



VILNIAUS UNIVERSITETAS
FILOSOFIJOS FAKULTETAS
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

TEISĖS PSICHOLOGIJOS STUDIJŲ PROGRAMA

Rokas Ragauskas

**Pareigūnų nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje, profesinio
perdegimo ir suvokiamo organizacinio palaikymo sąsajos**

Magistro darbas

Darbo vadovas (-ė): doc. dr. Aleksandras Izotovas

Vilnius

2026

TURINYS

SANTRAUKA	4
SUMMARY	5
PRATARMĖ	6
1. ĮVADAS.....	7
1.1. Smurto artimoje aplinkoje ir pareigūnų psichologinės būsenos teorinė analizė	7
1.2. Smurto artimoje aplinkoje samprata.....	8
1.3. Pareigūnų nuostatos į smurtą artimoje aplinkoje	10
1.4. Profesinio perdegimo samprata	12
1.5. Profesinio perdegimo reikšmė policijos pareigūnams.....	14
1.6. Suvokiamo organizacinio palaikymo teorinės įžvalgos ir veiksniai	15
1.7. Suvokiamas organizacinis palaikymas kaip galimas apsauginis veiksnys pareigūnams	17
1.8. Demografiniai ypatumai: nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje, profesinio perdegimo ir suvokiamo organizacinio palaikymo sąsajos su pareigūnų lytimi	19
1.9. Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje, profesinio perdegimo ir suvokiamo organizacinio palaikymo sąsajos su pareigūnų darbo stažu.....	20
2. Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje, profesinio perdegimo ir suvokiamo organizacinio palaikymo sąsajos su pareigūnų šeimine padėtimi.....	22
2.1. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai ir hipotezės	23
3. TYRIMO METODIKA.....	25
3.1. Tyrimo dalyviai	25
3.2. Duomenų rinkimo ir kintamųjų įvertinimo būdai	26
3.3. Tyrimo eiga	30
3.4. Duomenų analizės metodai	31
4. TYRIMO REZULTATAI	32

4.1. Hipotezių tikrinimas	33
5. TYRIMO REZULTATŲ APTARIMAS	40
5.1. Suvokiamo organizacinio palaikymo sąsajos su profesiniu perdegimu bei nuostatomis į smurtą artimoje aplinkoje.....	40
5.2. Profesinio perdegimo įtaka suvokiamam organizaciniam palaikymui bei nuostatomis į smurtą artimoje aplinkoje.....	41
5.3. Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje rodiklių palyginimas tarp lyčių.....	43
5.4. Tarnybinio darbo stažo ir suvokiamo organizacinio palaikymo sąsajos.....	44
5.5. Profesinio perdegimo rodiklių ir šeiminės padėties sąsajos.....	45
5.6. Tyrimo ribotumai	46
IŠVADOS.....	48
REKOMENDACIJOS.....	48
LITERATŪRA.....	50
PRIEDAI	61

SANTRAUKA

Ragauskas R. (2026). *Pareigūnų nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje, profesinio perdegimo ir suvokiamo organizacinio palaikymo sąsajos* [magistro darbas]. Vilniaus universitetas, 66 p.

Šiuolaikinėje policijos sistemoje iš pareigūnų tikimasi ne tik aukšto profesionalumo lygio, bet ir emocinio atsparumo bei empatijos sprendžiant jautrius socialinius konfliktus. Suvokiamas organizacinis palaikymas tampa kritiniu veiksniu, padedančiu pareigūnams išlaikyti psichologinę gerovę ir konstruktyvų požiūrį į tarnybą. Šio tyrimo pagrindinis tikslas buvo ištirti sąsajas tarp policijos pareigūnų suvokiamo organizacinio palaikymo, profesinio perdegimo ir jų nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje. Tyrime dalyvavo 124 Lietuvos policijos pareigūnai (67 vyrai, 57 moterys). Profesinio perdegimo lygiui tirti buvo naudojamas Kopenhagos perdegimo klausimynas (CBI), suvokiamam organizaciniam palaikymui matuoti - Suvokiamo organizacinio palaikymo skalė (POS), o nuostatoms į smurtą artimoje aplinkoje vertinti - Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje vertinimo skalė (DVMAS). Tyrimas vykdytas naudojant internetinę apklausą, užtikrinant tyrimo dalyvių konfidencialumą bei savanorišką dalyvavimą. Statistiniai duomenys apdoroti pasitelkiant „IBM SPSS Statistics 30.0.0“ programinę įrangą: atlikta aprašomoji duomenų analizė, ryšiams nustatyti taikyta koreliacinė analizė, o mediaciniam modeliavimui naudotas „PROCESS“ (v5.0) plėtinys.

Gauti rezultatai parodė, jog policijos pareigūnų suvokiamą organizacinį palaikymą ir profesinį perdegimą bei nuostatas į smurtą artimoje aplinkoje sieja glaudžios neigiamos tarpusavio sąsajos: didėjant palaikymui, perdegimo lygis ir pritarimas aukos kaltinimui mažėja. Nustatyta, kad profesinis perdegimas veikia kaip mediatorius ryšyje tarp suvokiamo organizacinio palaikymo ir pareigūnų nuostatų į smurtą. Tyrimas taip pat atskleidė, kad didėjant pareigūnų darbo stažui, mažėjo jų suvokiamo organizacinio palaikymo lygis. Galiausiai, buvo nustatyta, kad profesinio perdegimo rodikliai tarp susituokusių (ar partnerystėje esančių) ir vienišų pareigūnų statistiškai reikšmingai nesiskiria.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad pareigūnų nuostatos į smurtą yra ne tiek asmeninių įsitikinimų, kiek sisteminio emocinio išsekimo pasekmė. Tai pabrėžia būtinybę policijos organizacijose investuoti į psichologinį palaikymą kaip įrankį, padedantį išlaikyti profesinę empatiją ir objektyvumą sprendžiant smurto artimoje aplinkoje atvejus.

Raktiniai žodžiai: Profesinis perdegimas, suvokiamas organizacinis palaikymas, nuostatos į smurtą artimoje aplinkoje, policijos pareigūnai.

SUMMARY

Ragauskas R. (2026). *The Relationship Between Officers' Attitudes Toward Intimate Partner Violence, Occupational Burnout, and Perceived Organizational Support* [master's thesis]. Vilnius University, 66 p.

In the modern police system, officers are expected not only to have a high level of professionalism, but also to have emotional resilience and empathy when dealing with sensitive social conflicts. Perceived organizational support becomes a critical factor in helping officers maintain psychological well-being and a constructive attitude toward service. The aim of this study was to examine the relationships between police officers' perceived organizational support, professional burnout, and their attitudes toward domestic violence. A total of 124 Lithuanian police officers (67 men and 57 women) participated in the study. The Copenhagen Burnout Questionnaire (CBI) was used to study the level of professional burnout, the Perceived Organizational Support Scale (POS) was employed to measure perceived organizational support, and the Domestic Violence Myth Acceptance Scale (DVMAS) was used to assess attitudes toward domestic violence. The study was conducted via an online survey, ensuring participant confidentiality and voluntary participation. Statistical data were processed using IBM SPSS Statistics 30.0.0 software: descriptive data analysis was performed, correlation analysis was applied to identify relationships, and the "PROCESS" (v5.0) macro was utilized for mediation modeling.

The obtained results showed that police officers' perceived organizational support and professional burnout and attitudes towards violence in the intimate environment were closely related: as support increased, the level of burnout and acceptance of victim blaming decreased. Burnout was found to act as a mediator in the relationship between perceived organizational support and officers' attitudes toward violence. The study also revealed that increasing seniority of officers has a negative relationship with the level of perceived organizational support. Finally, there was no difference of burnout rates between married (or in partnership) and single officers.

The findings suggest that officers' attitudes toward violence are less a result of personal views and more a consequence of systemic emotional exhaustion. This highlights the necessity for police organizations to invest in psychological support as a tool to maintain professional empathy and objectivity when dealing with cases of intimate partner violence.

Keywords: Job burnout, perceived organizational support, attitudes towards domestic violence, police officers.

PRATARMĖ

Šiuolaikiniame pasaulyje smurtas artimoje aplinkoje pripažįstamas viena ryškiausių visuomenės problemų, kuri pasireiškia ne tik kaip pavieniai fiziniai veiksmai, bet ir kaip sistemiškas siekis kontroliuoti bei bauginti kitą asmenį (Dardis, Dixon, Edwards & Turchik, 2015). Pavyzdžiui, remiantis Pasaulio sveikatos organizacijos (PSO, 2025) duomenimis, teigiama, kad beveik viena iš trijų moterų pasaulyje per savo gyvenimą patiria fizinį ar seksualinį partnerio smurtą. Vertinant tragiškiausias šio reiškinių pasekmes, Jungtinių Tautų (UN Women, 2024) ataskaitos parodo sukrečiančią realybę: vidutiniškai kasdien pasaulyje nuo savo šeimos narių ar partnerių rankų kenčia daugiau nei 130 moterų.

Tai sudėtingas socialinis reiškinys, kurio apraiškos ir pasekmės policijos pareigūnų darbe nagrinėjamos per tarpasmeninę prizmę, pabrėžiant aukštą šios veikos pavojingumą bei ilgalaikę neigiamą įtaką visuomenės sveikatai (Miller, 2007; Morash, 2007). Policijos pareigūnų darbas pasižymi nuolatine psichologine įtampa, kuri, remiantis tyrimais, yra tiesiogiai susijusi su profesinio perdegimo rizika, pasireiškiančia emociniu išsekimu bei nuovargiu (Kristensen, Borritz, Villadsen, Christensen, 2005). Mokslinėje literatūroje akcentuojama, jog suvokiamas organizacinis palaikymas atlieka apsauginę funkciją ir yra reikšmingai susijęs su pareigūnų emocine būseną bei jų nuostatomis į darbo pobūdį ir nukentėjusiuosius (Miller, 2007). Nors Lietuvoje pareigūnų perdegimo problematika yra analizuojama, vis dar trūksta kompleksinių įžvalgų, kaip darbinis išsekimas ir organizacijos požiūris į darbuotojų indėlį ir gerovę veikia pritarimą smurto artimoje aplinkoje mitams. Yra svarbu keisti įsišaknijusias nuostatas ir mažinti tokių mitų kaip "tai tik šeimos reikalas, nereikia kištis", "jei auka lieka, vadinasi, jai tinka", "smurtas kyla tik dėl alkoholio", "tai nutinka tik tam tikroms socialinėms grupėms" paplitimą. Todėl tyrimas, siekiantis nustatyti šių konstruktyvų ryšius, tampa itin aktualus norint tobulinti pagalbos aukoms mechanizmą bei stiprinti pareigūnų psichologinę gerovę.

Šiuo darbu bus siekiama atsakyti į klausimą, koks statistinis ryšys yra tarp policijos pareigūnų suvokiamo organizacinio palaikymo, profesinio perdegimo rodiklių bei jų nuostatų į smurto artimoje aplinkoje mitų priėmimą. Taip pat bus bandoma nustatyti, ar tokie veiksniai kaip tarnybos stažas, pareigūnų lytis bei šeiminė padėtis turi reikšmingos įtakos šių konstruktyvų raiškai bei tarpusavio sąveikai. Šio darbo tikslas - išanalizuoti bei rasti sąsajas tarp policijos pareigūnų suvokiamo organizacinio palaikymo, profesinio perdegimo ir jų pritarimo smurto artimoje aplinkoje mitams lygio.

1. ĮVADAS

1.1. Smurto artimoje aplinkoje ir pareigūnų psichologinės būsenos teorinė analizė

Smurtas artimoje aplinkoje yra viena sudėtingiausių socialinių problemų, kurios sprendimas tiesiogiai priklauso nuo policijos pareigūnų profesionalumo ir jų nuostatų (Miller, 2007). Kadangi pareigūnai dažniausiai yra pirmoji grandis, teikianti pagalbą aukoms, jų gebėjimas atpažinti smurto formas bei tinkamai reaguoti tampa lemiamu veiksmu užtikrinant nukentėjusiųjų saugumą (Morash, 2007). Visgi pareigūnų reakcija nėra tik aklas procedūrų vykdymas - ją stipriai veikia psichologinė būsena, asmeninės nuostatos bei jaučiamas palaikymas iš organizacijos pusės. Šiame darbe siekiama sukurti vientisą loginį pagrindą tolimesniam tyrimui, išsamiai analizuojant keturis tarpusavyje susijusius aspektus:

1) *Nuostatos į smurtą artimoje aplinkoje.* Analizuojama, kaip formuojasi pareigūnų požiūris į smurto aukas bei smurtautojus. Remiantis tyrėjų įžvalgomis, vertinama, kodėl pareigūnų nuostatos dažnai pasižymi rigidiškumu, ir kaip pritarimas smurto artimoje aplinkoje stereotipams veikia jų darbinį elgesį (Ruibytė ir Velička, 2012);

2) *Profesinis perdegimas.* Nagrinėjama profesinio perdegimo samprata ir jo sudedamosios dalys - emocinis išsekimas, depersonalizacija bei saviveiksmingumo mažėjimas (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Akcentuojama, kaip darbinis stresas transformuoja pareigūno santykį su aplinka, skatindamas emocinį atsiribojimą nuo smurto problematikos;

3) *Suvokiamas organizacinis palaikymas.* Pristatoma organizacinio palaikymo teorija (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986), kuri šiame darbe nagrinėjama kaip vienas iš apsauginių veiksmų. Analizuojama, kaip organizacijos suteikiami ištekliai bei rūpestis darbuotoju gali sušvelninti perdegimo poveikį ir padėti išlaikyti tinkamas profesines nuostatas.

4) *Specifinės demografinės charakteristikos.* Lyties, darbo patirties ir šeiminės padėties analizė padeda suprasti, kaip individualios charakteristikos veikia pareigūnų jautrumą smurto problemai (Stalans & Finn, 2000). Tai leidžia įvertinti, ar asmeninė gyvenimo patirtis ir profesinis stažas padeda pareigūnui išlikti objektyviam, ar, priešingai, skatina formotis išankstinėms nuostatoms. Tuo tarpu lyties analizė šiame darbe naudojama siekiant nustatyti, kaip individualios charakteristikos atspindi pareigūnų nuostatose į smurto artimoje aplinkoje problematiką.

Teorinė šių konstruktyvų sąsaja yra itin svarbi norint rasti atsakymus, kaip tobulinti pareigūnų atranką, mokymus ir darbo sąlygas. Supratus, kaip profesinis nuovargis ir organizacinė parama veikia teisėsaugos specialistų gerovę, galima sudaryti prielaidas, kad

pagalba smurto aukoms būtų teikiama atliepiant nukentėjusių asmenų poreikius. Tolesniuose poskyriuose šios sritys analizuojamos išsamiau, siekiant suformuoti teorinį tyrimo pagrindą.

1.2. Smurto artimoje aplinkoje samprata

Smurtas artimoje aplinkoje - tai sudėtingas socialinis reiškinys, kurio priežastys, apraiškos ir pasekmės nagrinėjamos tarpasmeniniu požiūriu (Miller, 2007). Siekiant išvengti terminologinės painiavos, svarbu tiksliai apibrėžti smurto sąvoką bei jo klasifikaciją. Pvz., Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatyme (2011) ši sąvoka apibrėžiama, kaip “veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria fizinę, turtinę ir (ar) neturtinę žalą”. Pažymėtina, kad įstatymas smurtą traktuoja kaip visuomeninę reikšmę turinčią veiką, o tarp nukentėjusiųjų asmenų priskiria ne tik tiesioginę agresiją patyrusį asmenį, bet ir vaiką, tapusį smurto liudininku. Bendrąja prasme, smurtas suprantamas kaip tyčinis fizinės jėgos ar galios naudojimas, nukreiptas prieš kitą asmenį, sukeliantis ar galintis sukelti fizinę, psichologinę traumą ar mirtį (Miller, 2007). Tuo tarpu smurtas artimoje aplinkoje apibrėžiamas ne tik per veiksmus, bet ir per smurtautojo ir aukos santykį (šeimos narių ar partnerių) bei siekį dominuoti ir kontroliuoti (Morash, 2007; Dardis et al., 2015). Norint tikslingai suprasti sąvoką, būtina griežtai skirti smurto rūšis (bendrasias kategorijas), pasireiškimo formas (konkrečius pažeidėjo veiksmus) bei smurto pobūdį (*1 lentelė*).

