iš mokslininkų, tyrusių optimizmo ryšius su gerove, pastebėjimų galima daryti išvadą, kad pozityvus optimistiškas mąstymas neretai būna kartu susijęs su asmens gerove, aukšta gyvenimo kokybe, laimingo gyvenimo patyrimu.

Šiais laikais aktualu tirti gerovės ir optimizmo sąsajas, todėl egzistuoja nemažai tyrimų nagrinėjančių teigiamą optimizmo įtaką asmenybės gerovei. Vienas tyrimas, nagrinėjęs optimizmo ryšius su psichologine gerove, parodė, kad traumą patyrę žmonės, kurie buvo labiau optimistiški, buvo linkę greičiau atsigauti nuo su stresu susijusių traumų padarinių nei tie, kurie yra pesimistai ir daug nerimaujantys asmenys (Birkeland et al., 2017). Tokie rezultatai būtų aktualūs ir teisėsaugos darbuotojams, ypač policijos pareigūnams, nes jie dirba darbu, kuriame naudojamosi ginklais, gali įvykti įvairūs incidentai, sukeltys psichologines traumas. Kitas įdomus Plomin ir jo kolegų tyrimas (1992) tyrė ryšį tarp optimizmo ir įvairių psichikos sveikatos rodiklių, tuo pat metu tiriant genetinę ir aplinkos optimizmo kilmę tos pačios lyties dvynių porose, auginamų kartu ir atskirai. Išvados atskleidė, kad optimizmas prognozavo didesnę pasitenkinimą gyvenimu, o pesimizmas – depresiją, paranojišką priešišumą ir cinizmą. Be to, buvo apskaičiuota, kad žmogaus optimizmo ar pesimizmo lygį maždaug 25% prognozuoja genetika, o tai pabrėžia optimizmo, kaip paveldimo, psichinę sveikatą teigiamai veikiančio veiksnio svarbą.

Lyubomirsky, Sheldon ir Schkade (2005, iš Padhy, Chelli & Padiri, 2015) savo tyrime, nagrinėjo optimizmo ir gerovės sąsajas ir nustatė tris pagrindinius veiksnius, kurie prisideda prie žmonių gerovės lygio:

- 1) jų laimės taškas (tai yra genetiškai nulemtas stabilus laimės lygis);
- 2) jų gyvenimo aplinkybės (pavyzdžiui, tokie veiksniai kaip pajamos, šeimyninė padėtis ar religingumas);
- 3) jų teigiama pažintinė, elgsenos ir tikslo siekimu pagrįsta veikla.

Anot šių mokslininkų, intervencijos nukreiptos į optimistinį mąstymą gali pagerinti individo gerovę ir gali būti taikomos asmenims, siekiant padidinti jų vidinį gebėjimą susidoroti su sunkumais, o tai taip pat gali padidinti produktyvumą. Tyrimai, kuriuose buvo naudojamas „optimistinio mąstymo praktikavimas vizualizuojant geriausią save ateityje“ kaip intervencija, skirta pagerinti asmenų gerovę/laimę, parodė teigiamus rezultatus (Lyubomirsky et al., 2005 iš Padhy, Chelli & Padiri, 2015). Panašūs rezultatai buvo gauti ir Patnaik (2013) atliktame tyrime, kad optimizmas daro įtaką psichinei veiklai, fizinei bei psichinei sveikatai,

ilgaamžiškumui. Apskritai, tyrimai parodė, kad tie asmenys, kuriems būdingas didelis dispozicinis optimizmas, pasižymi mažesniu nerimo, savikritikos, susvetimėjimo ir depresijos lygiu. Optimistai taip pat pasižymi didesne savigarba ir labiau vidiniu kontrolės lokusu (Carver & Scheier, 2001).

Nors ir optimizmą nagrinėjančių tyrimų pastaraisiais metais daugėja (tai galima sieti su pozityviosios psichologijos populiarumo augimu), teisėsaugos darbuotojų optimizmo raišką tiriančių straipsnių publikuojama retai. Egzistuoja daugiau tyrimų nagrinėjančių medicinos ar švietimo sektorių darbuotojų optimizmo lygį, o policijos pareigūnai, nepaisant daug neigiamų emocijų keliančio darbo pobūdžio, vis dar nėra giliai ištyrinėta imtis. Padhy, Chelli ir Padiri 2015 metais atliko vieną iš nedaugelio tyrimų, kuriame analizavo policijos pareigūnų optimizmo ir jų gerovės sąsajas. Tyrimo tikslas buvo išmatuoti skirtingą darbo patirtį turinčių policijos pareigūnų optimizmo ir psichologinės gerovės tarpusavio ryšį bei skirtingą darbo patirtį turinčių policijos pareigūnų optimizmo įtaką psichologinei gerovei. Buvo siekiama patikrinti, ar egzistuoja skirtumai tarp policijos pareigūnų, turinčių skirtingą darbo patirtį, optimizmo ir psichologinės gerovės atžvilgiu. 60 policijos pareigūnų, tiek vyrų, tiek moterų, nuo 26 iki 57 metų, buvo suskirstyti į dvi lygias grupes, susidedančias iš dalyvių, turinčių mažiau nei 10 metų darbo stažo (1 grupė) ir daugiau nei 10 metų darbo patirties (2 grupė). Jiems buvo duota atlikti Psichologinės gerovės skalė ir Gyvenimo orientacijos testas. Tyrimo rezultatai parodė, kad šių dviejų grupių optimizmo lygis labai skyrėsi. Įdomu tai, kad didesnę darbo stažą turėjusių pareigūnų optimizmo lygis buvo aukštesnis nei jaunesnių kolegų, kurie policijos institucijoje dirbo mažiau nei metus. Reikšmingos teigiamos koreliacijos tarp optimizmo ir psichologinės gerovės buvo nustatytos visai policijos pareigūnų imčiai. Tai rodo, kad didėjant vieno kintamojo lygiams, šiuo atveju optimizmui, didėjo ir tyrime dalyvavusių policijos pareigūnų psichologinė gerovė. Tyrimo autoriai savo darbe teigia, kad optimizmas reikšmingai paaiškino 13 % policijos pareigūnų imties psichologinę gerovę. Tai rodo, kad yra ir kitų veiksnių, tokių kaip šeimos santykiai, pajamos, religija, socialinė parama ir amžius, kurie gali turėti įtakos imties psichologinės gerovės rezultatais. Mokslininkai tyrimo išvadose rašo, kad tokie rezultatai rodo, jog šiai policijos organizacijai būtų naudinga specifinė intervencija, kurios metu būtų skatinamas policijos pareigūnų optimizmo lygis, tuo pačiu gerinama pareigūnų psichologinė gerovė.

Kitas tyrimas specifiškai tyręs policijos pareigūnų optimizmo lygį buvo atliktas Nigerijoje, 2017 metais. Tyrimo autoriai teigė, kad tyrimas aktualus, nes Nigerija yra daugiatautė valstybė, pasižyminti dideliu nusikalstamumu, taikai grėsminga veikla, pavyzdžiui, pagrobimais, etnine krize, ginkluotais apiplėšimais, religine krize, politiniu smurtu. Turint omeny, kad policijos darbas, ko gero, labiau nei bet kuris kitas darbas

reikalauja ne tik absoliutaus profesionalumo, bet ir visiško įsipareigojimo, policijos pareigūnai, dirbantys tokioje aplinkoje, susiduria su didžiuliu spaudimu, psichologinėmis traumomis, jų psichologinė savijauta gali suprastėti (Adekunle, 2017). Taigi šio tyrimo tikslas buvo ištirti emocinio intelekto, dispozicinio optimizmo ir emocinio išsekimo ryšius su policijos pareigūnų psichologine gerove. Šiame darbe emocinis išsekimas, perdegimo darbe aspektas buvo apibrėžiamas kaip padidėjęs emocinių išteklių išsekvojimas. Tyrimo rezultatai parodė, kad tiek emocinis intelektas, tiek dispozicinis optimizmas, tiek emocinis išsekimas statistiškai reikšmingai siejosi su tyrimo dalyvių psichologine gerove. Aukštesni emocinio išsekimo balai koreliavo su žemesniais psichologinės gerovės įverčiais. Tokie rezultatai siejasi su ankstesniame skyriuje nagrinėtomis streso sąsajomis su patiriama gerove. Policijos pareigūnai, kurie surinko didesnius emocinio intelekto ir optimizmo skalių balus, surinko aukštesnius balus ir psichologinės gerovės skalėje. Anot tyrimo autoriaus, emocinis intelektas turi didžiulę įtaką darbuotojams, jų elgesiui ir psichologinei gerovei. Vadinasi, ne tik optimizmas, bet ir emocinis intelektas yra vienas iš veiksnių koreliuojančių su individo psichologine gerove. Taigi svarbu ugdyti, lavinti policijos pareigūnų emocinį intelektą, kadangi tai gali prisidėti prie jų psichologinės gerovės augimo, o tuo pačiu lemti didesnę darbo našumą, geriau atliktas užduotis, didesnę policijos pareigūnų pasitenkinimą darbu (Adekunle, 2017).

Apibendrinant šį skyrių galima teigti, kad optimizmas reikšmingai siejasi su aukštesne asmenybės gerove. Nors egzistuoja daug tyrimų, įrodžiusių optimizmo ir gerovės ryšį, tačiau labai nedaug mokslininkų tyrinėja šių konstrukto sąsajas teisėsaugos institucijų darbuotojų populiacijoje. Taigi galima teigti, kad teisėsaugos darbuotojų optimizmas ir gerovė yra menkai tyrinėta sritis psichologijoje, o ypač Lietuvoje, ir šiai sričiai geriau suprasti, gauti daugiau žinių apie ją reikia atlikti daugiau mokslinių tyrimų.

1.6. Streso kaip mediatoriaus vaidmuo

Streso reikšmė psichosocialiniams rizikos darbe veiksniams prognozuojant gerovę. Stresas – dažnai psichologiniuose tyrimuose vertinamas konstruktas. Dažniausiai yra vertinama, kaip stresas siejasi su kitais darbuose nagrinėjama kintamaisiais, tikrinami prognoziniai ryšiai. Taip pat egzistuoja ir sudėtingesni tyrimai, kuriuose stresas atlieka mediatoriaus vaidmenį, tai yra tarpininkauja vienam kintamajam veikiant kitą. Vienas tokių tyrimų siekė patikrinti, ar stresas gali būti tarpininkas tarp užgaulaus/ižeidžiančio (angl. *abusive*) vadovybės elgesio ir slaugytojų ištraukimo į darbą, pravaikštų ir ketinimų keisti darbą (Labrague, 2024). Tyrime dalyvavo 770 slaugių, teikiančių tiesioginę priežiūrą pacientams, ligoniams. Rezultatai parodė, kad stresas medijavo ryšį tarp ižeidžiančio vadovų

elgesio (psichosocialinio rizikos darbe veiksnio) ir slaugytojų darbo rezultatų, taip pat ketinimų keisti darbą, pravaikštų ir atsitraukimo nuo darbo (angl. *work disengagement*). Plačiau nagrinėjant šį tyrimą reikia atsižvelgti, kad slaugytojų pravaikštos, ketinimas keisti darbą galimai sąlygojo žemą pasitenkinimą darbu, o tai neabejotinai turėjo reikšmingą įtaką bendrai asmenybės gerovei. Tyrimai rodo, kad didelio streso sukeltas perdegimas darbe paveikia ir asmeninį darbuotojo gyvenimą (Lizano, 2015). Dar vienas tyrimas, nagrinėjęs streso kaip mediatoriaus vaidmenį, tyrė streso kaip tarpininko reikšmę dvasingumo darbe ir gerovės ryšiui (Mahipalan, 2019). Svarbu suprasti, kad šiame tyrime darbo dvasingumas (angl. *work spirituality*) apibrėžiamas kaip prasmės, vertės, motyvacijos radimas savo darbe, neskaitant atlyginimo ir veiklos rezultatų. Darbo dvasingumas pasireiškia, kuomet darbuotojai atranda vienybės ir bendrumo jausmą visoje organizacijoje (Petchsawang & Duchon, 2009). Iš šios sąvokos apibrėžimo galima suprasti, kad darbo dvasingumas yra kone atvirkščias psichosocialinei rizikai darbe, nes dvasingumas kaip tik suteikia darbuotojams teigiamų emocijų, vertingumo organizacijai jausmą, savo darbo įprasminimą. Anot tyrimo autorių, rezultatai parodė teigiamą ryšį tarp darbo dvasingumo ir psichologinės darbuotojų gerovės, bet atvirkštinį ryšį tarp dvasingumo darbe ir suvokto streso. Taip pat buvo nustatyta, kad subjektyvus stresas yra reikšmingas darbo dvasingumo ir darbuotojų gerovės santykio tarpininkas. Tai reiškia, kad kuo aukštesnis buvo darbuotojų dvasingumo darbe balas, tuo žemesnis buvo subjektyvaus streso įvertis, o tuo pačiu didėjo darbuotojų gerovė.