1 lentelė. Smurto artimoje aplinkoje klasifikacija pagal rūšis bei pasireiškimo formas

Smurto rūšis	Smurto pasireiškimo formos
Fizinis smurtas	Stumdymas, mušimas, daiktų mėtymas į auką, sužalojimai ginklu, neteisėtas laisvės suvaržymas (Miller, 2007).
Psichologinis smurtas	Gąsdinimas, nuolatinė kritika, izoliacija nuo artimųjų, šantažas, grasinimai, emocinis ignoravimas (Morash, 2007).
Seksualinis smurtas	Išžagininimas, privertimas atlikti seksualinius veiksmus, incestas, seksualinis priekabiavimas (Lewis-O'Connor & Chadwick, 2015).
Ekonominis smurtas	Pajamų kontrolė, draudimas dirbti, turto pasisavinimas (Dardis et al., 2015).

Smurto rūšys klasifikuojamos pagal tai, į kokią asmens integralumo sritį kėsiamasi: fizinę, psichologinę, seksualinę ar ekonominę (Miller, 2007). Smurto formos atspindi konkretų elgesį, kuris parodo, kad smurtas - tai sisteminga kontrolės ir bauginimo priemonė, nukreipta prieš kitą asmenį. Smurtas artimoje aplinkoje nebūtinai apima fizinį kontaktą - tai įvairiapusis reiškiny, glaudžiai susijęs su socialine izoliacija, bauginimu, grasinimais, ekonominiu manipuliavimu bei seksualiniu ir psichologiniu smurtu (Sharma, 2015). Šios apraiškos, nors ne visada palieka matomų fizinių žymių, sukelia reikšmingą psichologinę žalą ir gali turėti ilgalaikių pasekmių aukos psichinei sveikatai (Caetano, Vaeth & Ramisetty-Mikler, 2008).

Atpažinti skirtingas smurto artimoje aplinkoje rūšis yra esminis pradinis žingsnis, leidžiantis vykdyti veiksmingą prevenciją, intervenciją bei kurti saugią aplinką asmenims ir šeimoms. Fizinis smurtas pasireiškia plačiu elgesio spektru - nuo stumdymo, grumtynių, mušimo ar daiktų mėtymo iki kraštutinių, gyvybei pavojingų veiksmų, tokių kaip sužalojimai peiliu ar šūviai. Svarbu pabrėžti, kad fizinis smurtas dažnai pasireiškia su kitomis smurto rūšimis ir siejamas su tokiais veiksniais kaip incestas ar šeimos narių bendrininkavimas, seksualinė prievarta bei išžaginimas santuokoje, taip pat tyčinis pervarginimas, poilsio trūkumas ar sveikatos priežiūros aplaidumas (Choudhary, Kaithwas & Rana, 2014). Nustatyta, kad tiksliai dokumentuoti visus fizinės prievartos atvejus yra sudėtinga dėl lyties nulemtų pranešimo apie incidentus ypatumų, tačiau, pavyzdžiui, George ir kt. (2016) apklausoje net 40 proc. dalyvių patvirtino patyrę tiesioginę fizinę agresiją. Svarbu pabrėžti, kad fizinis smurtas retai pasireiškia izoliuotai - dažniausiai kartu su psichologiniu smurtu sudaro vientisą kontrolės mechanizmą (Enosh & Buchbinder, 2005; Ludsine & Vetten, 2005). Psichologinė prievarta, nuolatinės patyčios, įžeidinėjimai ir neištikimybė veikia kaip griauantis mechanizmas, kuris sistemingai naikina aukos savigarbą bei savivertę (Slabbert & Green, 2013). Taip pat dažnu atveju pasireiškia aukos socialinė izoliacija, kuri dar labiau sustiprina asmens bejėgiškumo jausmą (Sanderson, 2008).

Empiriniai duomenys rodo, kad psichologinis smurtas yra labiau paplitęs ir sukelia gilesnes pasekmes nei fizinė agresija, o situaciją dar labiau apsunkina, tai, kad žeminimas neretai vyksta vaikų akivaizdoje (Romito, 2008; Sanderson, 2008). Galiausiai fizinio ir psichologinio smurto sąveika sukuria sudėtingą traumuojančią aplinką, kurioje psichologinis spaudimas veikia kaip papildomas aukos kontrolės būdas (Pineless, Mineka & Zinbarg, 2008; Slabbert & Green, 2013). Siekiant suvokti smurto artimoje aplinkoje problemos gylį, būtina įvertinti daugiasluoksnį jos poveikį individams, šeimoms, bendruomenėms ir visai visuomenei. Fiziniam lygmenyje smurtas sukelia tiek ūmius sužalojimus (sumušimus, kaulų lūžius, galvos traumas), tiek padidėjusią persileidimo, priešlaikinio gimdymo ir vaisiaus pažeidimo riziką

nėščioms aukoms (Jones, 1997). Be tiesioginių traumų, smurtas glaudžiai siejamas su lėtinėmis sveikatos problemomis, tokiomis kaip migrena, nuolatiniai kūno skausmai, artritas ir dirgliosios žarnos sindromas (Berrios, 1991). Taip pat nustatyta, kad aukos dažniau susiduria su lytiniu keliu plintančiomis ligomis, tokiomis kaip ŽIV, bei kitomis sveikatos problemomis - virškinamojo trakto ir širdies veiklos sutrikimais, taip pat ginekologinėmis ligomis, įskaitant gimdos kaklelio karcinomą ir lytinių organų sudirginimą (Idris et al., 2018; Collet, Cordle, Stuart & Jagger, 1998). Tuo tarpu psichologiniu lygmeniu smurto poveikis siejamas su depresija, baime, nerimu, žema saviverte, obsesiniais kompulsiniais ir potrauminio streso simptomais (Idris et al., 2018). Tyrimų duomenys rodo, kad apie 60 proc. aukų santykių metu arba jiems pasibaigus atitinka depresijos diagnostinius kriterijus ir susiduria su padidėjusia suicidinių minčių rizika (Barnett, 2001). Psichologinę traumą taip pat stipriai provokuoja verbalinė agresija, pasireiškianti per pakeltą toną, grąsinius ar vulgarius išsireiškimus (Golu, 2014; Lancet, 2016). Galiausiai smurtas artimoje aplinkoje palieka sudėtingus raidos ir psichologinius pėdsakus vaikams (Dodd, 2009). Pastebėta, kad vyrai, dažnai smurtaujantys prieš žmonas, neretai agresiją nukreipia ir į vaikus, o šis smurtas siejamas su vaikų elgesio, emocinėmis ir socialinėmis problemomis, tokiomis kaip agresyvumas, nerimas bei sutrikę socialiniai ryšiai. Be tiesioginės fizinės žalos, jiems gali kilti mokymosi ir kognityvinių sunkumų, o motinos patiriamo smurto stebėjimas reikšmingai padidina potrauminio streso sutrikimo simptomų pasireiškimą (Lehamann, 1995).

Taigi, apibendrinant galima teigti, jog smurtas artimoje aplinkoje yra sudėtingas ir daugialypis reiškinys, apimantis ne tik fizinę jėgą, bet ir siekį dominuoti bei kontroliuoti kitą asmenį. Tyrimų rezultatai parodo, jog skirtingos smurto formos retai pasireiškia izoliuotai, o psichologinė prievarta dažnai susijusi net su gilesniais ir ilgalaikiais padariniais aukos savivertei bei sveikatai nei tiesioginė fizinė agresija. Tai leidžia daryti prielaidą, jog supratimas apie smurto poveikį tiek asmens gerovei, tiek vaikų raidai yra esminis pagrindas kuriant veiksmingas prevencijos bei intervencijos priemones visuomenėje. Taip pat svarbu akcentuoti, kad stereotipais neapkrautos nuostatos smurto artimoje aplinkoje atžvilgiu yra vienas pagrindinių veiksnių, galinčių ženkliai prisidėti prie teikiamos pagalbos efektyvumo.

1.3. Pareigūnų nuostatos į smurtą artimoje aplinkoje

Svarbu pažymėti, kad pagrindinė atsakomybė už smurto artimoje aplinkoje - šios sudėtingos socialinės problemos fiksavimą, pirminį valdymą ir išaiškinimą tenka policijos pareigūnams. Jiems reikia atlikti pirmuosius, neretai lemiančius, reagavimo į smurtą veiksmus

- priimti pranešimą, įvertinti situaciją ir nuspręsti, kokias priemones taikyti. Statistinė analizė atskleidė tikrą smurto artimoje aplinkoje paplitimo mastą mūsų šalyje: Lietuvos policija 2025 m. sulaukė apie 51 000 pranešimų dėl galimo smurto artimoje aplinkoje. Tai reiškia, kad pareigūnai vidutiniškai apie 140 kartų per parą tampa pagrindine grandimi, kuri reaguoja į smurto krizes, todėl jų profesinė veikla reikalauja didelio emocinio atsparumo bei gebėjimo atpažinti psichologinį manipuliavimą ar bandymus daryti įtaką situacijos vertinimui (Lewis-O'Connor & Chadwick, 2015; Lietuvos policija, 2025).

Tokia itin didelė apkrova veikia kaip lėtinis stresorius, silpninantis pareigūnų psichologinę būseną ir jų galimybę efektyviai atlikti savo pareigas. Šio svarbaus vaidmens atlikimas nėra paprastas, nes specialistai kasdien dirba emociškai sudėtingose situacijose, kurios gali lemti ilgalaikius psichologinius pokyčius (Voropaj, 2014). Tarnybos metu jie nuolat susiduria su smurtu ir traumuojančiais įvykiais: patys patiria sužalojimus, dalyvauja įkaitų dramose ar išgyvena kolegų žūtis (Gershon, 2000; Gershon, Barocas, Canton, Li & Vlahov, 2009). Be šių traumuojančių sukrėtimų, neigiamą poveikį stiprina ir sisteminės darbo problemos: mažas darbo užmokestis, pagarbos stoka, socialinė izoliacija, ilgos darbo valandos, pamaininis darbas, aplinkinių nemandagumas bei nepakankamas profesinis parengimas (Wallace, 2025; Strukeinskienė ir kt., 2025). Visi šie stresoriai lemia neigiamas psichologines būsenas bei neadaptyvius įveikos mechanizmus (pavyzdžiui, piktnaudžiavimą alkoholiu), kurie vėliau atsiskleidžia namų aplinkoje destruktivaus elgesio forma (Johnson, Todd & Subramanian, 2005). Tai yra klasikinis įtampa grindžiamo darbo ir šeimos konflikto (*angl. strain-based work-family conflict*) pavyzdys, kai darbinis stresas trukdo tinkamai realizuoti šeimos nario vaidmenį. (Greenhaus & Beutell, 1985). Erwin, Gershon, Tiburzi & Lin (2005) tyrime, kuriame buvo lyginti 106 statutiniai pareigūnai, buvo pastebėta, kad šeimos įtampa labiau priklauso nuo darbo pobūdžio (pvz., darbo pavojinguose rajonuose) nei nuo paties šeimos faktoriaus. Kiti moksliniai duomenys rodo, kad tiesioginis susidūrimas su smurtu tarnyboje didina smurto savo šeimoje tikimybę per tarpininkaujančius veiksnius, tokius kaip alkoholio vartojimas ir tokias psichologines būsenas kaip potrauminio streso sindromas (PTSS), profesinis perdegimas, depresija ir nekontroliuojamas pyktis (Oehme, Donnelly & Martin, 2012). Tai patvirtina ir Anderson ir Lo (2011) tyrimas su 1104 policijos darbuotojais, nustatęs, kad darbe patiriama emocinė perkrova skatina neigiamų nuostatų persikėlimą į pareigūno asmeninę erdvę, o organizacinė parama šį poveikį sušvelnina ir padeda išsaugoti emocinę sveikatą. Taip pat, kai kuriuose ankstyvuosiuose tyrimuose nurodoma, kad apie 40 proc. policijos pareigūnų šeimų yra susidūrusios su tam tikra smurto forma, o tai yra žymiai

didesnis skaičius nei bendroje populiacijoje, kur šie rodikliai paprastai svyruoja apie 10-12 proc. (Neidig, Russell & Seng, 1992).

Lietuvos policijos pareigūnai būdami viešojo sektoriaus subjektais, atlieka aktyvų vaidmenį sprendžiant smurto artimoje aplinkoje problemas. Jų reagavimas į pranešimus apie smurtą šeimoje yra reguliuojamas specialiais teisės aktais ir procedūromis, tačiau teisinė reguliacija pati savaime negarantuoja, kad pareigūnai, atliekantys šias procedūras, bus emociškai stabilūs, motyvuoti ir turės reikalingus psichologinius išteklius veiksmingai bei empatiškai reaguoti į smurtą patiriančius asmenis (Jakštienė, 2019). Ruibytė ir Velička (2012) tyrė Lietuvos policijos pareigūnų nuostatas smurto prieš moteris šeimoje atžvilgiu, nustatė, kad jų smurto artimoje aplinkoje suvokimui būdingas statiškumas ir rigidiškumas. Tai yra, smurtas vis dar buvo traktuojamas kaip privatus šeimos reikalas, vyravo aukos kaltinimo tendencijos, o smurto priežastys dažnai redukuotos tik į alkoholio vartojimą, ignoruojant sistemingą smurtautojo siekį kontroliuoti auką. Tyrimai rodo, kad daliai policijos pareigūnų vis dar būdingi stereotipiniai požiūriai į smurtą šeimoje. Jie smurtą neretai vertina kaip privatų dalyką, į kurį policija neturėtų kištis, o ne kaip baudžiamąjį nusikaltimą, kurį privalo nagrinėti teisėsaugos institucijos (Cox, McCamey & Scaramella, 2014).

Apibendrinant galima teigti, kad policijos pareigūnai atlieka lemiamą vaidmenį reaguojant į smurtą artimoje aplinkoje ir užtikrinant jo valdymą. Tačiau profesinėje veikloje patiriama įtampa ir nuolatinis susidūrimas su smurtinėmis situacijomis gali persikelti į asmeninį gyvenimą ir prisidėti prie destruktivių elgesio formų šeimoje (pvz., smurto paplitimą pačių pareigūnų šeimose). Tai patvirtina duomenys, rodantys didesnę smurto paplitimą pačių pareigūnų šeimose (Anderson & Lo, 2011). Atsižvelgiant į tai, galima daryti išvadą, kad profesinis stresas ir patirtis (asmeninė ir kolegų), susijusi su smurto atvejais šeimose, gali turėti reikšmingą poveikį pareigūnų nuostatų formavimuisi smurto artimoje aplinkoje atžvilgiu, kai smurtas vis dar suvokiamas kaip privatus šeimos reikalas, o ne baudžiamasis nusikaltimas.

1.4. Profesinio perdegimo samprata

Nagrinėjant darbuotojų savijautą, itin svarbu aptarti perdegimo darbe reiškinį. Perdegimas darbe apibūdinamas kaip visapusiškas fizinių ir psichologinių simptomų rinkinys, kurį sukelia ilgalaikis, su dideliu darbo krūviu susijęs stresas. Dažniausiai perdegimas pasireiškia tiems specialistams, kurių veikla apima tiesioginį ir intensyvų bendravimą su žmonėmis ar tikslinėmis grupėmis. Svarbu suprasti, kad perdegimas nėra tiesiog vieno asmens problema - Maslach ir Leiter (2008) pabrėžia, kad tai - sudėtingos sąveikos rezultatas. Jis

išsivysto, kai veikia kartu individualios savybės ir darbo bei aplinkos sąlygos. Tad perdegimas atspindi ne tik žmogaus nuovargį, bet ir neatitikimą tarp darbuotojo vidinių savybių ir darbo aplinkos reikalavimų (Papazoglou & Tuttle, 2018). Profesinio perdegimo reiškinį sudaro trys pagrindinės dimensijos: emocinis išsekimas, depersonalizacija (atsiribojimas nuo darbo ir kolegų) ir sumažėjęs asmeninių pasiekimų vertinimas (jausmas, kad darbas nebėra sėkmingas ar prasmingas). Pirmasis ir bene ryškiausias komponentas - emocinis išsekimas, kuris pasireiškia giliu vidinės energijos stygiumi arba visišku jos išsekvojimui. Tokioje būsenoje esantys darbuotojai jaučia nuolatinę emocinę įtampą ir jėgų netekimą, dėl kurio tampa nebepajėgūs emociškai įsitraukti į bendravimą su aplinkiniais. Ši dimensija atspindi individualų perdegimo aspektą, susijusį su asmens vidine įtampa. Antrasis komponentas - depersonalizacija - nusako tarpasmeninį perdegimo lygmenį (Maslach, et al., 2001). Pareigūnų darbe ji atpažįstama kaip ciniškas ir abejingas santykis su nukentėjusiaisiais, nuvertinant jų patirtis bei emocinius poreikius. Darbuotojai visa tai demonstruoja per nužmogintą santykį - pavyzdžiui, pradėdami traktuoti nukentėjusiuosius/pažeidėjus ne kaip asmenybes, o kaip objektus, arba sąmoningai mažindami fizinį kontaktą (Maslach & Leiter, 2016). Trečioji dimensija - sumažėjęs saviveiksmingumas - jis tiesiogiai susijęs su profesinės tapatybės krize ir žema saviverte. Šis aspektas pasireiškia kaip skeptiškas savo profesinių gebėjimų vertinimas ir stiprėjantis įsitikinimas, kad asmeniniai pasiekimai darbe yra nepakankami arba visai beveik niekai (Maslach, et al., 2001). Šie konstruktai pasižymi skirtingu jautrumu išoriniams veiksniams. Remiantis Demerouti, Bakker, Nachreiner ir Schaufeli (2001) įžvalgomis, emocinis išsekimas dažniausiai yra tiesioginis atsakas į pernelyg didelius darbo reikalavimus, o depersonalizacija stipriausiai siejama su išteklių trūkumu organizacijoje. Tuo tarpu duomenys apie mažėjantį saviveiksmingumą nėra vienareikšmiai, o tai leidžia teigti, kad šis konstruktas priklauso nuo sudėtingesnės asmeninių ir aplinkos veiksnių sąveikos.

Galima teigti, kad profesinis perdegimas nėra vien paprastas nuovargis, bet ir gilus vidinis konfliktas, kylantis pareigūnui susidūrus su pernelyg dideliais darbinės aplinkos reikalavimais. Nors tyrimų rezultatai pagrindžia ryšį tarp darbo krūvio ir emocinio išsekimo, pastebima, kad bendras pareigūnų pasitenkinimas savo pasiekimais yra labiau kintantis ir priklauso nuo individualių savybių. Taip pat galima įžvelgti, kad perdegimo procesas ne tik sekina psichologinius išteklius, bet ir skatina emocinį atsiribojimą, kuris iš esmės keičia pareigūno santykį su darbu bei nukentėjusiaisiais.

1.5. Profesinio perdegimo reikšmė policijos pareigūnams

Policijos pareigūnai buvo viena pirmųjų profesinių grupių, kurių perdegimas pradėtas tirti (Maslach & Jackson, 1981). Tikėtina, kad tai lėmė intensyvus organizacinių ir operacinių stresorių poveikis, dėl kurio pareigūnai tampa ypač pažeidžiami (Brown & Campbell, 1990). Perdegimo poveikio policijos personalui tyrimai atskleidžia jo žalą asmeninei gerovei, organizacinėms nuostatoms (pvz., pasitenkinimui darbu) ir tarnybinių pareigų atlikimo kokybei (Bakker & Heuven, 2006). Policijos pareigūnams profesinis nuovargis yra ypač pavojinga problema. Norkus, Dirvelytė ir Karpenko (2014), ištyrę 357 Kauno ir Šiaulių apskričių policijos pareigūnus, nustatė, kad organizaciniai stresoriai (pavyzdžiui, administraciniai suvaržymai, nesaugi vadovavimo aplinka bei išteklių trūkumas) yra stipriau susiję su profesinio nuovargio išreikštumu nei bendrasis darbinis stresas. Tai rodo, jog pareigūnų organizacinė aplinka, o ne tik jų tiesioginis darbas, yra vienas esminių profesinio nuovargio šaltinių.

Kiti moksliniai darbai, tokie kaip Schaible ir Six (2016) tyrimas, kuriame buvo apklausti 109 pareigūnai patvirtina, kad policijos pareigūnų profesinio perdegimo rodikliai yra gerokai aukštesni, palyginti su kitų profesijų atstovais. Tai gali būti aiškinama unikalia policijos sistemos organizacine struktūra, specifine vidaus subkultūra bei išskirtiniais darbo ir asmeninio gyvenimo veiksniais, su kuriais susiduria pareigūnai (Schaible & Gecas, 2010). Žvelgiant į individualų poveikį pareigūnui, perdegimas yra glaudžiai susijęs ir su įvairiomis sveikatos problemomis. Berg, Hem, Lau, Loeb ir Ekeberg (2003) savo tyrime pabrėžia, kad perdegę pareigūnai dažniau turi polinkį į alkoholio ar narkotinių medžiagų vartojimą ir dažniau susiduria su savižudiškomis mintimis. Tai rodo, kad emocinis išsekimas tiesiogiai griaua asmens psichologinį atsparumą. Perdegimo darbe poveikis neapsiriboja vien darbovieta - jis persikelia ir į pareigūno asmeninę erdvę. Remaintis Mikkelsen ir Burke (2004) tyrimo rezultatais, kuriame dalyvavo 766 Norvegijos policijos pareigūnai, buvo nustatyta, kad šeiminis gyvenimas policininkams dažnai tampa papildoma našta, kuri kyla dėl darbo ir šeimos konflikto (Mikkelsen & Burke, 2004). Taip pat Jackson ir Maslach (1982) pastebėjo, kad perdegimas neigiamai veikia ir pareigūnų šeimos narius: namų aplinkoje specialistai gali tapti piktesni, emociškai šalti ar visiškai atsiriboti nuo savo artimųjų. Galiausiai perdegimas daro įtaką policijos funkcionavimui visuomenėje. Jis veikia pareigūnų bendravimą su piliečiais bei formuoja jų nuostatas dėl smurto ir jėgos panaudojimo (Kop, Euwema & Schaufeli, 1999). Unikalus tyrimas, kuriame apklausti 358 Vokietijos policijos pareigūnai ir 122 dienas stebėtas jų darbas įvykio vietose, parodė, kad disbalansas tarp darbo reikalavimų ir gaunamo atlygio prognozuoja perdegimą, kuris vėliau keičia pareigūnų elgesį konfliktų metu (Euwema, Kop &

Bakker, 2004). Nustatyta, kad perdegę specialistai dažnai pasižymi emociniu atsiribojimu, kuris pasireiškia šaltu ir nužmogintu santykiu su klientais. Tyrimas, kuriame apklausti 152 Indijos pareigūnai, taip pat parodė, kad perdegimą, kaip vieną iš neigiamų emocinio darbo pasekmių, galima mažinti stiprinant organizacinį tapatumą ir didinant darbo kontrolę (Bhowmick & Mulla, 2016). Galima teigti, kad policijos veiklos tyrimai vieningai identifikuoja perdegimą kaip itin žalingą faktorių, kuris griaua pareigūnų psichologinę sveikatą ir darbinį efektyvumą (Bhowmick & Mulla, 2016). Taip pat yra nustatyta, kad profesinis nuovargis tiesiogiai keičia pareigūnų nuostatas į smurtą (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009). Kop ir kt. (1999) tyrimas, kuriame dalyvavo 358 Nyderlandų pareigūnai, parodė, kad naudojant Maslach perdegimo klausimyną bei specifines nuostatų į smurtą skales, ryškiausias poveikis siejamas su depersonalizacija. Dėl jos pareigūnai pradeda vertinti aukas ne kaip asmenybes, bet kaip objektus, o tai mažina empatiją ir didina pritarimą smurto artimoje aplinkoje mitams.

Apibendinant galima teigti, kad policijos pareigūnų profesinį perdegimą labiau lemia nepalankūs organizacinės aplinkos stresoriai nei pati darbinės veiklos specifika. Tyrimų rezultatai vieningai patvirtina, kad šis reiškinys ne tik blogina pareigūnų asmeninę gerovę bei šeimos santykius, bet ir tiesiogiai mažina empatiją aukoms bei skatina pritarimą smurto artimoje aplinkoje mitams. Galima daryti prielaidą, kad perdegimas yra kritinis veiksnys, transformuojantis pareigūnų profesines nuostatas, tačiau mokslinėje literatūroje vis dar stinga išsamesnių duomenų apie jo tiesioginę įtaką pareigūnų elgesiui tarnybos metu.

1.6. Suvokiamo organizacinio palaikymo teorinės įžvalgos ir veiksniai

Suvokiama organizacinė parama (SOP) apibrėžiama kaip darbuotojo įsitikinimas, kad organizacija vertina jo indėlį ir rūpinasi jo gerove (Eisenberger et al., 1986). SOP, atspindinti organizacijos požiūrį į darbuotojų pastangas bei rūpinimąsi jų interesais, yra esminis dalykas, padedantis organizacijoms kurti palankius santykius su personalu ir motyvuoti darbuotojus siekti aukštų rezultatų. Suvokiama organizacinė parama pabrėžia organizacijos įsipareigojimą darbuotojui ir yra tiesiogiai susijusi su mažesniu darbuotojų pravaikštų skaičiumi, didesniu pasitenkinimu darbu, bendra gerove, organizaciniu pilietišku elgesiu bei geresniais veiklos rezultatais (Sun, 2019). Šiam suvokimui įtakos turi organizacinis teisingumas, darbo sąlygos, žmogiškųjų išteklių valdymo praktikos, darbuotojų asmeninės savybės, lyderystė ir vadovybės komunikacija.

Kalbant apie psichologinį šio reiškinio pagrindą, Aselage ir Eisenberger (2003) nurodo, kad sulaukęs teigiamo atsako iš kitos šalies žmogus natūraliai jaučia pareigą atsakyti tuo pačiu.

Tai suformuoja tam tikrą nuostatą ar elgesį, kuri tampa savotišku atsilyginimu davėjui. Taikant šį principą darbo aplinkoje pastebima, kad darbuotojai yra linkę demonstruoti pozityvesnį grįžtamąjį ryšį tuomet, kai jaučia organizacijos rūpestį, pripažinimą bei savo vertės patvirtinimą.

Sluss, Klimcak ir Holmes (2008) papildė šią mintį teigdami, kad vadovo ir darbuotojo mainų kokybė (angl. *leader-member exchange*) yra teigiamai susijusi su darbuotojų suvokiama organizacijos parama. Be tiesioginių vadovų, didelę įtaką daro ir bendradarbiai: Zagenczyk, Scott, Gibney, Murrell ir Thatcher (2010) nurodė, kad kolegos gali paveikti darbuotojo paramos pojūtį tiek tiesiogiai (per draugystę ir konstruktyvų bendravimą), tiek netiesiogiai (per neformalius pokalbius ir bendrą socialinę tinklo struktūrą). Eisenberger ir Stinglhamber (2011) taip pat pabrėžė, kad lyderystės stilius, vadovybės komunikacija ir vidiniai socialiniai tinklai darbovietėje yra neatsiejami nuo SOP.

Įdomių įžvalgų pateikė Yang, Zhang ir Huo (2011), kurie atliko tyrimą su 520 vadovų moterų ir nustatė, kad vadinamasis sąveikos teisingumas (angl. *interactive fairness*) turi itin teigiamą poveikį paramos suvokimui. Tuo tarpu Shoss, Eisenberger, Restubog ir Zagenczyk (2013) įrodė priešingą efektą: piktnaudžiaujantis vadovavimas (pvz., viešas pavaldinių žeminimas, nepagrįsta kritika, informacijos nuslėpimas, ar nuopelnų pasisavinimas) lemia žemą suvokiamos paramos lygį - tai gali skatinti darbuotojų revanšinį elgesį organizacijos atžvilgiu.

Panašias išvadas pateikė Kiewitz, Restubog, Zagenczyk ir Hochwarter (2009), atlikę du longitudinalinius tyrimus. Pirmajame tyrime dalyvavo 310 pilnu etatu dirbantys specialistai, o antrajame - 146 pilno etato darbuotojai, turintys bent penkerių metų darbo patirtį. Tyrimų rezultatai parodė, jog darbuotojai, pajutę, jog organizacija nesilaiko savo pažadų (pažeidžia psichologinį kontraktą), tai priima kaip ženklą, jog nėra pakankamai vertinami. Dėl šios priežasties jų suvokiamas organizacinis palaikymas reikšmingai sumažėja. Mallette (2011) savo tyrime apklausė 650 slaugytojų Kanadoje ir pastebėjo paprastą dalyką: jei darbuotojas nusiteikęs kurti tvirtą, ilgalaikį ryšį su savo darboviete, jis jaučia daug didesnę organizacijos palaikymą. Tačiau jei į darbą žiūrima tik kaip į paslaugą už pinigus, tas paramos ir bendrystės jausmas paprasčiausiai išgaruoja.

SOP formavimuisi svarbus kiekvienas organizacijos elgesio su darbuotojais aspektas, nes būtent per jį darbuotojai interpretuoja tikruosius organizacijos motyvus. Organizacinė parama apima ne tik dabartinį vertinimą, bet ir tai, kaip darbovietė reaguotų į darbuotojo problemas ateityje - pavyzdžiui, ligos atveju ar padarius tam tikrą klaidą. Taip pat vertinamas organizacijos noras mokėti teisingą atlyginimą bei pastangos padaryti darbą prasmingą ir įtraukiantį. Šis SOP

vaidmuo skatinant gerą elgesį išryškina du svarbius momentus. Pirma, ši parama yra esminė tiek darbuotojų, tiek organizacijos gerovei. Šiuolaikiniame pasulyje tai tampa kritiniu poreikiu, nes, kaip teigia Schaufeli (2013), esant dideliems darbo reikalavimams ir nuolatiniam poreikiui dėti papildomas pastangas tikslams pasiekti, darbuotojų energijos ištekliai senka. Jei po tokio krūvio nėra tinkamo atsigavimo ar palaikymo, darbuotojai rizikuoja perdegti. Tad organizacijoms būtina stiprinti suvokiamos paramos jausmą. Pavyzdžiui, Hu, Liu ir Zhang (2014) rekomenduoja vadovams fokusuotis į tris pagrindinius šaltinius: procedūrinį teisingumą darbe, tiesioginę vadovo paramą bei tinkamą atlygį kartu su palaikančiomis darbo sąlygomis. Tai padeda darbuotojams suprasti, kad jų indėlis ir gerovė yra organizacijos vertybė, kuri atsispindi sėkminguose veiklos rezultatuose.