Streso reikšmė optimizmui prognozuojant gerovę. Nėra atlikta daug tyrimų, kurie tiesiogiai tirtų, kokią reikšmę kaip mediatorius turi stresas optimizmui prognozuojant gerovę. Tačiau egzistuoja panašių tyrimų, nagrinėjančių šių trijų konstrukčių tarpusavio sąsajas. Kai kurie mokslininkai analizuodami optimizmo įtaką asmens gerovei, teigia, kad optimizmas prisideda prie gebėjimo įveikti stresą, o tai kartu teigiamai veikia ir žmogaus gerovę (Pacheco & Kamble, 2016). Strizhitskaya ir kiti (2018) iškėlė hipotezę, kad emocinis stabilumas gali turėti įtakos ryšiui tarp suvokiamo streso ir psichologinės gerovės. Tyrimo autoriai teigia, jog aukštas emocinio stabilumo lygis gali užkirsti arba sulėtinti streso poveikį psichologinei gerovei. Atsižvelgiant į ankstesnį skyrių, kuriame buvo nagrinėtos optimizmo sąsajos su gerove, verta prisiminti, kad optimistiški asmenys labiau pasižymi emociniu stabilumu, juos rečiau galima išvesti iš kantrybės, optimistai, nepaisant pasitaikiusių sunkumų ir iššūkių, pasižymi tvirtu tikslų siekimu (Bouchard et al., 2017). Serrano, Andreu ir Murgui (2020) savo tyrime atskleidė, kad emocinis stabilumas prognozavo subjektyvią gerovę, o optimizmas šiame ryšyje buvo mediatorius. Taigi iš šių tyrimų matome, kad optimizmas siejasi su emociniu stabilumu, o atsižvelgiant į tai, kad emocinis stabilumas yra gebėjimas išlaikyti

emocinę pusiausvyrą stresinėmis aplinkybėmis (Abdel-Fattah, 2020), galima daryti prielaidą, kad optimizmas kaip ir emocinis stabilumas neigiamai veikdamas asmens suvokiamą streso lygį prognozuoja aukštesnę gerovę.

Apibendrinant šį skyrių, svarbu išskirti, kad nėra nei vieno panašaus tyrimo nagrinėjusio streso kaip tarpininko vaidmenį psichosocialinės rizikos ir gerovės ryšiui bei optimizmo ir gerovės santykiams teisės saugos pareigūnų imtyje. Taigi tokį darbą atlikti yra aktualu, nes tai būtų naujas tyrimas, nagrinėjantis bent kelių konstruktyvų pasireiškimą ir sąsajas daug streso patiriančioje teisės saugos darbuotojų populiacijoje.

1.7. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir hipotezės

Tyrimo tikslas – išnagrinėti teisės saugos darbuotojų psichosocialinių rizikos veiksnių, streso ir optimizmo sąsajas su teisės saugos darbuotojų gerove.

Tyrimo uždaviniai:

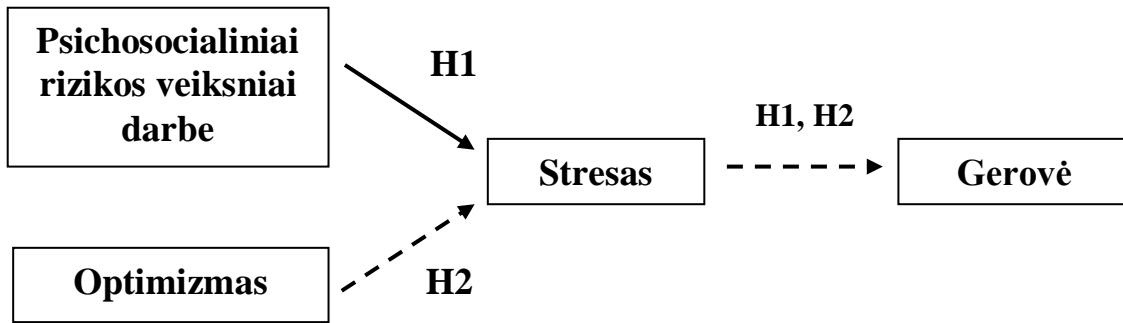
1. Išnagrinėti psichosocialinių rizikos veiksnių darbe, teisės saugos darbuotojų streso, optimizmo ir gerovės raišką ir sąsajas.
2. Išnagrinėti psichosocialinių rizikos veiksnių darbe, teisės saugos darbuotojų streso, optimizmo ir gerovės raišką pagal demografines ir profesines charakteristikas.
3. Nustatyti psichosocialinių rizikos veiksnių, streso ir optimizmo reikšmę prognozuojant teisės saugos darbuotojų gerovę.
4. Išnagrinėti streso kaip tarpinio kintamojo (mediatoriaus) reikšmę psichosocialinės rizikos darbe ir gerovės bei optimizmo ir gerovės ryšiams.

Tyrimo hipotezės:

Pagal ketvirtąjį uždavinį iškeltos dvi hipotezės (žr. 1 pav.):

H1: teisės saugos darbuotojų darbe patiriamas stresas yra tarpinis kintamasis (mediatorius) psichosocialiniams rizikos veiksniams darbe prognozuojant teisės saugos darbuotojų gerovę: labiau išreikšti rizikos veiksniai padidina darbuotojų patiriamą stresą, kuris mažina jų gerovės vertinimą.

H2: teisės saugos darbuotojų darbe patiriamas stresas yra tarpinis kintamasis (mediatorius) optimizmui prognozuojant teisės saugos darbuotojų gerovę: labiau išreikštas darbuotojų optimizmas mažina jų patiriamą stresą, kuris mažina jų gerovės vertinimą.



1 pav. Tyrimo schema, vaizduojanti, kaip psichosocialiniai rizikos veiksniai darbe ir optimizmas, dalyvaujant mediatoriumi – stresui, prognozuoja teisėsaugos darbuotojų gerovę

Pastaba. Punktyrinė linija žymi neigiamą ryšį.

2. METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Šiame tyrime naudota netikimybinė tikslinė atranka, nes dalyvauti tyrime buvo kviečiami tik teisėsaugos darbuotojai, taigi patekimas į imtį buvo ribotas. Tyrime dalyvavo 128 teisėsaugos darbuotojai: 79 policijos pareigūnai (61,72 %), 7 kalėjimo pareigūnai (5,47 %) ir 42 probacijos specialistai (32,81 %). Demografiniai duomenys parodė, kad tyrime dalyvavo 39 vyrai (30,47 %) ir 89 moterys (69,53 %). Tyrimo dalyvių amžiaus intervalas buvo nuo 21 metų iki 65 metų amžiaus, vidurkis – 41,24 ($SD = 9,73$) metai. Darbo institucijoje stažas svyravo nuo 1 metų iki 34 metų, vidutiniškai respondentai savo darbovietėje dirbo 13,68 metų.

2.2. Tyrimo priemonės

Tyrime buvo naudojami 4 instrumentai, nagrinėjamiems konstrukts išmatuoti.

1) **Psichosocialinės rizikos darbe klausimynas.** Šis instrumentas buvo naudojamas psichosocialiniams rizikos veiksniams darbe vertinti. Tai subjektyvaus vertinimo instrumentas, kai analizuojamus veiksnius vertina apklausiamieji darbuotojai. Klausimynas buvo parengtas Lietuvoje, 2012 metais, jį ruošė Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija. Jis buvo sudėtinė leidinio „Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos“ (Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų skyrius, 2012, <https://vdi.lrv.lt/lt/>) dalis. Darbo vietų rizikos tyrimus reikia atlikti, siekiant pilnai užtikrinti saugą ir sveikatą įmonėse pagal galiojančius LR teisės aktų reikalavimus. Rizikos vertinimo tikslas yra identifikuoti ir įvertinti visus esamus ar potencialius psichosocialinius rizikos veiksnius darbo aplinkoje.

Rezultatų vertinimas. Skalę sudarė 18 teiginių, kurių kiekvienas matavo psichosocialinės rizikos veiksnius. Klausimyno teiginių pavyzdžiai: „Mano sveikatai ir saugai nekelia pavojaus smurtas, grasinimai, užpuolimai“; „Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių“. Respondentai kiekvieną skalės teiginį vertino Likerto skale nuo 1 – visiškai nesutinku iki 5 – visiškai sutinku. Skaičiuojant rezultatus visi skalės teiginiai buvo perkoduoti – apversti jų balai, kad didesnis gautas bendros psichosocialinės rizikos skalės balas reikštų, jog tyrimo dalyviai darbe dažniau ir intensyviau susiduria su psichosocialinės rizikos veiksniais. Bendras psichosocialinės rizikos darbe balas buvo gautas susumavus visus 18 perkoduotų teiginių balų.

Skalės validumas ir patikimumas. Siekiant šiuos teiginius, kurie atitinka psichosocialinius rizikos veiksnius, suskirstyti į bendresnes grupes, buvo atlikta tiriamoji faktorių analizė. Analizuojant psichosocialinius rizikos darbe veiksnius ir tikrinant skalės konstrukto validumą, buvo atlikta pagrindinių komponentų faktorinė analizė su Varimax sukiniu su jau perkoduotais „apverstais“ teiginių vertinimais. Išskirti trys faktoriai, kurių reikšmės didesnės už vienetą ir kurie paaiškina 61,18 % duomenų sklaidos ($KMO = 0,904$, Bartleto sferiškumo kriterijaus $\chi^2 = 1324,903$, $p < 0,001$). Iš šių faktorių buvo sudarytos subskalės, patikrintas jų patikimumas. Visos bendros skalės patikimumo rodiklis šio tyrimo imtyje Cronbacho $\alpha = 0,93$, vadinasi skalė yra puikiai suderinta, patikima psichosocialinės rizikos matavimui. Subskalės „Vadovo lyderystės trūkumas“ Cronbacho $\alpha = 0,9$, subskalės „Nekomfortiškos darbo sąlygos“ Cronbacho $\alpha = 0,85$, subskalės „Savivertės/savirealizacijos stoka“ Cronbacho $\alpha = 0,7$.

Tuomet subskalėms buvo suteikti pavadinimai pagal juos sudarančius teiginius, duomenys pateikiami 1-oje lentelėje. Į pirmą „Vadovo lyderystės trūkumas“ subskalę įtrauktų teiginių pavyzdžiai: „Iš savo vadovo nesulaukiu pagalbos ir paramos, kurios man gali prireikti“, „Mano darbo vietoje nėra išsamiai aptariamų darbo užduotys, tikslai bei priemonės kaip jų pasiekti“. Į antrą subskalę, kuriai buvo suteiktas pavadinimas „Nekomfortiškos darbo sąlygos“, įėjo tokie teiginiai: „Mano darbas nevyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpių“, „Mano sveikatai ir saugai kelia pavojų smurtas, grasinimai, užpuolimai“. Į trečią subskalę, pavadintą „Savivertės/savirealizacijos stoka“, buvo įtraukti tokie teiginiai: „Negaliu daryti įtakos savo darbui: nepriimu sprendimų ir neprisiimu atsakomybės“, „Man nepadėkoma už gerai atliktą darbą“. Subskalių rodikliai buvo skaičiuojami sumuojant tam tikrai subskalei priklausiusių teiginių vertes. Aukštesni balai rodė aukščiau išreikštą psichosocialinės rizikos veiksnio (pavyzdžiui, nekomfortiškų darbo sąlygų) pasireiškimą.