Apibendrinant galima teigti, jog suvokiamas organizacinis palaikymas remiasi socialinių mainų principu, kuomet darbuotojo jaučiamas vertinimas skatina natūralų poreikį atsilyginti organizacijai. Tyrimų rezultatai parodo, jog paramos suvokimą stiprina sąveikos teisingumas bei darbuotojo nusiteikimas kurti ilgalaikį ryšį, tačiau piktnaudžiaujantis vadovavimas ar neištesėti organizacijos pažadai šį pojūtį reikšmingai silpnina. Galima daryti prielaidą, jog kokybiškas vadovo palaikymas bei teisingas atlygis veikia kaip esminis resursas, padedantis darbuotojams atlaikyti didelius darbo reikalavimus ir apsaugantis juos nuo profesinio išsekimo.

1.7. Suvokiamas organizacinis palaikymas kaip galimas apsauginis veiksnys pareigūnams

Suvokiamas pareigūno organizacinis palaikymas darbinėje aplinkoje - tai pareigūno supratimas, jog organizacija jį vertina, rūpinasi jo gerove ir palaikys jį sunkiomis akimirkomis darbe. Viena išsamesnių ir platesnių tarptautinių policijos veiklos tyrimų analizė, kurioje dalyvavo 460 darbuotojų, parodė tai, kad suvoktas organizacinis palaikymas yra itin reikšmingas veiksnys, kuris gali sumažinti profesinio nuovargio poveikį (Liu, & Ding, 2012). Policijos veiklos tyrimuose pabrėžiama, kad organizacinė parama yra kritiškai svarbus išteklius, tiesiogiai darantis poveikį pareigūnų darbo rezultatams ir veiklos efektyvumui (Adebayo, 2005; Currie & Dollery, 2006; Olatise, 2001). Šios srities tyrėjai laikosi nuomonės, kad policininkai ir policininkės, kuriems patikėta kilni misija, saugoti gyvybes ir turtą, gali tinkamai atlikti savo pareigas tik tada, kuomet jaučia stiprų organizacijos užnugarį. Maža to, pastebėta tiesioginė priklausomybė: kuo stipriau pareigūnai suvokia gaunamą paramą, tuo geresnius darbo rezultatus jie demonstruoja.

Mokslinėje literatūroje organizacinė parama paprastai skirstoma į dvi plačias kategorijas - materialią (apčiuopiamą) ir nematerialią (psichologinę) paramą. Materialioji pusė apima fizines darbo sąlygas, tokias kaip tinkamos tarnybinės patalpos, kokybiška įranga, reikiamą infrastruktūrą bei teisingas ir adekvatus darbo užmokestis (Adebayo, 2005). Nematerialioji pusė remiasi emociniu palaikymu, nuoširdžiu rūpesčiu darbuotoju, jo vertinimu, pagarba bei vadovybės pritarrimu jo atliekamiems veiksams (Eisenberger et al., 1986; Rousseau, 1989, 1990). Būtent šis balansas tarp užtikrintų materialių priemonių ir psichologinio saugumo leidžia pareigūnams jaustis vertinamiems ir padeda išlaikyti aukštą profesinę motyvaciją sudėtingomis tarnybos sąlygomis. Rezultatai gauti iš neseniai atlikto tyrimo, kuriame dalyvavo 744 kinų policijos pareigūnai, parodė, jog aukštesnis suvokiamo organizacinio palaikymo lygis buvo susijęs su mažesniais perdegimo rodikliais, ypač emocinio išsekimo aspektu (Lan, Chen, Zeng & Liu, 2020). Taigi - organizacinis palaikymas tiesiogiai didina pareigūnų pasitenkinimą darbu, todėl palanki darbo ir organizacinė aplinka laikytina esmine profesinio nuovargio prevencijos strategija. Norkus ir kt. (2014) taip pat atkreipė dėmesį į tai, kad dideliuose padaliniuose pareigūnai jaučiasi tarsi jie turi menkesnę situacijų kontrolės pojūtį, menkesnes galimybes dalyvauti sprendimų priėmimo procesuose ir mažesnes galimybes formaliam bendravimui su kolegomis ir vadovybe. Taip ignoruojamas pareigūno asmenybės ir profesinės kompetencijos unikalumas, individas jaučiasi nenaudingas. Dar vienas svarbus aspektas - informacijos stoka ir jos sklaidos trikdžiai. Norkaus ir kt. (2014) nuomone, pareigūnams svarbu žinoti, ne tik už ką baudžiami, bet ir už ką giriami ar palaikomi jų kolegos. Toks organizacinis palaikymas darbuotojams įtvirtina ir suvokiamo organizacinio teisingumo jausmą.

Taigi, galima teigti, jog suvokiamas organizacinis palaikymas yra svarbus apsauginis veiksnys, mažinantis pareigūnų perdegimą ir didinantis jų darbo efektyvumą. Tyrimų rezultatai rodo, kad balansas tarp materialinio užtikrintumo ir psichologinio vadovybės palaikymo yra būtina sąlyga siekiant išvengti emocinio išsekimo. Galima daryti prielaidą, jog skaidri komunikacija ir įtraukianti organizacinė aplinka veikia kaip prevencinis veiksnys, stiprinantis pareigūnų motyvaciją ir teisingumo pojūtį. Vis dėlto, nors palaikymas yra patikimas apsauginis veiksnys, jo efektyvumą neretai koreguoja individualūs pareigūnų skirtumai. Dėl šios priežasties, nagrinėjant sąsajas, būtina įvertinti ir demografinius ypatumus, galinčius turėti įtakos pareigūnų patirčių skirtumams.

1.8. Demografiniai ypatumai: nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje, profesinio perdegimo ir suvokiamo organizacinio palaikymo sąsajos su pareigūnų lytimi

Nors pagrindinis dėmesys tyrime skiriamas psichologiniams konstruktsams, lytis moksliškai vertinama kaip svarbus demografinis kintamasis, padedantis geriau suprasti pareigūnų reakcijų įvairovę.

Remiantis Stalans ir Finn (2000) tyrimo rezultatais, kuriame dalyvavo 258 JAV policijos pareigūnų ir buvo taikoma 12 skirtingų hipotetinių smurto artimoje aplinkoje situacijų, galima teigti, kad moterų ir vyrų sprendimo priėmimo kriterijai policijoje skiriasi: pareigūnės moterys net du kartus dažniau nei vyrai rekomendavo aukoms kreiptis į prieglaudą ir gerokai rečiau siūlė šeimos konsultacijas kaip pagalbos priemonę. Taip pat Ba, Knox, Mummolo ir Rivera (2021), ištyrę 6947 Čikagos policijos pareigūnus, nustatė, kad moterys 38 proc. rečiau naudojo fizinę jėgą ir dažniau taikė deeskalacijos strategijas. Europos kontekste Fagerlund (2021), ištyrusi 410 realių policijos iškvietimų dėl smurto šeimoje viename Suomijos departamente pabrėžia, kad moterų įtraukimas į policijos pajėgas padeda išvengti lyčių stereotipų, kurie kartais trukdo vyrams pareigūnams objektyviai įvertinti situaciją, ypač jei auka taip pat yra vyras. Lietuvos kontekste Bandzevičienės, Birbilaitės ir Diržytės (2010) tyrimo, kuriame buvo tirti 308 Lietuvos kriminalinės policijos pareigūnai, rezultatai parodė, kad moterys pareigūnės pasižymi didesne empatija smurto aukoms ir mažesniu polinkiu emociškai nuo jų atsiriboti.

Šie skirtumai teorinėje literatūroje aiškinami dvejopai. Viena vertus, teigiama, kad moterų atsinešta „rūpesčio etika“ skatina jas labiau orientuotis į tarpasmeninius ryšius ir aukos saugumą, o vyrų ankstyvoji patirtis dažniau formuoja „teisingumo etiką“, grįstą griežtu taisyklių laikymusi (Stalans & Finn, 2000; Worden, 1993). Kita vertus, asimiliacijos teorija (Crank, 2004) pažymi, kad specifinė policijos kultūra ilgainiui suvienodina abiejų lyčių elgesį, nes tiek vyrai, tiek moterys perima tuos pačius autoriteto demonstravimo ir situacijų valdymo modelius. Tokiu būdu lytis veikia kaip filtras, per kurį pareigūnas vertina, ar smurtas artimoje aplinkoje yra rimtas nusikaltimas, ar tik privatus šeimos konfliktas (Bandzevičienė ir kt., 2010).

Vertinant profesinį perdegimą ir organizacinį palaikymą, lyties įtaka taip pat išlieka diskutuotina. Nors buvo keltos hipotezės, kad moterys turėtų perdegti greičiau dėl papildomų iššūkių derinant šeimą ir darbą (McCarty, Zhao & Garland, 2007), tyrimai, pavyzdžiui, atlikti Nyderlanduose (Kop et al., 1999) ar Baltimorėje (McCarty et al., 2007), statistiškai reikšmingų perdegimo lygio skirtumų neatskleidė. Pastebėta, kad kur kas svarbesnis veiksnys yra suvokiamas organizacinis palaikymas. Boateng (2014) tyrimas, kuriame buvo tirti 145 Ganos pareigūnai, parodė, kad paramos pojūčiui didžiausią įtaką daro darbo stažas ir patirtis, o ne lytis,

tačiau Thompson, Kirk ir Brown (2005) pastebi, kad moterys pareigūnės gali patirti stipresnį emocinį išsekimą, jei organizacijos viduje jos jaučia socialinės paramos trūkumą ar diskriminaciją.

Taigi, galima teigti, jog dauguma šiuolaikinių duomenų parodo, kad moterys pareigūnės dažniau renkasi deeskalacijos taktiką bei kruopščiau dokumentuoja smurto atvejus. Visgi, vertinant perdegimą ir organizacinį palaikymą, tyrimų rezultatai išlieka nevienareikšmiai: kai kurie autoriai reikšmingų lyties skirtumų nenustato, tačiau pabrėžia, kad paramos stoka ir diskriminacija yra reikšmingi moterų emocinės sveikatos veiksniai. Galima daryti prielaidą, jog policijos subkultūra ilginiui suvienodina pareigūnų elgesį, tačiau lytis išlieka svarbiu filtru, formuojančiu individualų požiūrį į smurto artimoje aplinkoje problematiką.

1.9. Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje, profesinio perdegimo ir suvokiamo organizacinio palaikymo sąsajos su pareigūnų darbo stažu

Mokslinėje literatūroje pabrėžiama, kad policijos pareigūno požiūris į smurto atvejus nėra statiškas - jis nuosekliai transformuojasi kartu su profesine patirtimi, kuri veikia kaip esminis nuostatų ir praktinių veiksmų moderatorius (Hakeos et al., 2025). Tyrimai atskleidžia, kad ilgesnis darbo stažas vidaus tarnybos sistemoje tiesiogiai koreguoja pasirenkamas intervencijos strategijas. Pastebėta, kad sukaupta patirtis dažnai lemia, jog pareigūnai skeptiškiau vertina galimybę smurto artimoje aplinkoje problemas spręsti vien tik taikiomis procedūromis (Logan, 2006). Nuolatinė akistata su smurto dinamika skatina patyrusius specialistus atsisakyti iliuzijų dėl švelnių metodų efektyvumo ir labiau pasikliauti griežtu teisiniu reguliavimu (Bandzevičienė ir kt., 2010). Nors pradedantys pareigūnai dėl pirminės organizacinės socializacijos dažniausiai reagoja panašiai, ilginiui stažas šį pradinį vienodumą panaikina: pavyzdžiui, didelę patirtį turintys pareigūnai dažniau taiko kompleksines pagalbos nukreipimo strategijas, kurios tarnybos pradžioje jiems nebuvo būdingos (Stalans & Finn, 2000).

Visgi patirties poveikis skirtinguose kontekstuose pasireiškia nevienodai. Kinijos policijos tyrimai rodo, kad didesnę patirtį turintys „pirmosios linijos“ pareigūnai, tiesiogiai reaguojantys į iškvietimus, yra netgi mažiau linkę pritarti itin griežtoms priemonėms nei jų vadovaujantys kolegos (Lin, Wu, Sun & Wang, 2021). Australijoje atliktas Maple ir Keibell (2024) tyrimas, kuriame dalyvavo 218 pirminio reagavimo pareigūnų, išskyrė smurto artimoje aplinkoje nuovargį (angl. *Domestic Violence fatigue*), kaip specifinį pavojų, rodantį, kad ilgesnis tarnybos stažas siejamas su prastesniu darbo atlikimo vertinimu ir mažėjančiu

motyvacinio resursu. Šio nuovargio kontekste pareigūnų ciniškumas didėja, o empatija mažėja, jų nuostatomis kintant nuo pagalbos grįsto požiūrio link labiau biurokratinio ar atmetančio vertinimo.

Nuostatų kaita glaudžiai susijusi su profesiniu perdegimu, kuris dažnai stiprėja didėjant darbo stažui, dėl besikaupiančio antrinio trauminio streso (Maslach et al., 2001). Olandijoje atlikta analizė nustatė kritinį lūžį tarp 16 ir 25 tarnybos metų - šioje grupėje pareigūnai patiria aukščiausią emocinį išsekimą, lyginant su jaunesniais kolegomis (Schaufeli & Bakker, 2004). Nors Lenkijos pareigūnų tyrimai patvirtina, kad darbinės vertybės yra santykinai stabilios, tarnybos trukmė išlieka reikšmingu veiksniu, darančiu įtaką tam, kaip pareigūnai naudoja savo asmeninius išteklius (Basinska & Dąderman, 2019). Stažas nėra vienintelis perdegimą lemiantis veiksnys: naujausi tyrimai rodo, kad kalendorinis stažas yra mažiau reikšmingas nei psichosocialiniai veiksniai, tokie kaip asmeninis atsparumas ar gaunama parama (Correia, Romão, Almeida & Ramos, 2023).

Būtent SOP veikia kaip apsauginis veiksnys, kurio reikšmė bėgant metams tik didėja. Nors lėtinis stresas gali susilpninti pasitikėjimą organizacija (Sun & Li, 2019), viename Reynolds ir Helfers (2017) JAV atliktame tyrime, kuriame dalyvavo 1681 policijos pareigūnas, nustatyta, kad paramos suvokimas dėsningai mažėja po pirmųjų dvejų tarnybos metų ir ryškus neigiamas poveikis pasireiškia pareigūnams, turintiems 10-14 metų stažą. Pavyzdžiui, Prancūzijos policijos tyrime (imtytis: 203 ir 141 asmuo, vidutinis stažas - 15-18 metų) nustatyta, kad patyrusiems specialistams organizacijos rodomas pripažinimas yra esminis veiksnys, palaikantis jų vidinę motyvaciją ir savanorišką įsitraukimą (Gillet & Fouquereau, 2013). Galiausiai organizacinis palaikymas atlieka moderuojantį vaidmenį: mažina su stažu susijusį nuovargį ir riboja sukauptos patirties perėjimą į emocinį išsekimą, taip padėdamas išlaikyti pareigūnų profesinę motyvaciją ir tinkamą požiūrį į tarnybines pareigas (Zeng, Zhang, Chen, Liu & Wu, 2020).

Taigi galima pastebėti, kad pareigūnų požiūris į smurtą nėra nekintantis - ilgainiui jie linkę tolti nuo pradinio emocinio įsitraukimo ir labiau remtis objektyviu teisiniu situacijų vertinimu.. Tyrimų rezultatai atskleidžia, jog ilgalaikė tarnyba didina emocinio atsiribojimo riziką, o kritinis profesinės raidos lūžis dažniausiai pasireiškia po šešiolikos tarnybos metų. Vis dėlto suvokiamas organizacinis palaikymas išlieka reikšmingu apsauginiu veiksniu, neleidžiančiu sukauptai patirčiai virsti profesiniu abejingumu ir padedančiu išlaikyti motyvaciją net ir vėlesniais karjeros etapais.

2. Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje, profesinio perdegimo ir suvokiamo organizacinio palaikymo sąsajos su pareigūnų šeimine padėtimi

Pareigūnų šeiminei padėčiai yra glaudžiai susijusi su jų formuojamomis nuostatomis į smurtą artimoje aplinkoje (angl. intimate partner violence, IPV). Šis ryšys labiausiai atsiskleidžia per vadinamąjį persikėlimo (angl. spillover) efektą : tarnybinė įtampa pereina į namų aplinką, o šeiminiai konfliktai ima formuoti profesinį elgesį (Yu, Xia & Zhu, 2024). Tokiomis aplinkybėmis smurtas artimoje aplinkoje kartais pradedamas interpretuoti ne kaip nusikaltimas, o kaip buitinis ginčas. Tyrimai rodo, kad santuokoje gyvenantys pareigūnai kartais labiau linkę kaltinti auką arba supaprastinti situaciją. Ši tendencija ypač būdinga vyrams, nes šeiminiai įsipareigojimai gali sustiprinti specifinį profesinį nuovargį (DeJong, Burgess-Proctor & Elis, 2008; Yu et al., 2024).

Tačiau šeiminės padėties įtaka ne visur pasireiškia vienodai - tam didelę reikšmę turi bendra institucijos darbo aplinka ir profesinė kultūra. Pavyzdžiui, Wu, Lin, Li ir Wang (2020) tyrime, kuriame dalyvavo 1 064 Kinijos policijos pareigūnai, nustatyta, kad šeiminei padėčiai neturėjo reikšmingos įtakos jų požiūriui į smurto situacijas, veiksams jose ir smurtautojų areštui. Tai leidžia manyti, kad stipri ir vientisa organizacinė kultūra gali iš esmės nusverti demografinių veiksnių svarbą. Tokiais atvejais profesiniai standartai ir vieningi tarnybos reikalavimai tampa tokie svarbūs, kad asmeninis šeiminis gyvenimas nebeturi lemiamos įtakos pareigūno priimamiems sprendimams įvykio vietoje.

Mokslinėje literatūroje šeiminei padėčiai vertinama kaip kintamasis, veikiantis profesinį perdegimą. Vedę pareigūnai dažnai patiria dvigubą naštą - poreikį vienu metu atliepti aukštus tarnybos reikalavimus ir šeimos poreikius (Granholm, Nygren, Ghazinour & Gilenstam, 2023). Pavyzdžiui, Johnson ir kt. (2005) tyrime, kuriame dalyvavo 413 JAV policijos pareigūnų, buvo akcentuojamas tarnybos ir šeimos gyvenimo persidengimas, kuris, tyrėjų nuomone, gali didinti susituokusių pareigūnų perdegimą. Taip pat ir Odedokun ir Adekunle (2015) savo tyrime, kuriame dalyvavo 220 pareigūnų, nustatė, kad santuokoje gyvenantys asmenys pasižymi aukštesniais perdegimo balais, nes nuolatinis spaudimas užtikrinti viešąją tvarką darbe ir finansinį bei emocinį stabilumą namuose išsemia vidinius resursus. Ogungbamila ir Fajemirokun (2016) savo tyrime, kuriame dalyvavo 213 Nigerijos policijos pareigūnų, nustatė, kad esant dideliame stresui, santuokoje gyvenantys specialistai patiria 18 proc. didesnę perdegimą nei vieniši kolegos. Šią problematiką papildė naujausia meta analizė Ispanijoje (Alves, Abreo, Petkari & Pinto da Costa, 2023), kurioje buvo išanalizuotas 41 tyrimas (bendras dalyvių skaičius - 16 017 pareigūnų) ir nustatytas dvejetainis šeimos vaidmuo: santuoka ir vaikų

auginimas siejami su didesniu emociniu išsekimu, tačiau kokybiškas šeimos palaikymas veikia kaip apsauginis veiksnys, mažinantis emocinio atsiribojimo (depersonalizacijos) riziką. Panašūs dėsningumai matomi ir Lietuvos kontekste: I. Stonytės (2020) atliktoje studijoje, kurioje dalyvavo 211 policijos pareigūnų (112 moterų ir 99 vyrai, vidutinis amžius - 38 metai), pabrėžiama, kad profesinėje veikloje patiriamas stresas yra susijęs su perdegimo sindromo rizika. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad patiriama įtampa bei emocinis išsekimas daro tiesioginį poveikį pareigūnų asmeniniam gyvenimui - pvz., respondentai kaip reikšmingus stresorius nurodė nuolatinį laiko šeimai trūkumą bei artimųjų jaučiamą profesinę stigmą. SOP vedusiems pareigūnams tampa kritiniu veiksnium, padedančiu atlaikyti tarnybos įtampą. Nors kai kurie tyrimai (Nwanzu, 2017) rodo, kad standartizuotose viešojo sektoriaus įstaigose šeiminis statusas paramos vertinimui įtakos neturi. Kiti autoriai (Gyekye & Salminen, 2009; Khurshid & Anjum, 2012) fiksuoja priešingas tendencijas. Nustatyta, kad santuokoje gyvenantys darbuotojai neretai nurodo aukštesnį organizacinės paramos lygį. Svarbu pabrėžti, kad tai siejama ne su asmenybės bruožų pasikeitimu, o su didesniu socialiniu užtikrintumu bei institucinėmis naudomis (pavyzdžiui, sveikatos draudimu šeimos nariams ar vaiko priežiūros lengvatomis), kurios šeimą turintiems asmenims yra aktualesnės. Lietuvoje atlikti tyrimai patvirtina, kad vedę pareigūnai jaučia didesnę paramos poreikį, o organizacijos diegiamos šeimos palaikymo programos gali reikšmingai sumažinti emocinio išsekimo riziką ir padėti pareigūnui sėkmingiau grįžti iš tarnybinio budrumo būsenos į normalų bendravimą namų aplinkoje (Petkinytė, 2022; Granholm et al., 2023).

Apibendrinant, šeima ir darbas yra glaudžiai susijusios sritys, todėl įtampa vienoje jų persikelia į kitą ir daro tiesioginę įtaką pareigūno savijautai. Tyrimų rezultatai rodo, kad nors šeima didina nuovargį dėl dvigubos atsakomybės, ji kartu veikia kaip svarbus emocinis užnugaris, mažinantis atsiribojimo riziką. Organizacinis palaikymas padeda pareigūnams subalansuoti šiuos vaidmenis ir išlaikyti profesionalų požiūrį į smurto problematikas.

2.1. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai ir hipotezės

Smurtas artimoje aplinkoje išlieka viena opiausių globalių problemų, o pagrindinis atsakomybės krūvis čia tenka profesionaliam policijos reagavimui (Morash, 2007; Jakštienė, 2019). Pareigūnai atlieka lemiamą vaidmenį identifikuojant smurtą ir užtikrinant aukų saugumą, todėl jų darbinės nuostatos yra kritinis sėkmingos intervencijos veiksnys (Bandzevičienė ir kt., 2010; Koveckaitė, 2015). Tačiau nuolatinė profesinė įtampa ir specifiniai organizaciniai stresoriai silpnina pareigūnų psichologinę būseną ir iššaukia profesinį perdegimą

(Gershon et al., 2009; Norkus ir kt., 2014). Šis reiškinys transformuoja pareigūnų požiūrį į smurtą, dažnai skatindamas emocinį atsiribojimą (Maslach et al., 2001; Schaufeli et al., 2009). Suvokiamas organizacinis palaikymas šiame procese veikia kaip apsauginis veiksnys, padedantis suvaldyti stresą ir išlaikyti tinkamas nuostatas į tarnybą (Eisenberger et al., 1986; Zeng et al., 2020).

Nors literatūroje šie konstruktai yra nagrinėjami, vis dar trūksta išsamios informacijos apie tai, kaip policijos pareigūnų nuostatos į smurtą, perdegimas ir organizacinis palaikymas sąveikauja būtent Lietuvos kontekste. Svarbu atkreipti dėmesį, kaip šiuos ryšius įtakoja lyties, profesinės patirties bei šeiminės padėties aspektai, siekiant stiprinti pareigūnų psichologinį atsparumą bei gerinti smurto šeimoje valdymo strategijas (Stalans & Finn, 2000; Hakeos et al., 2025).

Šio **darbo tikslas** - ištirti policijos pareigūnų nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje, suvokiamo organizacinio palaikymo ir profesinio perdegimo sąsajas. Siekiant atsakyti į klausimus, susijusius su sąsajomis tarp šių trijų konstrukto, yra iškeliami **tyrimo uždaviniai**:

- 1) Išnagrinėti Lietuvos policijos pareigūnų suvokiamo organizacinio palaikymo, profesinio perdegimo bei nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje priėmimo lygį.
- 2) Nustatyti tarpusavio ryšius tarp suvokiamo organizacinio palaikymo, profesinio perdegimo bei nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje ir įvertinti profesinio perdegimo mediacinį vaidmenį šioje sąveikoje.
- 3) Palyginti suvokiamą organizacinį palaikymą, profesinį perdegimą bei nuostatas į smurtą artimoje aplinkoje tarp skirtingų tyrimo dalyvių demografinių charakteristikų (lyties, šeiminės padėties ir darbo stažo).

Atsižvelgiant į tyrimo uždavinius, yra iškeltos šios **hipotezės**:

H1: Suvokiamas organizacinis palaikymas neigiamai koreliuos su pareigūnų profesiniu perdegimu bei nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje priėmimo rodikliais.

H2: Profesinis perdegimas veikia kaip mediatorius ryšyje tarp suvokiamo organizacinio palaikymo ir nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje: didesnis organizacinis palaikymas mažina pareigūnų prof. perdegimą, o mažesnis prof. perdegimas savo ruožtu siejasi su palankesnėmis (mažiau stereotipinėmis) nuostatomis.

H3a: Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje priėmimo rodikliai skirsis pagal lytį: vyrai pareigūnai pasižymės aukštesniais rodikliais nei moterys.

H3b: Darbo stažo rodikliai neigiamai koreliuos su suvokiamu organizaciniu palaikymu.

H3c: Profesinio perdegimo rodikliai skirsis pagal šeiminei padėtį: susituokę/partnerystėje esantys pareigūnai pasižymės aukštesniais rodikliais nei vieniši pareigūnai.

3. TYRIMO METODIKA

3.1. Tyrimo dalyviai

Šiame tyrime dalyvavo 124 valstybės tarnautojai (toliau - pareigūnai), dirbantys įvairiose Lietuvos viešojo saugumo ir teisėtvarkos institucijose (*Vilniaus apskr. vyriausiasis policijos komisariatas, Šiaulių apskr. vyriausiasis policijos komisariatas, Kauno apskr. vyriausiasis policijos komisariatas, Utenos apskr. vyriausiasis policijos komisariatas, Klaipėdos apskr. vyriausiasis policijos komisariatas, Panevėžio apskr. vyriausiasis policijos komisariatas, Vadovybės apsaugos tarnyba*). Pagal lytį: 67 policijos pareigūnai vyrai ir 57 policijos pareigūnės - moterys. Iš demografinių klausimų, respondentų buvo klausiama apie jų lytį, darbo stažą bei šeiminę padėtį. Tyrimo dalyviai pateikė tyrimui reikalingą savo darbo stažo rodiklį, kuris svyravo nuo 1 iki 34 darbinės patirties metų ($M=17,4$, $SD = 8,79$). Toliau buvo pateikti tyrimo dalyvių duomenys apie jų šeiminę padėtį; (*vedęs/ištekėjusi*, $n = 5$; *vienišas(-a)*, $n = 32$; *išsiskyręs (-usi)*, $n = 18$; *gyvenantis (-i) partnerystėje*, $n = 18$;). Tyrimo dalyvių šeiminės padėties kintamasis buvo suskirstytas į dvi grupes: (*vieniši pareigūnai*, $n = 50$;;) ir (*gyvenantys santuokoje/partnerystėje*, $n = 74$;). Kadangi reikalingi tyrimo dalyviai buvo priskirti specifinei populiacijai, asmenys į tyrimą buvo įtraukiami keliais būdais - viena dalis respondentų buvo įtraukiama tikimybinės paprastosios atsitiktinės imties principu ($n = 23$). Čia buvo pasitelkta socialinių tinklų bei interneto pagalba, o konkrečiau, elektroninės tyrimo klausimyno anketos forma buvo patalpinama bei pasidalinama į socialinio tinklo „Facebook“ vieną uždara Lietuvos policijos pareigūnų grupę, kuriose esantys asmenys užpildydavo pateiktą tyrimo klausimyno formą ir pateikdavo savo atsakymus. Likusiems respondentams, ($n = 101$), buvo naudotas netikimybinės atrankos būdas, „sniego gniūžtės principas“. Šiuo atveju, elektroninės tyrimo apklausos forma buvo siunčiama statutinių institucijų administracijos atstovams, tikintis, kad ši forma bus persiųsta toje įstaigoje dirbantiems pareigūnams. Respondentai prieš pradėdami pildyti tyrimo klausimyną, buvo informuoti, jog pildoma apklausos forma yra visiškai konfidenciali, dalyvavimas tyrime yra savanoriškas ir bet kuriuo metu yra galimybė savanoriškai nutraukti klausimyno pildymą. Apklausoje tyrimo dalyviai galėjo pažymėti opciją dėl sutikimo su tuo, jog jų nuasmeninti duomenys būtų renkami ir naudojami mokslinio tyrimo tikslais. Tik sutikus su šiuo punktu, tyrimo dalyviui buvo leidžiama pradėti pildyti klausimyno formą.

3.2. Duomenų rinkimo ir kintamųjų įvertinimo būdai

Šiame tyrime buvo panaudoti trys instrumentai, matuojantys pagrindinius šio tyrimo konstruktus: suvokiamą organizacinį palaikymą, profesinį perdegimą bei nuostatas į smurtą artimoje aplinkoje.

1) Suvokiamam organizaciniam palaikymui nustatyti buvo naudota **Suvokiamos organizacinės paramos skalė (trumpoji forma)** (angl. Survey of Perceived Organizational Support, (SPOS (short form))); (Eisenberger & Huntington, 1986). Šį konstruktą 1986 m. socialinės mainų teorijos pagrindu išplėtojo Robert Eisenberger su kolegomis. Tai instrumentas, skirtas įvertinti darbuotojų įsitikinimą, kiek organizacija vertina jų indėlį į bendrą veiklą ir kiek jai rūpi jų gerovė. Metodika tiesiogiai remiasi organizacinio palaikymo bei socialinių mainų teorijomis - pasak autorių, darbuotojai yra linkę personifikuoti organizaciją - priskirti jai žmogiškas savybes ir intencijas, taip formuodami įsitikinimus apie organizacijos palankumą jiems (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Skalė yra sukurta įvertinti dvi paramos puses: 1) kiek organizacija vertina darbuotojo indėlį ir 2) kiek jai rūpi darbuotojo gerovė. Didesnis organizacijos palaikymas rodo, kad darbuotojai jaučiasi vertinami ir pripažinti. Tai stiprina jų emocinį ryšį su darbu, padeda lengviau susitvarkyti su įtampa bei mažina norą atsiriboti nuo savo pareigų. Skalė veikia kaip prognostinis įrankis įvairiems organizaciniams rezultatams vertinti, įskaitant mažesnę norą išeiti iš darbo, geresnę darbo našumą bei padidėjusią bendrą darbuotojo gerovę. Analizuodami darbuotojo ir organizacijos ryšį, tyrėjai gali pastebėti, kokie veiksniai skatina teigiamą požiūrį į darbą bei profesionalumą (Eisenberger, Fasolo & Davis-LaMastro, 1990).