1 lentelė. *Psichosocialinės rizikos klausimyno tiriamosios faktorių analizės su Varimax sukiniu teiginių faktorių svoriai*

Teiginiai	Faktoriai		
	1 faktorius Vadovo lyderystės trūkumas	2 faktorius Nekomfortiškos darbo sąlygos	3 faktorius Savivertės/savirealizacijos stoka
9 teiginys	0,81	0,23	0,27
3 teiginys	0,79	0,18	0,29
1 teiginys	0,73	0,17	0,16
2 teiginys	0,72	0,23	0,34
8 teiginys	0,69	0,26	0,16

14 teiginys	0,68	0,46	0,17
12 teiginys	0,53	0,52	0,34
15 teiginys	0,41	0,33	0,41
6 teiginys	0,1	0,75	0,33
7 teiginys	0,25	0,71	0,16
5 teiginys	0,28	0,7	0,31
10 teiginys	0,16	0,7	0,09
11 teiginys	0,36	0,67	-0,13
18 teiginys	0,13	0,53	0,46
13 teiginys	0,4	0,51	0,12
17 teiginys	0,15	0,27	0,72
4 teiginys	0,3	0,01	0,7
16 teiginys	0,41	0,2	0,65

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti didžiausi kintamojo svoriai faktoriuose.

Iš 1 lentelės matome, kad pirmąjį – Vadovo lyderystės trūkumo – faktorių sudarė 8 teiginiai. Pirmasis faktorius paaiškino 46,45 % bendros dispersijos. Antrasis faktorius, kurį sudarė 7 teiginiai, kartu su pirmuoju jau paaiškino 54,99 % bendros dispersijos. Trečiajam faktoriui priklausė 3 skalės teiginiai ir jis kartu su pirmais dviem faktoriais kartu paaiškino 61,18 % bendros dispersijos.

2) **Subjektyviai suvokto streso skalė** (angl. *Perceived Stress Scale (PSS)*). Ši skalė yra klasikinė streso vertinimo priemonė, jos tikslas – įvertinti, kiek situacijos gyvenime yra vertinamos kaip stresinės. Klausimai skalėje suformuluoti taip, kad būtų galima įvertinti kiek nenuspėjamas, nekontroliuojamas ir perkrautas gyvenimas atrodo tyrimo dalyviams. Tyrimas skirtas dalyviams nuo 12 metų. Instrumentą 1983 metais sukūrė Cohen, Kamark ir Mermelstein. Skalės autoriai rašo, kad suvokimas apie tai, kas vyksta gyvenime yra svarbiausias. Juk du asmenys per pastarąjį mėnesį savo gyvenime gali patirti lygiai tokius pačius įvykius, o atsižvelgiant į jų suvokimą, skalės bendras balas gali priskirti vieną iš tų asmenų žemo streso lygio kategorijai, bet antrąjį – aukšto patirto streso lygio kategorijai.

Rezultatų vertinimas. Skalę sudarė 10 klausimų, kuriems respondentai turėjo parinkti atsakymą Likerto skalėje nuo 0 – niekada iki 4 – labai dažnai. Klausimų pavyzdžiai: „Kaip dažnai pastarąjį mėnesį jautėte, kad nekontroliuojate svarbių dalykų savo gyvenime?“; „Kaip dažnai pastarąjį mėnesį jautėte, kad susikaupė tiek problemų, jog jų neįmanoma įveikti?“. Prieš atliekant balų skaičiavimą reikėjo perkoduoti klausimų nr. 4, 5, 7, 8 atsakymus, tai yra

apversti šių keturių teiginių balus. Bendras subjektyviai suvokto streso skalės įvertis skaičiuojamas susumuojant visus balus. Šios skalės rezultatai gali svyruoti nuo 0 iki 40, kuo didesnis bendras skalės įvertis, tuo respondentas savo gyvenime patiria daugiau streso. Skalės autoriai išskiria, kad kuomet įverčiai patenka į intervalą 0-13 laikoma, jog individo streso lygis žemas, 14-26 – vidutinis stresas, 27-40 reiškia aukštą suvokto streso lygį.

Patikimumas ir validumas. Anot klausimyno autorių (Cohen, Kamark & Mermelstein, 1983), šios skalės patikimumo koeficientas Cronbacho α lygus 0,84, 0,85 bei 0,86, nes originalus tyrimas atliktas įvairiose imtyse. Skalės vidinio nuoseklumo rodiklis šio tyrimo imtyje Cronbacho $\alpha = 0,83$, vadinasi skalė gerai suderinta, patikima suvokto streso matavimui. Skalės konstrukto validumas tikrintas taikant principinių komponentų faktorių analizės metodą su Varimax sukiniu. Išskirtas vienas faktorius, kuris paaiškina 41,91 % duomenų sklaidos (KMO = 0,86, Bartleto sferiškumo kriterijaus $\chi^2 = 418,068$, $p < 0,001$).

3) **Gyvenimo orientacijos skalė – revizuota** (angl. *Revised Life Orientation Test (LOT-R)*). Ši skalė skirta matuoti tyrimo respondentų optimizmo lygį. Skalę sukūrė Scheier, Carver ir Bridges 1994 metais. Gyvenimo orientacijos skalė vertina optimizmą, kuris atspindinti, kiek palankiai žmonės vertina savo ateities lūkesčius (Carver, Scheier, & Segerstrom, 2010). Vertimą į lietuvių kalbą šiai skalei atliko Monika Skerytė-Kazlauskienė, Ieva Vaskelienė ir Eglė Mažulytė, išversta 2013 metais (Mažulytė et al., 2014).

Rezultatų vertinimas. Skalę sudarė 10 teiginių, kuriuos respondentai turėjo įvertinti Likerto skalėje nuo 0 – visiškai nesutinku iki 4 – visiškai sutinku. Teiginių pavyzdžiai: „Neapibrėžtose situacijose paprastai tikiuosi geriausio“; „Bendrai aš tikiuosi, kad man nutiks daugiau gerų dalykų nei blogų“. Skaičiuojant rezultatus, kai kurių teiginių balus reikėjo perkoduoti, tai yra apversti reversinių teiginių nr. 3, 7, 9 balus. Po to sumuojami teiginių 1, 3, 4, 7, 9, 10 balai bendram įverčiui. Teiginiai 2, 5, 6 ir 8 nesumuojami, jie yra „užpildytojai“. Kuo didesnis bendras įvertis, tuo respondentas optimistiškesnis. Kai kuriuose tyrimuose gyvenimo orientacijos skalės rezultatai interpretuojami taip: jei tiriamojo bendras skalės balas 0-13 – žemas optimizmas (aukštas pesimizmas), 14-18 – vidutinio lygio optimizmas, 19-24 – aukštas optimizmas (žemas pesimizmas).

Patikimumas ir validumas. Originaliame tyrimo skalės Cronbacho α buvo lygi 0,76. Skalės vidinio nuoseklumo rodiklis šio tyrimo imtyje Cronbacho $\alpha = 0,8$, vadinasi skalė gerai suderinta, patikima respondentų optimizmui išmatuoti. Skalės konstrukto validumas tikrintas taikant principinių komponentų faktorių analizės metodą su Varimax sukiniu. Išskirtas vienas faktorius, kuris paaiškina 38,35 % duomenų sklaidos (KMO = 0,816, Bartleto sferiškumo kriterijaus $\chi^2 = 364,385$, $p < 0,001$).

4) **PSO (5) geros savijautos rodiklis** (angl. *WHO (Five) Well-being Index (WHO-5)*). Šis instrumentas tyrime buvo skirtas respondentų gerovei matuoti. Klausimą sudarė teiginiai, kurie atspindėjo bendrą tyrimo respondentų psichologinę savijautą – emocinę būseną, nuotaiką, požiūrį į save ir aplinką. Pirmą kartą šią priemonę savo dabartine forma 1998 m. pristatė Pasaulio sveikatos organizacijos Europos regioninis biuras, vykdydamas DEPCARE projektą dėl gerovės priemonių pirminėje sveikatos priežiūroje. Nustatyta, kad PSO-5 yra pakankamai patikimas atliekant depresijos patikrą ir vertinant klinikinių tyrimų rezultatus. Jaunesnių ir pagyvenusių žmonių tyrimai rodo, kad instrumentas turi gerus psichometrinius rodiklius kaip vienmatę skalę (Topp et al., 2015). Klausimynas skirtas pildyti asmenims nuo 9 metų. Lietuvių kalbai instrumentą adaptavo prof. Irena Misevičienė. Instrumentas laisvai prieinamas naudoti visiems, jį galima rasti internete (https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/Documents/WHO5_Lithuanian.pdf).

Rezultatų vertinimas. Skalę sudaro 5 teiginiai, kuriuos tyrimo dalyviams reikėjo įvertinti Likerto skalėje nuo 0 – niekada iki 5 – visą laiką. Tiriamieji turėjo įvertinti, kaip jautėsi per pastarąsias dvi savaites. Teiginių pavyzdžiai: „Jaučiausi linksma(s) ir pakilios nuotaikos“; „Mano kasdieniniame gyvenime buvo daug mane dominančių dalykų“. Tarkime, jei tiriamasis klausimyne pažymėjo variantą „daugiau nei pusę laiko“, tai Likerto skalėje šis atsakymas atitiko 3 balus. Balų skaičiavimas: suskaičiuota kiekvieno tiriamojo visų „PSO (5) geros savijautos rodiklio“ teiginių įvertinimų suma, gautas skaičius padaugintas iš 4 ir taip gautas bendras gerovės balas. Gaunamas balas nuo 0 iki 100. Aukštesnis balas žymi geresnę savijautą – tai reiškia didesnę gerovę.

Patikimumas ir validumas. PSO (5) originaliame tyrime skalės patikimumo rodiklis Cronbacho $\alpha = 0,85$ (World Health Organization, 1998), o šio tyrimo imtyje Cronbacho $\alpha = 0,89$, vadinasi skalė gerai suderinta, patikima tiriamųjų gerovei išmatuoti. Skalės konstrukto validumas tikrintas taikant principinių komponentų faktorių analizės metodą su Varimax sukiniu. Išskirtas vienas faktorius, kuris paaiškina 69,49 % duomenų sklaidos ($KMO = 0,837$, Bartleto sferiškumo kriterijaus $\chi^2 = 367,214$, $p < 0,001$).

Taip pat respondentų buvo teirautasi apie **socialinius demografinius klausimus**: prašoma nurodyti lytį, amžių, darbo stažą, kurioje teisėsaugos institucijoje dirba.

2.3. Tyrimo eiga

Tyrimas buvo atliktas 2024 m. vasario – kovo mėnesiais. Apklausti Lietuvos policijos, kalėjimų pareigūnai, taip pat probacijos darbuotojai. Tyrimo dalyviai anketą pildė internetu. Anketa buvo sukurta naudojantis internetine apklausų platforma „Google Forms“. Anketa

buvo nusiųsta Lietuvos apskričių vyriausiųjų policijos komisariatų komunikacijos darbuotojams, kurie pasidalino anketa su apskričių pareigūnais. Taip pat anketa buvo nusiųsta Lietuvos probacijos tarnybos Komunikacijos skyriui ir Lietuvos kalėjimų tarnybos Komunikacijos ir bendradarbiavimų skyriui su prašymu ją pasidalinti su tarnyboje dirbančiais specialistais/pareigūnais. Kiekvienas dalyvis anketos kreipimesi buvo supažindintas su tyrimo tema, tyrimo tikslu, anketos pildymo instrukcija. Tyrimo dalyviai buvo informuoti, kad pildant anketą bus užtikrintas tiriamųjų konfidencialumas ir anonimiškumas. Gauti duomenys buvo perkelti į SPSS programą ir toliau analizuojami.