Šiame darbe naudojamas mokslininkų adaptuotas Lietuvos tyrimams 8 klausimų trumposios skalės konstruktas - nors pilną skalę sudaro 36 teiginiai, R. Eisenberger ir kt. (1986) teigia, jog sutrumpinta versija taip pat pasižymi aukštu vidiniu suderinamumu ir yra tinkama naudojimui matuoti bendrą organizacinės paramos lygį, kartu optimizuojant apklausos trukmę. Licenzija į klausimyną buvo gauta iš B. Eisenberg ir kolegų susisiekiant per el. pašto platformą (*Priedas B*), o leidimas į išverstą į lietuvių k. dvigubo vertimo metodu klausimyno versiją buvo gautas iš Bagovičiūtė (2022) tyrimo, kreipiantis el. paštu į pačią autorę dėl leistino naudojimo (*Priedas C*). Klausimyną sudaro viena skalė, kuri matuoja darbuotojų suvokiamą organizacinę paramą. Atsakymai vertinami Likert'o skale nuo 1 - „visiškai nesutinku“ iki 7 - „visiškai sutinku“. Skalėje yra naudojami ir atvirkštiniai teiginiai, kurių balai prieš analizę yra apverčiami. Suminis SPOS skalės balas parodo bendrą suvokiamą institucinį palaikymo lygį. SPOS skalė pasižymi aukštu vidiniu suderinamumu - tyrimuose Cronbach alfa koeficientas

svyruoja nuo 0,74 iki 0,95 (Eisenberger et al., 1986; Eisenberger, Cummings, Armeli & Lynch, 1997). Šiame tyrime, paskaičiavus tyrimo skalės rezultatus, nustatyta, jog Cronbach alfa patikimumo koeficientas yra lygus 0.86, kas rodo itin aukštą patikimumo lygį (2 lentelė). Skalės validumas atsispindi per stiprias teigiamas koreliacijas su pasitenkinimu darbu bei neigiamas sąsajas su perdegimu, emociniu išsekimu bei ketinimu palikti tarnybą (Cropanzano, Howes, Grandey & Toth, 1997; Lee & Ashforth, 1993). Visa tai demonstruoja instrumento tinkamumą tiriant statutinių pareigūnų populiaciją, kur organizacinė aplinka yra tiesiogiai susijusi su profesiniu atsparumu. Mokslinėje literatūroje ir instrumentų duomenų bazėse nurodoma, jog SPOS metodika yra prieinama akademiniams, nekomerciniams tyrimams su sąlyga, kad tyrėjas tinkamai nurodo originalius šaltinius bei autorius. Šiame tyrime instrumentas naudojamas nemokamai - laikantis reikiamų etikos gairių.

2 lentelė. Suvokiamos organizacinės paramos (POS) skalės patikimumo rodiklis

Suvokiamos organizacinės paramos (POS) skalė	Teiginių skaičius (n)	Cronbach alfa koeficientas (Cronbach's alpha)
Bendras skalės patikimumas	8	0,86

2) Profesinio perdegimo lygiui nustatyti ir įvertinti šiame tyrime naudojamas **Kopenhagos profesinio perdegimo klausimynas** (angl. *Copenhagen Burnout Inventory, CBI*) (Kristensen et.al., 2005). CBI perdegimą apibrėžia kaip nuovargio ir išsekimo būseną, kurią asmuo jaučia skirtingose gyvenimo srityse. Autoriai teigia, kad instrumentas yra orientuotas į subjektyvų nuovargio pajautimą (Kristensen et al., 2005).

Klausimyną sudaro 19 teiginių, kurie yra papildomai suskirstyti į tris subskales:

1) *Asmeninis perdegimas* (angl. Personal burnout). Ši subskalė matuoja bendrą fizinį bei psichologinį išsekimą, kurį asmuo patiria nepriklausomai nuo jo užimamos profesinės padėties (pvz.: „Kaip dažnai jaučiatės emociškai išsekęs?“). Į šią subskalę iš viso patenka 6 teiginiai.

2) *Su darbu susijęs perdegimas* (angl. Work-related burnout). Čia vertinamas nuovargis ir išsekimas, kurį asmuo tiesiogiai sieja su savo darbine veikla (pvz.: „Ar Jūs jaučiatės pervargęs/-usi jau ryte vien nuo minties apie ateinančią darbo dieną?“). Į šią subskale iš viso patenka 7 teiginiai.

3) *Su klientais susijęs perdegimas* (angl. Client-related burnout). Šioje dalyje analizuojamas išsekimas, kylantis dėl tiesioginio bendravimo su žmonėmis (klientais). (Pvz: „Ar darbas su nukentėjusiais/pažeidėjais Jums yra sunkus?“). Į šią subskale iš viso patenka 6 teiginiai.

(Originalioje versijoje ši dalis skirta darbui su pacientais, tačiau ji yra universali ir pritaikoma bet kuriai profesijai, kurioje vyksta intensyvi sąveika su asmenimis. Policijos pareigūnų populiacijai ši dalis vertinama kaip perdegimas, kylantis dėl specifinio darbo su įvykių dalyviais (smurtautojais, aukomis ir kt., todėl teiginiai buvo atitinkamai modifikuoti šiame tyrime).

Respondentai savo atsakymus pateikia pasirinkdami vieną iš penkių variantų, kurie vertinami balais nuo 100 iki 0: Visada - 100 balų; Dažnai - 75 balai; Kartais - 50 balų; Retai - 25 balai; Niekada - 0 balų. Visi teiginiai yra tiesioginiai, išskyrus 13-ąjį klausimą, kurio vertinimas yra apveršiamas (reversuojamas). Galutinis kiekvienos srities perdegimo lygis nustatomas skaičiuojant teiginių aritmetinį vidurkį. Remiantis autorių rekomendacijomis, laikoma, jog respondentas patiria profesinį perdegimą, jei surinktų balų vidurkis yra lygus arba didesnis nei 50 balų (Kristensen et al., 2005). CBI instrumentas pasižymi aukštu vidiniu suderinamumu. Yra nustatyta, kad visų trijų subskalių Cronbach alfa koeficientai viršija 0,80 (Asmeninis - 0,84, Su darbu susijęs - 0,87, Su klientais susijęs - 0,85). Tuo tarpu validumo rodikliai rodo stiprias koreliacijas su kitais psichologinės sveikatos rodikliais, tokiais kaip stresas bei miego sutrikimai (Ogunsuji et al., 2022; Molinero-Ruiz, Gómez-Quintero & Lluís, 2013). Šiame tyrime *Cronbach alfa* koeficientai parodė bendrąją skalės bei subskalių patikimumo rodiklius (3 lentelė). Leidimas naudoti šį instrumentą buvo gautas susisiekiant el. paštu su vienu iš autorių (K.B. Christensen). Gavus instrumento autoriaus leidimą naudojimui, (Priedas D) toliau leidimas į dvigubo vertimo metodu išverstą lietuvišką klausimyno versiją, panaudotą iš Ramaškos (2023) tyrimo, buvo gautas kreipiantis el. paštu į patį darbo autorių (Priedas E).

3 lentelė. Kopenhagos profesinio perdegimo klausimyno (CBI) skalės ir subskalių vidinio suderinamumo rodikliai

Kopenhagos profesinio perdegimo klausimyno (CBI) skalė	Teiginių skaičius (n)	Cronbach alfa koeficientas (Cronbach's alpha)
Bendrasis skalės patikimumas	19	0,88
Asmeninis perdegimas	6	0,75
Darbinis perdegimas	7	0,79
Su klientais susijęs perdegimas	6	0,65

3) Nuostatoms bei stereotipiniams įsitikinimams į smurtą artimoje aplinkoje vertinti šiame tyrime naudojama **Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje priėmimo skalė** (*angl. Domestic Violence Myth Acceptance Scale, DVMAS*) (Peters, 2008). Šis instrumentas skirtas kiekybiškai įvertinti paplitusias stereotipines nuostatas ir mitus, kurios, visuomenėje vis dar yra giliai įsišakniję ir tarnauja fizinės ir psichologinės agresijos prieš partnerį pateisinimui, neigimui ar atsakomybės perkėlimui aukai (Peters, 2008).

Šį instrumentą sudaro 18 teiginių. Nors kūrėjas juos papildomai sugrupavo į keturias subskales, pastarųjų metų tyrimai (pvz., Lelaurain, Fonte, Graziani & Monaco, 2019) rodo, kad efektyviau yra vertinti ne atskiras grupes, o bendrą visų atsakymų vidurkį - tai patariama, nes bendras balas duoda objektyvesnį pagrindą lyginamajai analizei, leidžiant tiksliau identifikuoti skirtumus tarp tiriamųjų grupių, neapsiribojant tik atskiromis subskalėmis. Pagrindinės instrumento subskalės yra šios:

Aukos asmenybės kaltinimas (angl. Character blame): nuostatos, jog auka pati dėl savo savybių trokšta būti kontroliuojama ar dominuojama (pvz.: „Kai kurios moterys, pačios to nesuvokdamos, siekia, kad partneris jas kontroliuotų“). Į šią subskalę iš viso patenka 3 teiginiai.

Aukos elgesio kaltinimas (angl. Behavioral blame): orientuojamasi į specifinį aukos elgesį (pvz., flirtą, ginčus) kaip smurto priežastį (pvz.: „Jei moteris sąmoningai kelia vyrui pavydą, tuomet ji pati išprovokuoja agresyvų jo elgesį“). Į šią subskalę iš viso patenka 5 teiginiai.

Smurto sumenkinimas (angl. Minimization): polinkis neigti problemos mastą ar jos poveikį (pvz.: „Dauguma smurto artimoje aplinkoje atvejų pasireiškia abipusiu partnerių smurtu vienas prieš kitą.“). Į šią subskalę iš viso patenka 3 teiginiai.

Smurtautojo išteisinimas (angl. Exoneration): bandymai pateisinti smurtautojo veiksmus savitvardos praradimu ar pykčio nevaldymu (pvz.: „Smurtaujantys vyrai taip stipriai praranda savitvardą, kad konflikto metu nebesuvokia savo veiksmų“). Į šią subskalę iš viso patenka 3 teiginiai.

Respondentų prašoma įvertinti pateiktus teiginius naudojant 7 balų Likerto skalę, kur skaitinė vertė svyruoja nuo 1 („Visiškai nesutinku“) iki 7 („Visiškai sutinku“). Visi skalės teiginiai yra tiesioginiai, todėl didesnis aritmetinis vidurkis indikuoja stipresnį pritarimą smurto mitams bei didesnę toleranciją smurtiniam elgesiui. Skalė pasižymi geromis psichometrinėmis savybėmis: vidinis suderinamumas, matuojamas *Cronbach alfa* koeficientu, tyrimuose svyruoja nuo 0,81 iki 0,88. Tyrimuose validumo rodikliai taip pat parodo stiprias teigiamas koreliacijas su pvz., tradiciniais lyčių vaidmenų stereotipais (Lelaurain et.al., 2019; Ruibytė ir

Velička 2020; Peters, 2008). Šiame tyrime *Cronbach alfa* koeficientai parodė bendrą aukštą skalės patikimumo rodiklį 0,87, o subskalės svyravo nuo 0,69 iki 0,88 (4 lentelė).

4 lentelė. Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje priėmimo skalės ir subskalių patikimumo rodikliai

Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje priėmimo skalė (DVMAS)	Teiginių skaičius (n)	Cronbach alfa koeficientas (Cronbach's alpha)
Bendrasis skalės patikimumas	18	0,87
Aukos charakterio kaltinimas	3	0,69
Aukos elgesio kaltinimas	5	0,88
Smurtautojo išteisinimas	3	0,70
Smurto sumenkinimas	3	0,69

Instrumentas mokslinėje bendruomenėje pripažįstamas kaip laisvai prieinamas nekomerciniams akademiniais tyrimams, todėl šiame magistro darbe jis naudojamas nemokamai, griežtai laikantis citavimo standartų (Peters, 2008; Lelaurain et al., 2019). Metodikos autorius visus skalės teiginius pateikė viešai bei pažymėjo instrumentą kaip laisvai naudojamą moksliniams tikslams, todėl papildomas licencinis mokestis ar specialus leidimas moksliniam naudojimui nėra taikomas (Peters, 2008).

3.3. Tyrimo eiga

Siekiant suburti tyrimo imtį, pradiniam etape telefonu buvo susisiepta su regioninių teisėsaugos ir saugumo institucijų komunikacijos specialistais. Pokalbio metu buvo prisistatoma ir trumpai paaiškinama, kad yra atliekamas mokslinis tyrimas su pareigūnais. Vėliau buvo išsiųsti laiškai su „Google forms“ tyrimo klausimyno nuoroda šalies teisėsaugos ir saugumo institucijoms jų nurodytais el. pašto adresais, kviečiant pareigūnus dalyvauti tyrime ir prašant el. apklausos formą perduoti užpildyti. Taip pat, „Facebook“ tinklalapyje esamoje uždaroje Lietuvos policijos pareigūnų grupėje buvo paskelbta kvietimo sudalyvauti tyrime forma, su prisistatymu, tyrimo tikslu bei nuoroda į klausimyną. Užpildžius klausimyną, respondento duomenys automatiškai buvo išsaugomi tyrėjo asmeninėje „Google Forms“

platformos paskyroje. Tyrimo dalyvių rinkimo procesas vyko 2026 metų sausio - balandžio mėnesiais. Vieno klausimyno varianto užpildymas užtrukdavo maždaug 15 minučių.

3.4. Duomenų analizės metodai

Šio tyrimo duomenų analizei bei apdorojimui buvo taikytas „SPSS 30.0.0“ programos paketas bei Andrew F. Hayes parengtas „PROCESS v5.0“ plėtinys. Respondentų duomenys iš „Google Forms“ buvo perkelti į „Excel“ programą, kurioje duomenys buvo skaitmenizuojami ir įkelti į „SPSS“ programą. Prieš atliekant hipotezių tikrinimą, buvo įvertintas tyrimo kintamųjų pasiskirstymo normalumas naudojant Shapiro-Wilk kriterijų (Priedas A). Nustatyta, kad pvz: suvokiamo organizacinio palaikymo (SOP) ($p = 0,079$) ir nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje (DVMAS) ($p = 0,065$) duomenys pasiskirstę normaliai, tačiau profesinio perdegimo (CBI) bendras balas ($p = 0,034$) bei dalis subskalių pasižymėjo nuo normaliojo skirstinio nukrypstančiais rezultatais. Atsižvelgiant į tai, tolimesnei analizei ir hipotezių tikrinimui pasirinkti neparametriniai statistikos kriterijai. Taip pat buvo apskaičiuoti visų tyrimo kintamųjų aprašomosios statistikos rodikliai: vidurkiai (M), standartiniai nuokrypiai (SD), minimalios ir maksimalios reikšmės, 95 proc. pasikliautinieji intervalai.

Pirmajai hipotezei (H1) tikrinti, siekiant nustatyti ryšius tarp suvokiamo organizacinio palaikymo, profesinio perdegimo ir nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje, naudotas neparametrinis Spearman'o koreliacijos koeficientas.