2.4. Rezultatų apdorojimas

Tyrimo duomenų apdorojimas ir statistinė analizė buvo atlikta naudojant IBM SPSS 29.0.2.0 programą. Šia programa skaičiuota aprašomoji statistika: vidurkiai (M), standartiniai nuokrypiai (SD), mažiausios (Min) ir didžiausios reikšmės (Max). Skalių patikimumas skaičiuotas vidinio suderintumo būdu (Cronbacho α), taip pat buvo atlikta principinių komponentų faktorinė analizė konstrukto validumui nustatyti. Atsakant į darbe išsikeltus uždavinius, ryšiai tarp matuojamų konstrukto buvo skaičiuojami taikant Pearson koreliacijos koeficientą. Taip pat tyrimo kintamieji buvo lyginami pagal demografines charakteristikas grupėse pagal lytį, darbovietės tipą (teisėsaugos institucijas), amžių bei stažą. Konstrukto lyginimui tarp lyčių buvo naudotas Studento t -testas (angl. *Student t Test*) nepriklausomoms imtims, konstrukto palyginimui tarp grupių pagal tai, kurioje teisėsaugos institucijoje dirbama, naudotas ANOVA kriterijus. Tyrimo dalyvių amžiaus/darbo stažo ir konstrukto sąsajoms nustatyti naudotas Pearson koreliacijos koeficientas. Prognoziniai ryšiai vertinti taikant tiesinę regresinę analizę. Galiausiai, taikant A. F. Hayes PROCESS macro programos 4 modelį (Hayes, 2017) buvo nagrinėjama streso kaip mediatoriaus reikšmė psichosocialinės rizikos veiksnių ryšiui su gerove ir optimizmo ryšiui su gerove.

3. REZULTATAI

Šioje darbo dalyje yra pateikiami tyrimo, kuriuo buvo siekiama išnagrinėti psichosocialinių rizikos veiksnių, streso ir optimizmo sąsajas su teisėsaugos darbuotojų gerove, rezultatai. Jie pateikiami 3.1. – 3.4. skyreliuose ir grupuojami pagal tyrimo uždavinius. Pirmiausia pristatoma tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika, nagrinėjama psichosocialinės rizikos veiksnių, streso, optimizmo ir gerovės raiška bendroje teisėsaugos institucijų darbuotojų imtyje, pristatomos tarpusavio koreliacijos. Po to pateikiami duomenys apie kintamųjų raišką grupėse pagal demografines ir profesines charakteristikas. Toliau pateikiami duomenys apie psichosocialinių rizikos veiksnių, streso bei optimizmo reikšmę, prognozuojant respondentų gerovę. Galiausiai įvertinamas streso mediacinis vaidmuo sąsajoms tarp psichosocialinių rizikos veiksnių darbe ir gerovės bei tarp optimizmo ir gerovės.

3.1. Psichosocialinių rizikos veiksnių darbe, streso, optimizmo bei gerovės raiška ir jų tarpusavio sąsajos

Šiame skyriuje pristatoma tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika bendroje teisėsaugos darbuotojų imtyje ir tyrime nagrinėjamų kintamųjų tarpusavio sąsajos.

Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika atvaizduota 2 ir 3 lentelėse.

2 lentelė. *Tiriamųjų kintamųjų aprašomoji statistika ir tarpusavio sąsajos*

Skalės	M	SD	Min	Max	1.	2.	3.	4.
Psichosocialinė rizika	46,88	12,62	20	88	1			
Stresas	15,93	6,35	0	37	0,379**	1		
Optimizmas	17,13	4,34	3	24	-0,105	-0,527**	1	
Gerovė	56,59	19,39	16	100	-0,329**	-0,616**	0,475**	1

Pastaba. $N = 128$, ** $p < 0,01$, M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis.

Pastaba. 1. – psichosocialinė rizika; 2. – stresas; 3. – optimizmas; 4. – gerovė.

Iš 2-oje lentelėje pateiktų duomenų galima matyti, kad tyrimo dalyvių stresas teigiamai koreliavo su psichosocialinės rizikos veiksniais ($r = 0,379$, $p < 0,05$), tai reiškia, kad tie respondentai, kurie surinko aukštesnius subjektyviai suvokto streso skalės balus, aukščiau vertino psichosocialinės rizikos darbe veiksnius. Buvo rasta statistiškai reikšminga neigiama koreliacija tarp optimizmo ir streso ($r = -0,527$, $p < 0,01$). Vadinasi labiau optimistiški respondentai savo gyvenime patyrė mažiau streso. Visi trys nepriklausomi tyrimo kintamieji statistiškai reikšmingai koreliavo su gerove. Stipriausia koreliacija buvo rasta tarp gerovės ir

streso ($r = -0,616, p < 0,01$), kuo daugiau tyrimo dalyviai patyrė streso, tuo mažesnė jų gerovė buvo. Tarp gerovės ir psichosocialinės rizikos rasta neigiamos sąsajos ($r = -0,329, p < 0,01$), o tarp gerovės ir optimizmo – teigiamos ($r = 0,475, p < 0,01$). Teisėsaugos darbuotojai, kurie psichosocialinius rizikos veiksnius darbe vertino aukštesniais balais, surinko mažesnius gerovės balus, o labiau optimistiški dalyviai savo gerovę vertino aukštesniais balais. Tarp optimizmo ir psichosocialinės rizikos darbe ryšių nebuvo rasta.

3 lentelė. *Psichosocialinės rizikos veiksnių subskalių aprašomoji statistika ir sąsajos tarpusavyje bei su kitais konstruktais*

Subskalės	M	SD	Min	Max	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Vadovo lyderystės trūkumas	20,66	6,22	8	39	1	-	-	0,93	0,31	-0,12	-0,24
Nekomfortiškos darbo sąlygos	19,46	5,73	7	35	0,71	1	-	0,9	0,39	-0,06	-0,34
Savivertės/savirealizacijos stoka	6,76	2,25	3	14	0,66	0,53	1	0,75	0,28	-0,12	-0,3

Pastaba. $N = 128$, M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis. Paryškintos koreliacijos $p < 0,01$.

Pastaba. 1. – vadovo lyderystės trūkumas; 2. – nekomfortiškos darbo sąlygos; 3. – savivertės/savirealizacijos stoka; 4. – psichosocialinė rizika; 5. – stresas; 6. – optimizmas; 7. – gerovė.

3-ioje lentelėje pavaizduota psichosocialinės rizikos subskalių aprašomoji statistika ir taikant Pearson koreliacijos koeficientą gautos sąsajos. Iš 3 lentelės duomenų matome, kad visos psichosocialinės rizikos veiksnių subskalės statistiškai reikšmingai koreliavo tarpusavyje. Didžiausia koreliacija rasta tarp vadovo lyderystės trūkumo ir nekomfortišku darbo sąlygų ($r = 0,71, p < 0,01$), mažiausiai buvo susiję savivertės/savirealizacijos stoka ir nekomfortišku darbo sąlygų subskalės ($r = 0,53, p < 0,01$). Vertinant kaip koreliavo bendra psichosocialinės rizikos skalė su tos skalės subskalėmis, svarbu išskirti, kad didžiausia koreliacija buvo rasta tarp šios skalės ir vadovo lyderystės trūkumo subskalės ($r = 0,93, p < 0,01$). Iš 3 lentelės matyti, jog visos subskalės teigiamai koreliavo su streso skale, o neigiamai – su gerove. Tai reiškia, kad didesni šių subskalių balai buvo susiję su aukštesniais streso skalės įverčiais ir žemesniais gerovės balais. Su optimizmu statistiškai reikšmingai nekoreliavo nei viena nagrinėta subskalė. Tai rodo, kad tyrimo dalyvių psichosocialinės rizikos veiksnių, pavyzdžiui, vadovo lyderystės trūkumo, vertinimas nebuvo susijęs su respondentų optimizmo lygiu.

3.2. Psichosocialinių rizikos veiksnių darbe, teisėsaugos darbuotojų streso, optimizmo ir gerovės raiška pagal demografines ir profesines charakteristikas

Siekiant palyginti tyrime vertintų kintamųjų bei tyrimo dalyvių demografinių ir profesinių charakteristikų sąsajas, buvo nagrinėti rodiklių raiškos skirtumai pagal lytį (žr. 4 lentelę), teisėsaugos instituciją, kurioje tyrimo dalyviai dirba (žr. 5 lentelę), amžių bei darbo stažą (žr. 6 lentelę). 4-oje lentelėje taikytas Stjudento t-testas nepriklausomoms imtimis, 5-oje lentelėje – ANOVA kriterijus, 6-ioje lentelėje – Pearson koreliacijos koeficientas.

4 lentelė. Tyrimo kintamųjų vidurkiai grupėse pagal lytį

Skalės	Moterys (n = 89)	Vyrai (n = 39)	t	df	p
	M (SD)	M (SD)			
Psichosocialiniai rizikos veiksniai	47,45 (12,69)	45,56 (12,54)	-0,78	126	0,439
Stresas	17,04 (6,11)	13,38 (6,23)	-3,1	126	0,02
Optimizmas	17,15 (4,45)	17,1 (4,12)	-0,05	126	0,959
Gerovė	53,62 (19,66)	63,38 (17,13)	2,69	126	0,008

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis. Statistiškai reikšmingos reikšmės paryškintos.

Iš 4-oje lentelėje pateiktų duomenų matyti, kad tarp tyrime dalyvavusių moterų ir vyrų streso ($t(126) = -3,1, p = 0,02$) yra rastas statistiškai reikšmingas skirtumas. Moterys nurodė, kad patiria daugiau streso nei vyrai. Taip pat nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp moterų ir vyrų gerovės lygio ($t(126) = 2,69, p = 0,008$). Šiame tyrime teisėsaugos darbuotojų vyrų gerovė buvo aukštesnė nei moterų. Tarp likusių kintamųjų – optimizmo ir psichosocialinių rizikos veiksnių – skirtumų tarp lyčių nenustatyta.

5 lentelė. Tyrimo kintamųjų vidurkiai grupėse pagal teisėsaugos instituciją

Skalės	Policija (n = 79)	Probacija (n = 42)	Kalėjimas (n = 7)	F	df	p
	M (SD)	M (SD)	M (SD)			
Psichosocialiniai rizikos veiksniai	46,65 (13,43)	45,95 (10,58)	55 (13,33)	1,59	2	0,208
Stresas	15,29 (5,95)	16,43 (6,18)	20,14 (10,25)	2,104	2	0,126
Optimizmas	16,91 (4,03)	18,05 (4,19)	14,14 (7,03)	2,779	2	0,066
Gerovė	56,71 (19,13)	55,9 (19,61)	59,43 (23,71)	0,101	2	0,904

Pastaba. *M* – vidurkis, *SD* – standartinis nuokrypis.

Remiantis 5-ioje lentelėje pateiktais duomenimis, statistškai reikšmingų skirtumų tarp darbuotojų, dirbančių skirtingose teisėsaugos institucijose, nerasta. Tai reiškia, kad tiek policijos, tiek kalėjimo pareigūnai, tiek probacijos specialistai psichosocialinius rizikos veiksnius darbe, savo streso, optimizmo bei gerovės lygius vertino vienodai panašiai.

6 lentelė. Tyrimo kintamųjų sąsajos su amžiumi ir darbo stažu institucijoje

Skalės		Amžius	Stažas institucijoje
Psichosocialiniai rizikos veiksniai	r	-0,011	0,041
	p	0,902	0,644
Stresas	r	-0,121	-0,105
	p	0,173	0,239
Optimizmas	r	0,113	0,082
	p	0,205	0,358
Gerovė	r	0,08	0,103
	p	0,37	0,246

Pastaba. *N* – 128, *r* – Pearsono koreliacijos koeficientas.

6-oje lentelėje pateikti rezultatai, kaip tyrime nagrinėti keturi kintamieji yra susiję su amžiumi ir darbo stažu. Iš 6 lentelės matyti, kad statistškai reikšmingų skirtumų nebuvo rasta. Trumpai tariant, šio tyrimo dalyviai nepaisant amžiaus bei darbo stažo skirtumų vienodai vertino savo psichosocialinės rizikos veiksnius darbe, stresą, optimizmą bei gerovę.