Antrajai hipotezei (H2) tikrinti, ar profesinis perdegimas veikia kaip mediatorius ryšyje tarp suvokiamo organizacinio palaikymo ir nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje, pasitelktas Andrew F. Hayes „PROCESS“ plėtinys. Netiesioginiam poveikiui nustatyti naudotas „bootstrapping“ metodas bei skaičiuojami 95 proc. pasikliautinieji intervalai (LLCI ir ULCI).

Trečiajai hipotezei (H3a) tikrinti, ar nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje rodikliai skiriasi pagal lytį, naudotas neparametrinis Mann-Whitney U testas dviejų nepriklausomų imčių palyginimui. Taip pat buvo lyginami grupių vidutiniai rangai bei aritmetiniai vidurkiai.

Ketvirtajai hipotezei (H3b) tikrinti, ar darbo stažo rodikliai siejasi su suvokiamu organizaciniu palaikymu, buvo pasitelktas neparametrinis Spearman'o koreliacijos koeficientas, norint išanalizuoti ryšius tarp tarnybinio darbo stažo ir suvokiamo organizacinio palaikymo skalių rodiklių.

Penktajai hipotezei (H3c) tikrinti, ar profesinio perdegimo rodikliai skiriasi pagal šeiminę padėtį (susituokę/gyvenantys partnerystėje vs. vieniši), taikytas neparametrinis Mann-Whitney U testas grupių vidurkių palyginimui.

4. TYRIMO REZULTATAI

Siekiant atskleisti tyrimo rezultatus, pradžioje buvo apskaičiuoti suvokiamos organizacinės paramos, profesinio perdegimo bei nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje bendrų skalių ir subskalių įvertinimai. Taip pat buvo apskaičiuotos minimalios ir maksimalios reikšmės, vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai. Penktoje lentelėje yra matomi bendrųjų tyrimo kintamųjų įverčiai.

5 lentelė. Bendroji tyrimo kintamųjų lentelė

Kintamieji	Min	Max	<i>M</i>	<i>SD</i>
<i>(POS)</i> Suvokiamos organizacinės paramos bendroji skalė	1,50	6,75	3,98	1,02
<i>(CBI)</i> Profesinio perdegimo bendroji skalė	13,16	80,26	53,32	12,25
<i>(CBI)</i> Profesinio perdegimo (asmeninio perdegimo) subskalė	4,17	91,67	53,49	14,85
<i>(CBI)</i> Profesinio perdegimo (darbinio perdegimo) subskalė	10,71	92,86	52,94	15,31
<i>(CBI)</i> Profesinio perdegimo (su klientais susijusio perdegimo) subskalė	20,83	83,33	53,60	12,32
<i>(DVMAS)</i> Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje priėmimo bendroji skalė	1,56	6,00	4,05	0,85
<i>(DVMAS)</i> Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje priėmimo, (aukos charakterio kaltinimo) subskalė	1,00	7,00	4,37	1,19
<i>(DVMAS)</i> Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje priėmimo, (aukos elgesio kaltinimo) subskalė	1,00	6,60	3,52	1,30
<i>(DVMAS)</i> Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje priėmimo, (smurtautojo išteisinimo) subskalė	1,00	6,67	4,03	1,09
<i>(DVMAS)</i> Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje priėmimo, (smurto sumenkinimo) subskalė	1,00	6,33	4,14	0,92

4.1. Hipotezių tikrinimas

H1: *Suvokiamas organizacinis palaikymas neigiamai koreliuos su pareigūnų profesiniu perdegimu bei nuostatų į smurto artimoje aplinkoje priėmimo rodikliais.*

Hipotezei patikrinti buvo išsikeltas uždavinys išnagrinėti policijos pareigūnų suvokiamo organizacinio palaikymo, profesinio perdegimo bei nuostatų į smurto artimoje aplinkoje priėmimo ryšį. Kadangi tyrimo kintamieji neparodė normaliojo pasiskirstymo, šiai hipotezei patikrinti buvo taikytas neparametrinis Spearman'o koreliacijos koeficientas, siekiant nustatyti sąsajas tarp suvokiamo organizacinio palaikymo (POS), profesinio perdegimo (CBI) ir nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje priėmimo (DVMAS).

Rezultatai yra pateikiami 6-oje lentelėje.

6 lentelė. *Suvokiamo organizacinio palaikymo sąsajos su profesiniu perdegimu ir nuostatomis į smurtą artimoje aplinkoje*

<i>Suvokiamos organizacinės paramos skalė (POS)</i>		
Kintamieji	Koreliacijos koeficientas (ρ)	Reikšmingumas (p)
Profesinio perdegimo bendroji skalė	-0,540	< 0,001
Asmeninis perdegimas	-0,484	< 0,001
Darbinis perdegimas	-0,466	< 0,001
Su klientais susijęs perdegimas	-0,454	< 0,001
Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje priėmimo bendroji skalė	-0,191	0,034
Aukos charakterio kaltinimas	-0,014	0,877
Aukos elgesio kaltinimas	-0,230	0,010
Smurtautojo išteisinimas	-0,088	0,330
Smurto sumenkinimas	-0,098	0,279

Pastaba: paryškinimas ties skaičiumi reiškia statistinį reikšmingumą.

Kaip matoma 6-oje lentelėje, suvokiamas organizacinis palaikymas statistiškai reikšmingai neigiamai koreliavo su bendruoju profesiniu perdegimu. Analizuojant profesinio perdegimo subskales, nustatyta, kad POS statistiškai reikšmingai neigiamai siejosi su visomis CBI subskalėmis: *asmeniniu perdegimu*, *darbiniu perdegimu* bei *su klientais susijusiu perdegimu*. Tai rodo, jog didėjant suvokiamam organizaciniam palaikymui, pareigūnų profesinis perdegimas visais vertintais aspektais mažėjo.

Vertinant nuostatas į smurtą artimoje aplinkoje, nustatyta, jog bendrasis suvokiamas organizacinis palaikymas statistiškai reikšmingai neigiamai koreliavo su bendruoju pritarimu nuostatoms į smurtą artimoje aplinkoje. Detalesnė analizė parodė, kad POS statistiškai reikšmingai neigiamai siejasi su *aukos elgesio kaltinimo subskale*. Tačiau kitos DVMAS subskalės, tokios kaip *aukos charakterio kaltinimas*, *smurtautojo išteisinimas* ir *smurto sumenkinimas* statistiškai reikšmingų sąsajų su organizaciniu palaikymu neparodė.

Taigi, iš gautų duomenų galima teigti, jog didėjant suvokiamam organizaciniam palaikymui, profesinis perdegimas ir pritarimas nuostatoms į smurtą artimoje aplinkoje mažėja, nors ryšys su nuostatomis į smurtą artimoje aplinkoje yra silpnesnis nei su profesinio perdegimo rodikliais.

Žvelgiant į rezultatus galima teigti, kad H1 hipotezė iš esmės pasitvirtino.

H2: *Profesinis perdegimas veikia kaip mediatorius ryšyje tarp suvokiamo organizacinio palaikymo ir nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje.*

Hipotezei patikrinti, buvo išsikeltas tyrimo uždavinys nustatyti tarpusavio ryšius tarp suvokiamo organizacinio palaikymo, profesinio perdegimo bei nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje ir įvertinti profesinio perdegimo mediacinį vaidmenį šioje sąveikoje. Buvo atlikta mediacijos analizė naudojant „PROCESS v5.0“ - SPSS plėtinį. Analizei naudotas „bootstrapping“ metodas su pakartotinių imčių generavimu bei 95 proc. pasikliautinaisiais intervalais.

Tyrimo modelio rezultatai pateikiami 7-oje lentelėje.

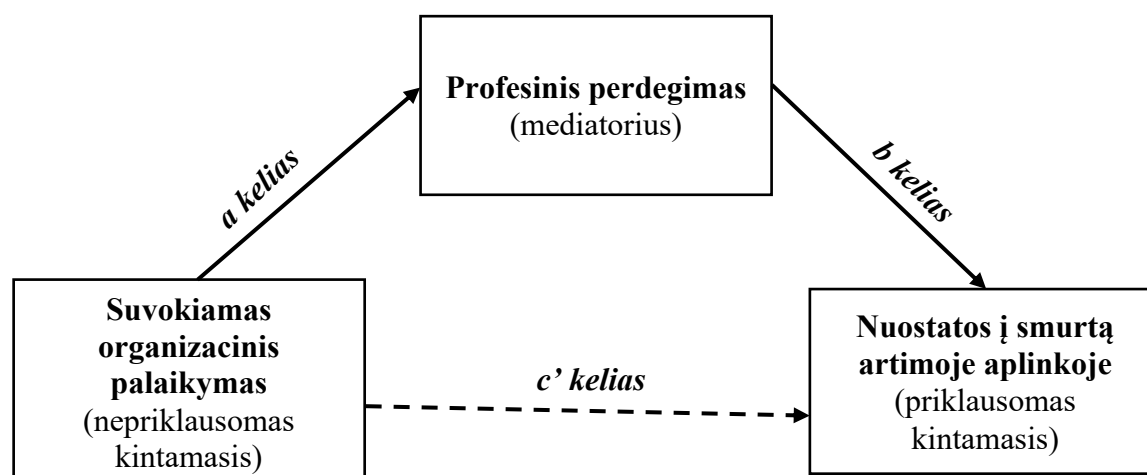
7 lentelė. Mediacijos analizės rezultatai: suvokiamo organizacinio palaikymo įtaka nuostatoms į smurtą artimoje aplinkoje per profesinį perdegimą

Ryšys (kelias)	Koeficientas (B)	Stand. paklaida (SE)	t / Boot	p	LLCI	ULCI
Suvok. org. palaikymas → prof. perdegimas (a)	-6,76	0,89	-7,53	< 0,001	-8,54	-4,98
Prof. perdegimas → nuostatos į smurtą art. aplink. (b)	0,02	0,01	3,32	0,001	0,01	0,04
Suvok org. palaikymas → nuostatos į smurtą art. aplink. (c')	0,08	0,08	0,90	0,366	-0,09	0,25
Netiesioginis poveikis (mediacija)	-0,16	0,05	-	-	-0,28	-0,07

Pastaba: paryškinimas ties skaičiumi reiškia statistinį reikšmingumą.

Siekiant vizualiai apibendrinti 7-oje lentelėje pateiktus mediacijos analizės rezultatus, toliau pateikiamas schematiškas tyrimo modelio atvaizdavimas (1 pav.). Šiame paveikslėlyje iliustruojami tiesioginiai ir netiesioginiai ryšiai tarp tirtų kintamųjų, išryškinant profesinio perdegimo, kaip mediatoriaus, vaidmenį šiame procese.

1 pav. Mediacijos analizės rezultatai: suvokiamo organizacinio palaikymo įtaka nuostatoms į smurtą artimoje aplinkoje per profesinį perdegimą (vizualinė schematika)



Suvokiamo organizacinio palaikymo įtaka profesiniam perdegimui (a kelias): Suvokiamas organizacinis palaikymas statistiškai reikšmingai neigiamai veikė profesinį perdegimą. Tai rodo, kad didėjant organizaciniam palaikymui, pareigūnų profesinis perdegimas mažėja.

Profesinio perdegimo įtaka nuostatoms į smurtą artimoje aplinkoje (b kelias): Profesinis perdegimas statistiškai reikšmingai teigiamai prognozavo nuostatas į smurtą artimoje aplinkoje. Didesnis profesinis perdegimas siejosi su stipresniu pritarimu stereotipinėms nuostatoms apie smurtą artimoje aplinkoje.

Netiesioginis poveikis (mediacija): Nustatytas statistiškai reikšmingas netiesioginis poveikis. Kadangi nulis nepatenka į nustatytas pasikliautinojo intervalo ribas (-0,28; -0,07), galima teigti, jog profesinis perdegimas yra mediatorius šiame ryšyje.

Tiesioginis poveikis (c' kelias): Įtraukus profesinį perdegimą į modelį, tiesioginis organizacinio palaikymo poveikis nuostatoms į smurtą artimoje aplinkoje tapo statistiškai nereikšmingas.

Kadangi tiesioginis ryšys tarp suvokiamos organizacinės paramos ir nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje išnyko įtraukus mediatorių, buvo nustatyta pilnoji mediacija. Tai patvirtina, jog organizacinis palaikymas gerina pareigūnų požiūrį į smurto problematiką būtent per jų profesinio perdegimo lygio mažinimą.

Taigi, galima konstatuoti, kad H2 prielaida pasitvirtino.

H3a: *Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje priėmimo rodikliai skirsis pagal lytį: vyrai pareigūnai pasižymės aukštesniais rodikliais nei moterys.*

Hipotezei patikrinti buvo išsikeltas uždavinys palyginti nuostatas į smurtą artimoje aplinkoje tarp skirtingų tyrimo dalyvių demografinių charakteristikų (lyties). Kadangi tyrimo kintamieji pasižymėjo nuo normaliojo skirstinio nukrypstančiais rezultatais, dviejų nepriklausomų imčių (vyrų ir moterų) palyginimui buvo taikytas neparametrinis Mann-Whitney U testas.

Rezultatai pateikiami 8-oje lentelėje:

8 lentelė. Vyrų ir moterų pareigūnų nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje palyginimai

Skalė / Subskalė	Vyrai <i>M</i>	Moterys <i>M</i>	Mann-Whitney U	Z	<i>p</i>
Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje priėmimo bendroji skalė	4,46	3,56	592,50	-6,606	< 0,001
Aukos charakterio kaltinimas	4,81	3,86	941,00	-4,876	< 0,001
Aukos elgesio kaltinimas	4,16	2,77	690,00	-6,127	< 0,001
Smurtautojo išteisinimas	4,20	3,82	1579,50	-1,664	0,096
Smurto sumenkinimas	4,42	3,81	1187,00	-3,649	< 0,001

Pastaba: paryškinimas ties skaičiumi reiškia statistinį reikšmingumą.

Kaip matoma 8-oje lentelėje, bendrosios nuostatos į smurtą artimoje aplinkoje (DVMAS) tarp vyrų ir moterų skyrėsi statistiškai reikšmingai.

Vyrų vidutinis rangas (82,16) buvo gerokai aukštesnis nei moterų (39,39). Taip pat vyrų bendrųjų nuostatų vidurkis buvo didesnis nei moterų.

Analizuojant DVMAS subskales, kalbant apie *aukos charakterio kaltinimo subskalę* vyrų grupėje buvo išreikšta statistiškai reikšmingai stipriau nei moterų. *Aukos elgesio kaltinimo subskalė*, parodė ryškų statistiškai reikšmingą skirtumą. Vyrų grupės vidurkis buvo gerokai aukštesnis nei moterų grupės. *Smurto sumenkinimo subskalėje*, vyrų grupė taip pat atskleidė statistiškai reikšmingą skirtumą. Vyrų grupės vidurkis buvo aukštesnis nei moterų grupės. Vienintelė sritis, kurioje statistiškai reikšmingo skirtumo tarp lyčių nerasta, buvo *Smurtautojo išteisinimo subskalė*. Nors vyrų vidutinis rangas (67,43) buvo aukštesnis nei moterų (56,71), pasiektas rezultatas neviršijo statistinio reikšmingumo ribos.

Taigi, iš gautų duomenų galima teigti, jog beveik visais aspektais (išskyrus smurtautojo išteisinimo) vyrai pareigūnai yra labiau linkę pritarti stereotipinėms (nepalankesnėms) nuostatoms į smurtą artimoje aplinkoje, nei moterys pareigūnės.

Apibendrinant, rezultatai parodė, kad H3a hipotezė iš esmės pasitvirtino.

H3b: Darbo stažo rodikliai neigiamai koreliuos su suvokiamu organizaciniu palaikymu.