3.3. Psichosocialinių rizikos veiksnių, streso ir optimizmo reikšmė prognozuojant teisėsaugos darbuotojų gerovę

Trečiuoju tyrimo uždaviniu buvo siekta įvertinti nepriklausomų tyrimo kintamųjų – psichosocialinių rizikos veiksnių, streso bei optimizmo reikšmę priklausomam tyrimo kintamajam – gerovei. Tam įvertinti buvo pasitelktas regresinės analizės modelis.

7 lentelė. Gerovės prognoziniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis		F	p	R ²
	Gerovė				
	Beta (β)	p			
Psichosocialiniai rizikos veiksniai	-0,137	0,067	30,79	<0,001	0,43
Stresas	-0,445	<0,001			
Optimizmas	0,226	0,006			

Pastaba. N – 128, statistiškai reikšmingi rezultatai paryškinti.

Naudojant regresinę analizę, buvo patikrinta, ar psichosocialiniai rizikos veiksniai darbe, stresas ir optimizmas prognozuoja teisėsaugos darbuotojų gerovę. Regresinės analizės rezultatai rodo, kad remiantis 7 lentele matyti, jog gerovę šiame tyrime tiesiogiai prognozavo stresas ($\beta = -0,445$, $p < 0,001$) ir optimizmas ($\beta = 0,226$, $p = 0,006$). Tuo tarpu psichosocialinės rizikos veiksnių vertinimas tiesiogiai darbuotojų gerovės neprognozuoja.

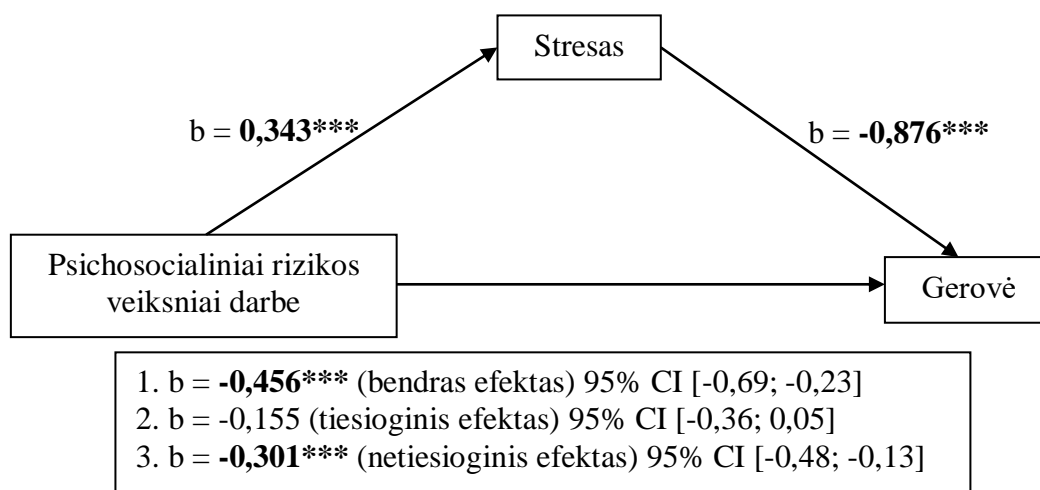
Regresinės analizės rezultatai parodė, kad:

- 1) Psichosocialinės rizikos veiksniai neprognozavo tyrimo dalyvių gerovės, nors ir buvo rastos sąsajos tarp šių dviejų konstrukčių (žr. 2 lentelė).
- 2) Stresas neigiamai prognozavo teisėsaugos darbuotojų gerovę: darbuotojai, kurie nurodė, jog patiria didesnę stresą, žemiau vertino savo gerovę.
- 3) Optimizmas teigiamai prognozavo teisėsaugos darbuotojų gerovę: darbuotojai, kurie aukščiau vertino savo optimizmo lygį, taip pat aukščiau vertino ir savo gerovę.

3.4. Streso reikšmė psichosocialinės rizikos darbe ir gerovės bei optimizmo ir gerovės ryšiams

Šiame skyriuje buvo siekiama nustatyti, kokią reikšmę turi stresas psichosocialinės rizikos darbe ir gerovės ryšiui. Taip pat kaip ir nurodo ketvirtas uždavinys, buvo siekiama

išnagrinėti streso reikšmę optimizmo ir gerovės ryšiui. Taigi stresas šiame skyriuje buvo apibrėžiamas kaip tarpinis kintamasis (mediatorius). Skaičiavimams atlikti buvo pasitelkta A. F. Hayes PROCESS macro programa.



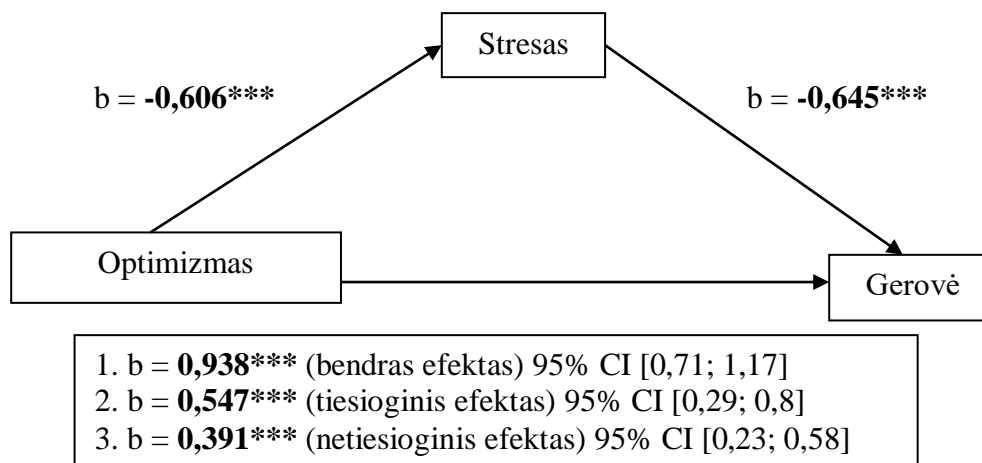
2 pav. Psichosocialinių rizikos veiksnių ir gerovės ryšys – mediacijos rezultatų modelis
 Pastaba. *** $p \leq 0,0001$.

Modelis nr. 1: psichosocialinės rizikos veiksniai tiesiogiai prognozuoja gerovę: $R^2 = 0,108$, $F = 15,32$ ($df1 = 1,0$; $df2 = 126$), $p \leq 0,0001$.

Modelis nr. 2: įvedus mediatorių (stresą), psichosocialinės rizikos veiksniai prognozuoja gerovę: $R^2 = 0,391$, $F = 40,06$ ($df1 = 2,0$; $df2 = 125$), $p < 0,0001$.

$\Delta R^2 = 0,283$, $p \leq 0,0001$.

2 paveikslėlyje pateikti mediacinės analizės rezultatai rodo, kad modelis, kuriame psichosocialiniai rizikos veiksniai prognozuoja teisėsaugos darbuotojų gerovę, paaiškina 10,8 % gerovės sklaidos. Antrajame modelyje, kuriame įvestas mediatorius (stresas), paaiškinamumo dalis statistiškai reikšmingai ($\Delta R^2 = 0,283$, $p \leq 0,0001$) padidėja iki 39,1 %. Stresas, analizuojant jį kartu su nepriklausomu kintamuoju – psichosocialiniais rizikos veiksniais darbe, numato didelį gerovės sklaidos paaiškinamumo pokytį (netiesioginis efektas). Iš 2 paveikslėlio matyti, kad įvedus mediatorių (stresą), psichosocialiniai rizikos veiksniai netiesiogiai prognozuoja teisėsaugos darbuotojų gerovę. Psichosocialiniai rizikos veiksniai tiesiogiai teigiamai prognozavo suvokiamą stresą, o stresas tiesiogiai, bet neigiamai prognozavo gerovę. Įvedus stresą, psichosocialinės rizikos veiksniai vieni nebeprognozuoja gerovės (tiesioginis efektas nereikšmingas), todėl egzistuoja pilna mediacija.



3 pav. Optimizmo ir gerovės ryšys – mediacijos rezultatų modelis

Pastaba. *** $p \leq 0,0001$.

Modelis nr. 1: optimizmas tiesiogiai prognozuoja gerovę: $R^2 = 0,337$, $F = 64,07$ ($df1 = 1,0$; $df2 = 126$), $p < 0,0001$.

Modelis nr. 2: įvedus mediatorių (stresą), optimizmas prognozuoja gerovę: $R^2 = 0,457$, $F = 52,62$ ($df1 = 2,0$; $df2 = 125$), $p < 0,0001$.

$\Delta R^2 = 0,12$, $p < 0,0001$.

Iš 3 paveikslėlio matyti, kad modelis, kuriame optimizmas prognozuoja teisėsaugos darbuotojų gerovę, paaiškina 33,7 % gerovės sklaidos. Antrajame modelyje, kuriame įvestas mediatorius (stresas), paaiškinamumo dalis statistiškai reikšmingai ($\Delta R^2 = 0,12$, $p < 0,0001$) padidėja iki 45,7 %. Stresas, analizuojant jį kartu su nepriklausomu kintamuoju – optimizmu, numato gana nežymų, bet reikšmingą gerovės sklaidos paaiškinamumo pokytį. Iš 3 paveikslėlio matyti, kad optimizmas tiesiogiai prognozuoja gerovę. Įvedus mediatorių (stresą), gauta, kad optimizmas netiesiogiai taip pat prognozuoja teisėsaugos darbuotojų gerovę. Optimizmas neigiamai prognozuoja stresą, o mažesnis stresas prognozuoja didesnę gerovę. Egzistuoja dalinė mediacija, kadangi tiesioginis efektas, įvedus mediatorių, išlieka reikšmingas ir šie abu efektai yra reikšmingi. Tai rodo, kad mediatorius (stresas) tik iš dalies tarpininkauja ryšiui tarp nepriklausomo ir priklausomo kintamųjų. Mediatorius (stresas) dalinai, bet ne pilnai paaiškina psichosocialinių rizikos veiksnių darbe ir gerovės ryšį.

Hipotezių tikrinimas:

H1: teisėsaugos darbuotojų darbe patiriamas stresas yra tarpinis kintamasis (mediatorius) psichosocialiniams rizikos veiksniams darbe prognozuojant teisėsaugos darbuotojų gerovę: labiau išreikšti rizikos veiksniai padidina darbuotojų patiriamą stresą,

kuris mažina jų gerovės vertinimą. Ši hipotezė pasitvirtino, nes atlikus analizę, rasta pilna mediacija. Tai reiškia, kad įvedus stresą kaip mediatorių, stresas pilnai paaikškino psichosocialinių rizikos veiksnių darbe ryšį su teisėsaugos darbuotojų gerove.

H2: teisėsaugos darbuotojų darbe patiriamas stresas yra tarpinis kintamasis (mediatorius) optimizmui prognozuojant teisėsaugos darbuotojų gerovę: labiau išreikštas darbuotojų optimizmas mažina jų patiriamą stresą, kuris mažina jų gerovės vertinimą. Tikrinant antrąją hipotezę buvo rasta dalinė mediacija, tai patvirtina antrąją hipotezę ir reiškia, kad stresas kaip mediatorius iš dalies paaikškino psichosocialinių rizikos veiksnių darbe ir gerovės ryšį.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šio darbo tikslas buvo nustatyti psichosocialinių rizikos veiksnių, streso ir optimizmo reikšmę teisėsaugos darbuotojų gerovei. Pirmiausia buvo nagrinėta, kaip šie konstruktai siejasi tarpusavyje. Nustatyta, kad tie tyrimo dalyviai, kurie darbinėje aplinkoje patyrė didesnę psichosocialinę riziką, nurodė, jog gyvenime patyrė ir daugiau streso. Tai sutampa su daugeliu mokslinių tyrimų, kurių rezultatai rodo, kad stresas ir stipriai išreikšti psichosocialinės rizikos veiksniai, tokie kaip nesutarimai su vadovu, bendradarbiais, didelis darbo krūvis kelia žmonių streso lygį (Talavera-Velasco et al., 2018). Toliau aptariant duomenis, galima matyti, kad tarp optimizmo ir psichosocialinės rizikos veiksnių buvo rastos neigiamos sąsajos. Apie tokį ryšį rašo ir mokslininkai, kurie teigia, kad optimistiški asmenys geba geriau susitvarkyti su gyvenime iškilusiais sunkumais bei problemomis ir dėl to patiria mažiau streso savo gyvenime (Patnaik, 2013). Su gerove siejosi visi kiti tyrime nagrinėti konstruktai – psichosocialinė rizika darbe (bei trys psichosocialinių rizikos veiksnių grupės), suvoktas stresas, optimizmas. Šio tyrimo rezultatai patvirtina ir kitų autorių duomenis. Fernandes ir Pereira (2016) rašė, kad psichosocialinė aplinka darbe ir jos rizikos veiksniai darbe siejasi su darbuotojų psichologine gerove, jų bendru pasitenkinimu gyvenimu. Taigi ir šiame darbe matyti, kad kuo aukščiau tyrimo dalyviai vertino psichosocialinę riziką, tuo žemiau jie vertino savo gerovę. Toliau nagrinėjant rezultatus, matosi, kad stresas neigiamai siejasi su gerove ir tai patvirtina kitų mokslininkų pateiktus rezultatus. Kuo didesnę suvoktą stresą patiria žmogus, tuo labiau krinta jo gerovės lygis. Tyrime dalyvavusių teisėsaugos institucijų darbuotojų optimizmo lygis siejosi su gerove. Apie tai kalbėjo ir Seligman (2002). Optimistiški žmonės turi kitokią, besiskiriantį pasaulio supratimą nuo pesimistiškai mąstančių žmonių. Jie kitaip suvokia iškilusius sunkumus, linkę sumenkinti atsiradusių iššūkių dydį, todėl jaučiasi laimingesni, labiau patenkinti gyvenimu, jų psichinė gerovė yra ženkliai aukštesnė nei pesimistų. Taip darbe buvo pasiskirsčiusios sąsajos, gautieji rezultatai sutapo su tyrimo įvado dalyje nagrinėtais užsienyje atliktais tyrimais, visi nagrinėti nepriklausomi kintamieji neigiamai ar teigiamai siejosi su tyrime tirtu priklausomu kintamuoju – gerove.

Aptariant socialinių demografinių ir profesinių charakteristikų sąsajas su tyrime nagrinėtais konstruktais buvo gautos tik dvi reikšmingos sąsajos – moterys teisėsaugos darbuotojos savo gyvenime jautė daugiau streso ir patyrė mažesnę gerovę nei teisėsaugos darbuotojai vyrai. Tai sutampa su Mensah 2021 metais atliktu tyrimu, nagrinėjusiu streso įtaką darbuotojų psichologinei gerovei. Tyrimas parodė, kad darbe patiriamas stresas turi reikšmingą neigiamą įtaką darbuotojo gerovei, bet moterims šis efektas buvo stipresnis. Dar vienas tyrimas, atliktas Italijoje, taip pat parodė, kad moterys tam tikras situacijas, pavyzdžiui,

darbo netekimą, vertina kaip labiau stresą keliančias nei vyrai (Costa et al., 2021). Apskritai, mokslininkai tokius lyčių skirtumus sieja su didesniu moterų jautrumu stresui. Taigi ir šiame Italijoje atliktame tyrime moteriška lytis buvo asocijuojama su didesniu patiriamu stresu. Iš jau anksčiau aptartų rezultatų, matome kaip aukštesni streso balai siejasi su mažesne gerove, taigi tokias įžvalgas galima pritaikyti ir šio darbo moterų gerovės rezultatams. Aukštesni streso lygiai moterų imtyje atspindi ir žemesnę gerovės lygį.

Skirtumų nebuvo rasta tarp skirtingose teisėsaugos institucijose dirbančių darbuotojų psichosocialinės rizikos, streso, optimizmo bei gerovės vertinimo. Tokie rezultatai reiškia, kad tiek policijos komisariatuose, tiek kalėjimuose, tiek probacijos tarnyboje dirbantys asmenys vienodai panašiai vertina savo patiriamą streso lygį, gerovę. Tai galima sieti su įvairiuose moksliniuose tyrimuose reprezentuojamais rezultatais, kurie rodo, jog su teisės pažeidėjais dirbantys asmenys savo darbe pakankamai dažnai susiduria su stresu, o tai reiškia, kad net ir probacijos darbuotojai, nepaisant kitokio nei pareigūnų darbo pobūdžio, kitokių tenkančių atlikti užduočių, vis tiek susiduria su teisės pažeidėjais, teistais, dažnai nemotyvuotais bendradarbiauti asmenimis, kas sukelia tokį patį streso lygį kaip ir pareigūnų dirbančių policijoje ar kalėjimuose.

Analizuojant mokslinę literatūrą randama duomenų, kad didesnis policijos pareigūnų amžius koreliuoja su aukštesniu streso lygiu (Galanis, Fragkou & Katsoulas, 2021). Tačiau šiame tyrime vertinant teisėsaugos pareigūnų imtį tokių sąsajų nebuvo rasta. Apskritai, kadangi nebuvo rasta jokių reikšmingų skirtumų tarp tyrime nagrinėtų konstruktyvų ir tyrimo dalyvių amžiaus ir darbo stažo, galima suprasti, kad tiek jaunesnio amžiaus respondentai, tiek vyresni, didelį darbo stažą teisėsaugos institucijose turintys asmenys, vienodai panašiai vertino pačių patiriamą stresą, gerovės lygį, buvo vienodai optimistiški ir neparodė skirtumo vertinant psichosocialinės rizikos veiksnius.

Aptariant kaip nepriklausomi kintamieji prognozavo priklausomą kintamąjį – gerovę – gauti panašūs rezultatai kaip ir tiriant sąsajas tarp konstruktyvų. Atlikus tyrimą, paaiškėjo, kad psichosocialiniai rizikos veiksniai darbe pagal tiesinės regresijos modelį neprognozavo teisėsaugos darbuotojų gerovės, nes regresinės analizės rezultatas buvo statistiškai nereikšmingas. Vadinasi, nors ir tiriant koreliacijas tarp psichosocialinės rizikos veiksnių darbe ir gerovės buvo rastos sąsajos, pagal tiesinės regresijos modelį negalima teigti, kad psichosocialinės rizikos veiksniai prognozuoja teisėsaugos institucijų darbuotojų gerovę. Tačiau kiti du nepriklausomi kintamieji prognozavo tyrime nagrinėjamą priklausomą kintamąjį – gerovę. Stresas išties šiame tyrime neigiamai prognozavo teisėsaugos darbuotojų gerovę: darbuotojai, kurie patyrė didesnę stresą, žemiau vertino savo gerovę. Tai sutampa su

Edwards, Eaton-Stull ir Kuehn (2021) atliktu tyrimu, kuriame Jungtinių Amerikos Valstijų mokslininkai nagrinėjo policijos pareigūnų patiriamą stresą ir streso įveikos būdus. Šį tyrimą atlikę mokslininkai teigė, kad policijoje dirbantys asmenys atlikdami įvairias užduotis dėl savo darbo specifikos kone kasdien susiduria su stresinėmis situacijomis. Ilgainiui stresas pradeda neigiamai veikti darbuotojų gerovę, gali paskatinti fizinės ar psichinės sveikatos problemų atsiradimą, todėl darbuotojai ima ieškoti būdų kaip su tuo stresu kovoti. Tame pačiame tyrime rašoma, kad adaptyvios streso įveikos strategijos, kurios fokusuojasi į emocinių reakcijų reguliavimą turėjo didesnę naudą kovojant su stresu nei neadaptyvios strategijos (pavyzdžiui, alkoholio vartojimas, problemų neigimas). Tai glaudžiai siejasi su kitu šiame tyrime tyrinētu konstruktu – optimizmu. Buvo rasta, jog optimizmas teigiamai prognozuoja teisėsaugos darbuotojų gerovę: darbuotojai, kurie aukščiau vertino savo optimizmo lygį, aukščiau vertino ir savo gerovę. Optimistiški asmenys geba geriau tvarkytis su stresu, patiria mažiau neigiamų emocijų (O'Connor & Cassidy, 2007), todėl ir šio tyrimo dalyvių, dirbančių teisėsaugos institucijose, rezultatai patvirtina tokius teiginius. Optimizmas iš tiesų teigiamai prognozavo teisėsaugos darbuotojų gerovę.

Šiame darbe buvo iškelta pirmoji hipotezė, kuri teigė, kad teisėsaugos darbuotojų darbe patiriamas stresas yra tarpinis kintamasis (mediatorius) psichosocialiniams rizikos veiksniams darbe prognozuojant teisėsaugos darbuotojų gerovę: labiau išreikšti rizikos veiksniai padidina teisėsaugos darbuotojų patiriamą stresą, kuris mažina jų gerovės vertinimą. Patikrinus šią hipotezę, rasta pilna mediacija. Vertinant streso kaip mediatoriaus reikšmę, pastebėta, kad jis dalyvauja psichosocialiniams rizikos veiksniams prognozuojant gerovę kaip mediatorius. Apie tai rašoma ir moksliniuose tyrimuose. Pavyzdžiui, Mastracci ir Adams (2018) nustatė, kad policijos darbe psichosocialinių rizikos veiksnių buvimas padidina darbo streso suvokimą ir turi įtakos pasitenkinimui darbu ir gerovei. Antroji darbe iškelta hipotezė teigė, jog teisėsaugos darbuotojų darbe patiriamas stresas yra tarpinis kintamasis (mediatorius) optimizmui prognozuojant teisėsaugos darbuotojų gerovę: labiau išreikštas darbuotojų optimizmas mažina jų patiriamą stresą, kuris mažina jų gerovės vertinimą. Tikrinant hipotezę, rasta, kad kaip mediatorius stresas veikė optimizmui prognozuojant gerovę. Optimizmas tiesiogiai neigiamai prognozavo streso lygį, o stresas tiesiogiai neigiamai prognozavo gerovę. Tačiau mediacija buvo dalinė, tai reiškia, kad stresas tik iš dalies tarpininkavo optimizmui prognozuojant gerovę.

Apibendrinant šio tyrimo rezultatus nustatyta, kad egzistuoja sąsajos tarp tyrime nagrinėtų kintamųjų: psichosocialinių rizikos veiksnių, streso, gerovės ir optimizmo. Svarbu paminėti, kad rasti skirtumai tarp moterų ir vyrų gerovės ir suvokiamo streso lygio. Šiame

tyrime moterų teisėsaugos darbuotojų gerovė buvo reikšmingai žemesnė už vyrų gerovę, o streso lygis – aukštesnis už vyrų, dirbančių teisėsaugos institucijose. Analizuojant tiesinės regresijos modelio rezultatus, nustatyta, kad stresas bei optimizmas tiesiogiai prognozuoja gerovę. Analizuojant mediacijos modelius, rasta, kad stresas dalyvauja psichosocialiniams rizikos veiksniams neigiamai prognozuojant gerovę kaip mediatorius (pilna mediacija). Taip pat rasta, jog teisėsaugos darbuotojų darbe patiriamas stresas yra tarpinis kintamasis (mediatorius) optimizmui teigiamai prognozuojant teisėsaugos darbuotojų gerovę (dalinė mediacija).

Tyrimo ribotumai ir praktinės rekomendacijos

Analizuojant šio tyrimo rezultatus, svarbu atsižvelgti į keletą ribotumų. Visų pirma svarbu paminėti, kad tyrime dalyvavo sąlyginai nedidelė respondentų imtis, dėl šios priežasties gauti rezultatai atskleidžia analizuotas sąsajas tik šio tyrimo imtyje ir negali būti perkelti į visą teisėsaugos darbuotojų populiaciją. Taip pat svarbu paminėti, kad šiame tyrime dalyvaujantys teisėsaugos darbuotojai pagal tai, kurioje institucijoje dirba, nebuvo panašiai pasiskirstę. Daugiausiai dalyvauti tyrime pavyko pritraukti policijos pareigūnų. Kai tuo tarpu kalėjimo pareigūnai labai nenoriai dalyvavo tyrime ir jų užpildytų anketų kiekis ženkliai skyrėsi nuo policijos darbuotojų. Tai rodo, kad skirtingų institucijų darbuotojų lyginimas buvo šio tyrimo ribotumas, tikslesniems rezultatams gauti tolimesniuose tyrimuose reiktų pritraukti daugiau tyrimo dalyvių, dirbančių kalėjime. Taip pat tolimesni tyrimai, nagrinėjantys šiame tyrime analizuotus kintamuosius, galėtų įtraukti daugiau teisėsaugos institucijų. Pavyzdžiui, šalia policijos, kalėjimo ir probacijos į tyrimą galima įtraukti ir teismo institucijų darbuotojus. Tuomet būtų galima lyginti teisėjų, advokatų ir prokurorų psichosocialinę darbo riziką, patiriamą stresą, optimizmą ir gerovę. Tolimesniems tyrimams taip pat aktualu būtų analizuoti skirtingas streso įveikas teisėsaugos darbuotojų tarpe, streso įveikų sąsajas su kitais konstruktais, kokią reikšmę jos turi individo gerovei.

Šis tyrimas parodė, kad egzistuoja ženklūs moterims, teisėsaugos darbuotojoms, nepalankūs skirtumai gerovės ir streso atžvilgiu. Jos patiria daugiau streso ir tuo pačiu jų gerovės lygis žemesnis nei vyrų. Vadinasi specialios intervencijos, nukreiptos į streso valdymą, būtų naudingos visiems teisės sistemoje dirbantiems darbuotojams, tačiau būtent moterims šios pagalbos ypač reikia. Taip pat rekomendacija būtų vadovams, viršininkams dažniau atlikti psichosocialinę riziką ir jos veiksnius matuojančius tyrimus, jie būtų naudingi fokusuojantis į įstaigos mikroklimatą, gerinant komandos tarpusavio bendradarbiavimą. Žinoma, jei tik iš gautų rezultatų būtų daromos išvados. Organizacijoms, kurios rūpinasi darbuotojų gerovės užtikrinimu, yra svarbu surasti būdų kaip darbuotojų optimizmą būtų

galima padidinti, kad darbuotojai darbe jaustųsi geriau, būtų labiau produktyvūs, įsitraukę į darbą. Malinowski ir Lim (2015) savo tyrimo rezultatais patvirtino išsiskelę hipotezę, kad dėmesingas įsisąmoninimas (angl. *mindfulness*) prognozuoja įsitraukimą į darbą ir bendrą gerovę. Dėmesingas įsisąmoninimas šiame tyrime buvo apibūdintas kaip sąmoningumo būseną, kuriai būdingi patobulinti dėmesio įgūdžiai ir nevertinamas požiūris į vidinius ir išorinius įvykius. Kai kurie mokslininkai tyrinėjantys šį reiškinį teigia, kad aukštesnis dėmesingo įsisąmoninimo lygis gali būti naudingas darbo vietoje, todėl psichologai įvairiose organizacijose vykdo programas, kuriomis siekia padidinti dėmesingo įsisąmoninimo žinomumą, apmoko dirbančius žmones kaip reikia praktikuoti tokią būseną. Malinowski ir Lim (2015) tyrime dalyvavo 299 dirbančių suaugusių asmenų, iš kurių 153 praktikavo dėmesingą įsisąmoninimą. Nustatyta, kad tie žmonės, kurie savo gyvenime praktikavo dėmesingą įsisąmoninimą, buvo labiau patenkinti savo gyvenimo gerove. Tyrėjai teigė, kad šiame tyrime gerovę tiesiogiai veikė užsiėmimas dėmesingu įsisąmoninimu, kuris darė papildomą netiesioginę įtaką per teigiamą afektą, viltį ir optimizmą (Malinowski & Lim, 2015). Be to, dėmesingas įsisąmoninimas darė teigiamą poveikį tyrime dalyvavusių darbuotojų įsitraukimui į darbą. Vadinasi, egzistuoja metodikos, kurios leidžia darbdaviams imtis veiksmų ir stengtis pagerinti darbuotojų gerovę, optimizmą. Neabejotina, kad tokios intervencijos, skatinančios darbuotojų optimizmą, pozityvesnį požiūrį į darbą bei apskritai gyvenimą, būtų naudingos ir teisėsaugos institucijoms. Turint omeny Lietuvos kontekstą, teisėsaugos įstaigose galėtų dirbti psichologai, kurie teiktų pagalbą būtent ten dirbantiems darbuotojams, pavyzdžiui vestų relaksacijas, dėmesingo įsisąmoninimo užsiėmimus, tai prisidėtų prie darbuotojų psichologinės gerovės didinimo. Šiuo metu Lietuvoje psichologai dirba apskričių vyriausiuose policijos komisariatuose, bet jų tinklas galėtų būti platesnis, kitose institucijose darbuotojams taip pat būtų naudinga turėti prieigą prie psichologinės pagalbos.

IŠVADOS

1. Gerovė yra teigiamai susijusi su optimizmu ir neigiamai su stresu bei psichosocialine rizika ir tos rizikos veiksniais – vadovo lyderystės trūkumu, nekomfortiškomis darbo sąlygomis, savivertės/savirealizacijos stoka. Stresas teigiamai susijęs su psichosocialine rizika ir neigiamai su optimizmu.
2. Teisėsaugos darbuotojos moterys patiria daugiau streso nei vyrai, tuo tarpu jos žemiau įvertino savo gerovę, lyginant su darbuotojais vyrais.
3. Psichosocialinės rizikos veiksniai, stresas, optimizmas ir gerovė nėra susijusi su darbuotojų amžiumi ir darbo stažu.
4. Psichosocialinė rizika, stresas, optimizmas ir gerovė nesiskiria nuo teisėsaugos institucijos, kurioje dirbama. Policijos pareigūnai, kalėjimo pareigūnai ir probacijos darbuotojai panašiai vertina savo psichosocialinės rizikos veiksnius, stresą, optimizmą ir gerovę.
5. Stresas neigiamai prognozuoja teisėsaugos darbuotojų gerovę: darbuotojai, kurie patiria didesnę stresą, žemiau vertina savo gerovę.
6. Optimizmas teigiamai prognozuoja teisėsaugos darbuotojų gerovę: darbuotojai, kurie aukščiau vertina savo optimizmo lygį, aukščiau vertina savo gerovę.
7. Psichosocialiniams rizikos veiksniams ir optimizmui prognozuojant gerovę, stresas veikia kaip mediatorius: psichosocialiniai rizikos veiksniai darbe didina, o optimizmas mažina darbuotojų patiriamą stresą, kuris neigiamai veikia jų gerovę.

LITERATŪRA

1. Abdel-Fattah, H. M. M. (2020). Emotional intelligence and emotional stability in crises. *Journal of Psychiatry and Psychiatric Disorders*, 4(2), 56-62.
2. Abrahamsson, L., & Johansson, J. (2013). One Hundred Years of Inertia: An Expos? of the Concept of the Psychosocial Work Environment in Swedish Policy and Research. *Old site of Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(1), 4-30.
3. Adebayo, S. O., & Ogunsina, S. O. (2011). Influence of supervisory behaviour and job stress on job satisfaction and turnover intention of police personnel in Ekiti State. *Journal of Management and Strategy*, 2(3), 13.
4. Adekunle, O. S. (2017). Impact of emotional intelligence, dispositional optimism and emotional exhaustion on the Psychological Well-Being of police officers in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 19(3), 717.
5. Allard, T. J., Wortley, R. K., & Stewart, A. L. (2003). Role conflict in community corrections. *Psychology, Crime and Law*, 9(3), 279-289.
6. Amerikos psichologų asociacija. *APA Dictionary of Psychology*. Paimta iš <https://dictionary.apa.org/>
7. Baek, H., Han, S., & Seepersad, R. (2022). The impact of social support and occupational stress on burnout in the Trinidad and Tobago police service. *Police Quarterly*, 25(3), 310-337.
8. Bano, B., & Talib, P. (2017). Understanding police stress towards a secure and sustainable society. *International Journal of Police Science & Management*, 19(3), 159-170.
9. Birkeland, M. S., Blix, I., Solberg, Ø., & Heir, T. (2017). Does optimism act as a buffer against posttraumatic stress over time? A longitudinal study of the protective role of optimism after the 2011 Oslo bombing. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 9(2), 207.
10. Bouchard, L. C., Carver, C. S., Mens, M. G., & Scheier, M. F. (2017). Optimism, health, and well-being. In *Positive psychology* (pp. 112-130). Routledge.
11. Brough, P. (2004). Comparing the influence of traumatic and organizational stressors on the psychological health of police, fire, and ambulance officers. *International journal of stress management*, 11(3), 227.

12. Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H. Y. (2020). *COVID-19 and remote work: An early look at US data* (No. w27344). National Bureau of Economic Research.
13. Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2006). Burnout among Norwegian police officers: Potential antecedents and consequences. *International Journal of stress management, 13*(1), 64.
14. Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2001). Optimism, pessimism, and self-regulation.
15. Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review, 30*, 879-889.
16. Cieślak, I., Kielan, A., Olejniczak, D., Panczyk, M., Jaworski, M., Gałązkowski, R., ... & Mikos, M. (2020). Stress at work: The case of municipal police officers. *Work, 65*(1), 145-152.
17. Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of health and social behavior, 385-396*.
18. Costa, C., Briguglio, G., Mondello, S., Teodoro, M., Pollicino, M., Canalella, A., ... & Fenga, C. (2021). Perceived stress in a gender perspective: a survey in a population of unemployed subjects of Southern Italy. *Frontiers in public health, 9*, 640454.
19. Costanza, R., Kubiszewski, I., Giovannini, E., Lovins, H., McGlade, J., Pickett, K. E., ... & Wilkinson, R. (2014). Development: Time to leave GDP behind. *Nature, 505*(7483), 283-285.
20. Deschênes, A. A., Desjardins, C., & Dussault, M. (2018). Psychosocial factors linked to the occupational psychological health of police officers: Preliminary study. *Cogent psychology, 5*(1), 1426271.
21. Edwards, K. L., Eaton-Stull, Y. M., & Kuehn, S. (2021). Police officer stress and coping in a stress-awareness era. *Police Quarterly, 24*(3), 325-356.
22. EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, ‘Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health’, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007. Paimta iš <https://osha.europa.eu/en>
23. Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de saúde publica, 50*, 24.
24. Franklin, P., & Gkiouleka, A. (2021). A scoping review of psychosocial risks to health workers during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(5), 2453.

25. Friedman, H. S., & Kern, M. L. (2014). Personality, well-being, and health. *Annual review of psychology*, 65, 719-742.
26. Galanis, P., Fragkou, D., & Katsoulas, T. A. (2021). Risk factors for stress among police officers: A systematic literature review. *Work*, 68(4), 1255-1272.
27. Gibbons, C. (2024). Stress, Coping, burnout and mental health in the Irish Police Force. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 1-10.
28. Gollac, M., & Bodier, M. (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. *Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*, 223.
29. Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
30. International Classification of Diseases 11th Revision. Paimta iš <https://icd.who.int/en>
31. International Labour Organization. Paimta iš <https://www.ilo.org/>
32. Jusienė, R., & Laurinavičius, A. (2007). *Psichologija*. Vilnius: MRU.
33. Kim, S., Kwon, K., & Wang, J. (2022). Impacts of job control on overtime and stress: Cases in the United States and South Korea. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(7), 1352-1376.
34. Kuconis, P. & Nekrošius, V., (2000). *Teisėsaugos institucijos*. Vilnius: Justitia, 223 p. ISBN 9986567386.
35. Labrague, L. J. (2024). Stress as a mediator between abusive supervision and clinical nurses' work outcomes. *International Nursing Review*.
36. Lazarus, R., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Hemisphere.
37. Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I., & Rekasiute Balsiene, R. (2018). From psychosocial working environment to good performance: the role of work engagement. *Baltic Journal of Management*, 13(2), 236-249.
38. Lewis, K. R., Lewis, L. S., & Garby, T. M. (2013). Surviving the trenches: The personal impact of the job on probation officers. *American Journal of Criminal Justice*, 38, 67-84.
39. Lietuvos probacijos tarnyba. Paimta iš <https://probacija.lrv.lt/lt/>
40. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų skyrius, (2012). *Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos*. Paimta iš <https://vdi.lrv.lt/lt/>

41. Lizano, E. L. (2015). Examining the impact of job burnout on the health and well-being of human service workers: A systematic review and synthesis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(3), 167-181.
42. Mahipalan, M. (2019). Workplace spirituality, psychological well-being and mediating role of subjective stress: A case of secondary school teachers in India. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(4), 725-739.
43. Malach-Pines, A., & Keinan, G. (2007). Stress and burnout in Israeli police officers during a Palestinian uprising (Intifada). *International Journal of stress management*, 14(2), 160.
44. Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness*, 6, 1250-1262.
45. Maslach, C. (2010). Burnout workers, Characters. *Psychol. Mag.*, 7, 56–57.
46. Mastracci, S., & Adams, I. (2018). “That’s What the Money’s for”: Alienation and Emotional Labor in Public Service. *Administrative Theory & Praxis*, 40(4), 304-319.
47. May, D. (2007). Determinants of well-being. *Memorial University of Newfoundland and Newfoundland and Labrador Statistics Agency*.
48. Mažulytė, E., Skerytė-Kazlauskienė, M., Eimontas, J., Gailienė, D., Grigutytė, N., & Kazlauskas, E. (2014). Trauma experience, psychological resilience and dispositional optimism: Three adult generations in Lithuania. *Psichologija*, 49, 20-33.
49. McCarty, W. P., & Garland, B. E. (2007). Occupational stress and burnout between male and female police officers: Are there any gender differences?. *Policing: an international journal of police strategies & management*, 30(4), 672-691.
50. Mensah, A. (2021). Job stress and mental well-being among working men and women in Europe: The mediating role of social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2494.
51. Miller, L. (2005). Police officer suicide: Causes, prevention, and practical intervention strategies. *International Journal of Emergency Mental Health*, 7(2), 101.
52. Morash, M., Haarr, R., & Kwak, D. H. (2006). Multilevel influences on police stress. *Journal of contemporary criminal justice*, 22(1), 26-43.
53. Nemeth, C. P. (2021). *Homeland security: an introduction to principles and practice*. CRC Press.
54. Nikartas, S., Paliauka, J., & Tereškinas, A. (2021). Policininkas ar socialinis darbuotojas? Probacijos pareigūnų profesinių vaidmenų tyrimas. *Filosofija sociologija*, 32(2), 126-132.

55. O'Connor, R. C., & Cassidy, C. (2007). Predicting hopelessness: The interaction between optimism/pessimism and specific future expectancies. *Cognition and Emotion*, 21(3), 596-613.
56. Oficialiosios statistikos portalas. Paimta iš <https://osp.stat.gov.lt/>
57. Pacheco, B., & Kamble, S. V. (2016). The role of optimism in stress and coping of undergraduate students in Goa. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(2), 60-68.
58. Padhy, M., Chelli, K., & Padiri, R. A. (2015). Optimism and psychological well-being of police officers with different work experiences. *Sage Open*, 5(2), 2158244015580852.
59. Patnaik, G. (2013). Impact of Optimism and Positive Emotions on Mental Health. *Social Science International*, 29(1), 121–127.
60. Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human resource development international*, 12(4), 459-468.
61. Peterson, C., & Seligman, M. E. (1987). Explanatory style and illness. *Journal of personality*, 55(2), 237-265.
62. Plomin, R., Scheier, M. F., Bergeman, C. S., Pedersen, N. L., Nesselroade, J. R., & McClearn, G. E. (1992). Optimism, pessimism and mental health: A twin/adoption analysis. *Personality and individual differences*, 13(8), 921-930.
63. Psychiatric Research Unit, WHO Collaborating Center for Mental Health, (1999). *PSO (5) geros savijautos rodiklis*. Paimta iš https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/Documents/WHO5_Lithuanian.pdf
64. Rugulies, R. (2019). What is a psychosocial work environment?. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 45(1), 1-6.
65. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2022). Self-determination theory. In *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 1-7). Cham: Springer International Publishing.
66. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
67. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
68. Sakalauskas, G., & Jarutienė, L. (2015). Probacijų veiksmingumo vertinimas. *Mokslo studija*. Vilnius: Lietuvos teisės institutas. Prieiga per internetą: <http://teise.org/wp-content/uploads/2016/06/Mokslo-studijaprobacijų-veiksmingumo-vertinimas.pdf> (žiūrėta 2020 09 10).

69. Scheier, M.F., & Carver, C.S. (1985). Optimism, Coping and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology, 4*(3), 219 – 247.
70. Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2003). Self-regulatory processes and responses to health threats: Effects of optimism on well-being. *Social psychological foundations of health and illness, 395-428*.
71. Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Simon and Schuster.
72. Serrano, C., Andreu, Y., & Murgui, S. (2020). The Big Five and subjective wellbeing: The mediating role of optimism. *Psicothema, 32*(3), 352-358.
73. Sharot, T. (2011). *The optimism bias: A tour of the irrationally positive brain*. New York, NY, US: Pantheon.
74. Simmons, C., Cochran, J. K., & Blount, W. R. (1997). The effects of job-related stress and job satisfaction on probation officers' inclinations to quit. *American Journal of Criminal Justice, 21*, 213-229.
75. Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav., 2*(1), 261-293.
76. Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian journal of work, environment & health, 443-462*.
77. Stansfeld, S., & Rasul, F. (2007). Psychosocial factors, depression and illness. *Depression and physical illness, 19-52*.
78. Strizhitskaya, O., Petrash, M., Savenysheva, S., Murtazina, I., & Golovey, L. (2018). Perceived stress and psychological well-being: the role of the emotional stability. In *7th icCSBs 2018 The Annual International Conference on Cognitive-Social, and Behavioural Sciences* (pp. 155-162).
79. Sumner, L. W. (2005). "Happiness". *Encyclopedia of Philosophy*. Macmillan Reference. Archived from the original on 16 January 2021. Retrieved 5 December 2020.
80. Talavera-Velasco, B., Luceño-Moreno, L., Martín-García, J., & García-Albuérne, Y. (2018). Psychosocial risk factors, burnout and hardy personality as variables associated with mental health in police officers. *Frontiers in psychology, 9*, 1478.
81. Teo, S. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management, 88*, 102415.

82. Teoh, W. M. Y., Yau, C. Y., & Chong, S. C. (2011). Factors influencing job burnout among human resource employees. In *Proceeding of International conference on management ICM. Penang, Malaysia* (pp. 830-841).
83. Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and psychosomatics*, 84(3), 167-176.
84. Vilmorus. Paimta iš <http://www.vilmorus.lt/lt>
85. Visuotinė lietuvių enciklopedija. Paimta iš <https://www.vle.lt/>
86. Waterman, A. S., Schwartz, S. J., & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of happiness studies*, 9, 41-79.
87. Waters, J. A., & Ussery, W. (2007). Police stress: History, contributing factors, symptoms, and interventions. *Policing: an international journal of police strategies & management*, 30(2), 169-188.
88. White, L. M., Aalsma, M. C., Holloway, E. D., Adams, E. L., & Salyers, M. P. (2015). Job-related burnout among juvenile probation officers: Implications for mental health stigma and competency. *Psychological services*, 12(3), 291.
89. Whitehead, J. T. (1985). Job burnout in probation and parole: Its extent and intervention implications. *Criminal Justice and behavior*, 12(1), 91-110.
90. Wirkus, Ł., Babicka-Wirkus, A., Opora, R., & Stasiak, K. (2021). Burnout among probation officers in Poland and the role of preferred styles of coping with stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 355.
91. World Health Organization. Paimta iš <https://www.who.int/>
92. World Health Organization. (1998). *Wellbeing measures in primary health care/the DepCare Project: report on a WHO meeting: Stockholm, Sweden, 12–13 February 1998* (No. WHO/EURO: 1998-4234-43993-62027). World Health Organization. Regional Office for Europe.
93. Yu, X., & Zhang, J. (2007). Factor analysis and psychometric evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) with Chinese people. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 35(1), 19-30.
94. Žukauskas, G., Dapšys, K., Jasmontaitė, E., & Sušinskas, J. (2001). Some psychosocial problems of police officers in Lithuania. *Policing.*, 2001, Vol. 24, iss. 3.

PRIEDAI

1 priedas. Anketa

Sveiki!

Esu Vilniaus universiteto teisės psichologijos programos studentė Miglė Rastenytė. Atlieku magistro darbo tyrimą, kurio tikslas iširti psichosocialinės rizikos darbe, streso ir optimizmo reikšmę teisėsaugos darbuotojų gerovei. Tyrimui atlikti reikia respondentų atsakymų, todėl kviečiu Jus užpildyti šią anketą ir man pagelbėti rašant magistro darbą.

Atsakinėkite sąžiningai, nuoširdžiai, atsakymai į vienus teiginius neturėtų paveikti atsakymų į kitus. Šioje apklausoje nėra teisingų ar klaidingų atsakymų. Anketos pildymas užtrunka ne ilgiau nei 15 min. Apklausa – anoniminė, duomenys bus naudojami tik magistro darbo rengimui, todėl užtikrinu Jūsų atsakymų konfidencialumą.

Jei kilo neaiškumų, galite susisiekti su manimi el. paštu: migle.rastenyte@fsf.stud.vu.lt.

Nuoširdžiai dėkoju už bendradarbiavimą!

Tyrime dalyvauti

- Sutinku
- Nesutinku

1. Dabar prašysiu Jus įvertinti šiuos teiginius, matuojančius psichosocialinę riziką darbe. Prašome pažymėti prie kiekvieno iš penkių teiginių geriausiai Jums tinkantį atsakymą. (Pastaba: pateikiami skalės teiginių pavyzdžiai).

1	2	3	4	5
Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku

Mano darbas vyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpių.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2. Ši anketos dalis skirta vertinti Jūsų gyvenime patiriamą stresą. Šioje skalėje pateikiami klausimai apie Jūsų jausmus ir mintis, išgyventus per PASKUTINĮ MĖNESĮ. Ties kiekvienu klausimu pažymėkite savo atsakymą, kuris nurodo KAIP DAŽNAI Jūs atitinkamai jautėtės ar galvojote. (Pastaba: pateikiami skalės teiginių pavyzdžiai).

0	1	2	3	4
Niekada	Beveik niekada	Kartais	Gana dažnai	Labai dažnai

Kaip dažnai pastarąjį mėnesį jautėte, kad nekontroliuojate svarbių dalykų savo gyvenime?	0	1	2	3	4
--	---	---	---	---	---

3. Dabar prašysiu Jus įvertinti šiuos teiginius apie požiūrį į gyvenimą. Prašome atsakykite apie save, nurodykite, kiek Jūs sutinkate su pateiktais teiginiais. (*Pastaba: pateikiami skalės teiginių pavyzdžiai*).

0	1	2	3	4
Visiškai nesutinku	Iš dalies nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Iš dalies sutinku	Visiškai sutinku

Labai džiaugiuosi savo draugais.	0	1	2	3	4
----------------------------------	---	---	---	---	---

4. Ši anketos dalis vertina Jūsų gerovę. Gerovė – yra subjektyvus kiekvieno asmens savo gyvenimo kokybės vertinimas. Prašome pažymėti prie kiekvieno iš penkių teiginių geriausiai Jums tinkantį atsakymą apie tai, kaip Jūs jautėtės per pastarąsias dvi savaites. (*Pastaba: pateikiami skalės teiginių pavyzdžiai*).

0	1	2	3	4	5
Niekada	Kartais	Mažiau nei pusę to laiko	Daugiau nei pusę to laiko	Beveik visą laiką	Visą laiką

Mano kasdieniniame gyvenime buvo daug mane dominančių dalykų.	0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---	---

Demografiniai duomenys:

Prašau atsakyti į keletą klausimų apie Jus.

1. Pažymėkite savo lytį:

- Moteris
- Vyras
- Nenoriu nurodyti

2. Parašykite savo amžių:

3. Pažymėkite, kurioje institucijoje dirbate:

- Policijoje
- Probacijos tarnyboje
- Kalėjime

4. Parašykite, kiek metų dirbate šioje institucijoje:

Ačiū už Jūsų atsakymus ir man skirtą laiką!