Hipotezei patikrinti buvo išsikeltas uždavinys palyginti suvokiamą organizacinį palaikymą tarp skirtingų tyrimo dalyvių demografinių charakteristikų (darbo stažo). Kadangi tarnybos stažo duomenys pasižymėjo nuo normaliojo skirstinio nukrypstančiais rezultatais (Shapiro-Wilk $p = 0,012$), ryšiui nustatyti buvo taikytas neparametrinis Spearman'o koreliacijos koeficientas.

Rezultatai pateikiami 9-oje lentelėje:

9 lentelė. Darbo stažo ir suvokiamo organizacinio palaikymo koreliacinė analizė

Kintamieji		Suvokiamas organizacinis palaikymas (POS)
Tarnybinis darbo stažas	Koreliacijos koeficientas (rho)	-0,184
Reikšmingumas (p)		0,041

Pastaba: paryškinimas ties skaičiumi reiškia statistinį reikšmingumą.

Kaip matoma 9-oje lentelėje, buvo nustatyta, kad tarnybos darbo stažas statistiškai reikšmingai neigiamai koreliavo su suvokiamu organizaciniu palaikymu. Nors nustatytas ryšys yra silpnas, gauta neigiama koreliacija rodo tendenciją, jog ilgėjant pareigūnų tarnybos laikui, jų suvokiamas organizacinis palaikymas turi polinkį mažėti.

Taigi, iš gautų rezultatų galima teigti, jog pareigūnų darbo patirtis yra susijusi su jų požiūriu į gaunamą paramą iš organizacijos - pradedantieji pareigūnai palaikymą linkę vertinti šiek tiek palankiau nei ilgą stažą turintys kolegos.

Visa tai patvirtina tyrimo H3b keltą prielaidą.

H3c: Profesinio perdegimo rodikliai skirsis pagal šeimines padėtis: gyvenantys santuokoje/partnerystėje pareigūnai pasižymės aukštesniais rodikliais nei vieniši pareigūnai.

Hipotezei patikrinti buvo išsikeltas uždavinys palyginti profesinio perdegimo rodiklius tarp skirtingų tyrimo dalyvių demografinių charakteristikų (šeiminės padėties). Kadangi profesinio perdegimo (CBI) duomenys pasižymėjo nuo normaliojo skirstinio nukrypstančiais rezultatais, grupių palyginimui buvo taikytas neparametrinis Mann-Whitney U testas.

Rezultatai pateikiami 10-oje lentelėje.

10 lentelė. Vieniųjų ir gyvenančių santuokoje/partnerystėje pareigūnų profesinio perdegimo rodiklių palyginimas

Skalė / Subskalė	Susitkuokę/partnerystė <i>M (SD)</i>	Vieniši <i>M (SD)</i>	U	Z	<i>p</i>
Profesinio perdegimo bendroji skalė	55,11 (11,42)	52,12 (12,71)	1657,0	-0,984	0,325
Asmeninis perdegimas	56,67 (12,65)	51,35 (15,89)	1553,0	-1,522	0,128
Darbinis perdegimas	54,14 (14,49)	52,12 (15,88)	1805,5	-0,227	0,820
Su klientais susijęs perdegimas	54,67 (12,01)	52,87 (12,55)	1746,0	-0,534	0,593

Kaip matoma 10-oje lentelėje, bendrasis profesinis perdegimas tarp vedusių/partnerystėje esančių ir nevedusių pareigūnų statistiškai reikšmingai nesiskyrė.

Vertinant perdegimo subskales, nė vienoje iš jų statistiškai reikšmingų skirtumų taip pat nebuvo nustatyta: asmeninio perdegimo, darbinio perdegimo bei su klientais susijusio perdegimo rodikliai tarp grupių buvo panašūs. Nors santuokoje/partnerystėje gyvenančių pareigūnų vidutiniai rangai ir vidurkiai visose skalėse buvo nežymiai aukštesni, šie skirtumai nepasiekė statistinio reikšmingumo ribos.

Taigi, rezultatai parodė, kad šeiminė padėtis (buvimas santuokoje ar partnerystėje) neturėjo reikšmingos įtakos policijos pareigūnų profesinio perdegimo lygiui.

Reziumuojant, galima teigti, kad H3c hipotezė nepasitvirtino.

5. TYRIMO REZULTATŲ APTARIMAS

5.1. Suvokiamo organizacinio palaikymo sąsajos su profesiniu perdegimu bei nuostatomis į smurtą artimoje aplinkoje

Gauti tyrimo rezultatai parodė, jog suvokiamas organizacinis palaikymas statistiškai reikšmingai neigiamai koreliavo su bendruoju pareigūnų profesiniu perdegimu. Kitaip tariant, didėjant pareigūnų jausmui, kad organizacija jais rūpinasi, proporcingai mažėja profesinio išsekimo rizika. Šio tyrimo rezultatai, rodantys stiprų ryšį tarp SOP ir profesinio perdegimo, sutapo su Sun (2019) atliktos apžvalgos išvadomis, kur pabrėžiama, kad organizacijos parama tenkina kritinius darbuotojo psichosocialinius poreikius. Šiame darbe atskleistą ryšį tiesiogiai pagrindžia ir Lan ir kt. (2020) tyrimas su kinų policijos pareigūnais, kuriame nustatyta, kad aukštesnis suvokiamas organizacinis palaikymas tiesiogiai garantuoja žemesnius perdegimo rodiklius. Liu ir Ding (2012) tarptautinių policijos veiklos tyrimų analizė taip pat patvirtino, kad SOP yra itin reikšmingas veiksnys, galintis veiksmingai neutralizuoti tarnybinio nuovargio poveikį. Mūsų gauti rezultatai taip pat sutapo su Euwema ir kt. (2004) tyrimo, kur buvo apklausti Vokietijos pareigūnai, išvadomis, kurios teigia, kad disbalansas tarp įdėtų pastangų ir suvokiamo organizacinio palaikymo tiesiogiai iššaukia profesinį perdegimą. Gilinantis į profesinio perdegimo analizę, mūsų darbe buvo nustatyta, kad organizacinis palaikymas siejasi su asmeniniu pareigūnų perdegimu. Tai atitinka su Schaible ir Six (2015) tyrimo su policijos pareigūnais išvadomis, kur teigiama, kad būtent organizacinis palaikymas suteikia pareigūnui psichologinių resursų išvengti emocinio išsekimo vykdant sunkias tarnybines užduotis.

Toliau analizuojant duomenis, mūsų studijoje buvo nustatyta, kad suvokiamas organizacinis palaikymas neigiamai koreliuoja su pareigūnų nuostatomis į smurtą artimoje aplinkoje bei aukos kaltinimą. Šie rezultatai sutapo su Maple ir Kebbell (2024) tyrimo Australijoje išvadomis, kuriose buvo atskleista, kad pareigūnai, dirbantys socialinio palaikymo trūkumo aplinkoje, greičiau susergera DV nuovargiu, dėl kurio jų nuostatos transformuojasi iš pagalba grįsto požiūrio į atmetantį. Šio tyrimo rezultatai taip pat sutapo su Gillet ir Fouquereau (2013) tyrimo išvadomis, kad organizacijos palaikymas stiprina pareigūnų vidinę motyvaciją, kuri būtina, norint išlaikyti empatiją ir vengti aukos kaltinimo tendencijų. Remiantis mūsų rezultatais, galima teigti, kad organizacinis palaikymas mažina aukos kaltinimo tendencijas, o tai suderinama Wu ir kt. (2020) Kinijos pareigūnų tyrimo rezultatais, kurie parodė, kad tinkamas organizacinis palaikymas ir vadovų pritarimas smurtautojų stabdymui formuoja proaktyvias pareigūnų nuostatas, neleidžiančias smurto traktuoti kaip tik paprasto privataus

šeimos reikalo. Šį mūsų tyrime atskleistą požiūrį papildė ir Anderson ir Lo (2011) įžvalgos, kurios parodė, kad darbe patiriama emocinė perkrova provokuoja neigiamų smurto nuostatų persiliejamą į pareigūno asmeninę erdvę, tačiau organizacinė parama šiuo atveju sušvelnina šį poveikį ir saugo pareigūno emocinę sveikatą.

Lietuvos kontekste mūsų tyrimo rezultatai sutapo su Ruibytės ir Veličkos (2012) Lietuvos policijos pareigūnų tyrimo įžvalgomis, teigiančiomis, kad pareigūno reakcija į smurtą šeimoje išlieka glaudžiai susijusi su jo emociniu saugumu darbovietėje - jausdamas globojantį sistemos užnugarį, specialistas gali išlikti empatiškas, užuot naudojęs aukos kaltinimą kaip apsauginį mechanizmą savo paties profesiniam nuovargiui pateisinti. Galiausiai, šio darbo rezultatai sutampa su Bandzevičienės ir kt. (2010) Lietuvos kriminalistų tyrimo duomenimis, kurie rodė, kad nuoširdus organizacijos rūpestis neleidžia pareigūnams emociškai sustabarėti ir padeda išlaikyti objektyvumą bei nešališkumą vertinant smurto incidentus.

Apibendrinant šio tyrimo rezultatus galima teigti, jog suvokiamas organizacinis palaikymas policijos sistemoje yra veiksnys, lemiantis ne tik pareigūno savijautą, bet ir jo profesinį požiūrį į smurto artimoje aplinkoje problematiką. Toks rezultatas galėjo atsirasti todėl, kad organizacijos palaikymas padeda pareigūnams neišsikvoti savo vidinių jėgų, todėl jie rečiau pasiduoda išankstiniams nusistatymams ar polinkiui ieškoti pačios aukos kaltės. Taigi, saugus ir vertinamas pareigūnas gali išlaikyti tvirtas profesines vertybes bei empatišką reagavimą, kurių reikia dirbant su smurto artimoje aplinkoje atvejais.

5.2. Profesinio perdegimo įtaka suvokiamam organizaciniam palaikymui bei nuostatoms į smurtą artimoje aplinkoje

Gauti tyrimo rezultatai parodė, kad suvokiamas organizacinis palaikymas tiesiogiai pareigūnų nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje neformuoja - ryšys egzistuoja tik per tarpinį kintamąjį, t.y., profesinį perdegimą. Tai leidžia teigti, kad organizacijos parama gerina pareigūnų požiūrį į smurto problematiką, nes padeda efektyviai sumažinti jų emocinį išsekimą.

Mūsų darbe gauti rezultatai sutampa su Lan ir kt. (2020) Kinijos policijos pareigūnų tyrimo išvadomis, kurios parodė, kad suvokiamas organizacinis palaikymas yra itin svarbus darbo išteklius, saugantis pareigūnus nuo išsekimo. Tame pačiame tyrime taip pat buvo nustatyta, kad pareigūnui jaučiant, jog organizacija vertina jo indėlį, jis patiria emocinį stabilumą, kuris padeda užkirsti kelią perdegimui. Mūsų gautą mediacinį modelį papildė ir Bhowmick ir Mulla (2016) tyrimo, kuriame buvo apklausti policijos pareigūnai Indijoje, duomenys, parodę, kad neigiamas emocinio darbo pasekmės, tokias kaip perdegimas, galima

minimizuoti didinant pareigūnų organizacinį tapatumą. Tai leidžia daryti prielaidą, kad pareigūnams turint organizacinį užnugarį, jie sugeba neutralizuoti neigiamą sistemos stresorių poveikį. Mūsų išvados taip pat atspindi ir Schaible ir Six (2016) JAV pareigūnų tyrimo rezultatus, kurie atskleidė, kad policijos sistemos perdegimo rodikliai yra aukštesni nei kitų profesijų, todėl organizacinė parama čia veikia kaip filtras, neleidžiantis tarnybos kasdienybei iškreipti profesinių vertybių.

Analizuojant mediacinį ryšį, šiame tyrime buvo nustatyta, kad būtent profesinis perdegimas tampa veiksnium, darančiu įtaką pareigūno požiūriui į smurto aukas. Mūsų darbo rezultatai panašūs į Euwema ir kt. (2004) atlikto unikalaus Vokietijos policijos pareigūnų tyrimo, (122 dienų tiesioginio pareigūnų darbo stebėjimas įvykio vietose) rezultatus, kurie parodė, kad perdegę pareigūnai dažnai buvo emociškai atsirboję - tai pasireiškė šaltu ir nužmogintu santykiu su piliečiais. Mūsų tyrimo išvados rodo, kad pareigūnų nuostatos (pvz., polinkis kaltinti auką) yra tiesioginė emocinio atsirbojimo pasekmė: perdegę pareigūnas nesąmoningai naudoja neigiamas nuostatas kaip gynybinį mechanizmą atsiriboti nuo svetimo skausmo. Tai sutampa ir su Kop ir kt. (1999) Nyderlandų policijos valstybės tarnautojų tyrimo išvadomis, kuriose teigiama, kad profesinis perdegimas yra tiesiogiai susijęs su neigiamu požiūriu į visuomenę ir polinkiu į netinkamą elgesį tarnybos metu.

Šiame tyrime tiesioginis ryšys tarp suvokiamo organizacinio palaikymo ir nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje išnyko - tai sutampa su Anderson ir Lo (2011) tyrimo su policijos darbuotojais rezultatais, kurie atskleidė, kad darbiniai stresoriai veikia pareigūno elgesį tik per tarpininkus, pvz: neigiamas emocijas. Ši studija pademonstravo, kad organizacinis palaikymas turi būti pakankamai stiprus, kad sumažintų perdegimą - tik tada pareigūnas tampa pajėgus išlaikyti empatiškumą. Rezultatai sutapo ir su Ruibytės ir Veličkos (2012) tyrimo duomenimis, kurie parodė, kad pareigūnų reakcija įvykio vietoje priklauso nuo jų emocinio saugumo jausmo. Nustatyta pilnoji mediacija šią mintį praplečia: tik perdegimą suvaldęs pareigūnas gali išlaikyti profesinį skaidrumą ir vertinti situaciją remdamasis faktais, o ne stereotipais ar išankstinėmis nuostatomis.

Apibendrinant šio darbo rezultatus galima teigti, jog profesinis perdegimas policijos sistemoje yra kritinis veiksnys, kuris lemia, ar organizacijos palaikymas virs realiu pareigūno gebėjimu išlaikyti objektyvumą ir profesionalumą. Tokie rezultatai galėjo atsirasti, nes norint formuoti tinkamą požiūrį į smurtą artimoje aplinkoje, neužtenka vien teorinių mokymų - reiktų užtikrinti tokį organizacinį palaikymo lygį, kuris sumažintų pareigūnų emocinį išsekimą. Emocinis stabilumas taptų pamatu, ant kurio laikosi pareigūno profesinis nešališkumas bei gebėjimas objektyviai vertinti darbines situacijas.

5.3. Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje rodiklių palyginimas tarp lyčių

Gauti tyrimo rezultatai patvirtino keltą prielaidą: vyrų grupėje buvo užfiksuoti aukštesni nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje rodikliai. Tai reiškia, kad vyrai pareigūnai buvo linkę pasiduoti visuomenėje vyraujantiems stereotipams, pavyzdžiui, traktuoti smurtą kaip privatų šeimos reikalą arba ieškoti pačios aukos kaltės.

Atlikto tyrimo rezultatai sutapo su Stalans ir Finn (2000) JAV pareigūnų tyrimo (naudojant 12 skirtingų hipotetinių smurto šeimoje scenarijų) rezultatais, parodžiusiais, kad moterų ir vyrų sprendimų priėmimo kriterijai policijoje skiriasi: pareigūnės moterys net du kartus dažniau nei vyrai rekomendavo aukoms kreiptis į prieglaudą ir kur kas rečiau siūlė šeimos konsultacijas, o tai dažnai tampa būdu išvengti tiesioginio reagavimo į nusikaltimą.

Rezultatai taip pat atspindėjo ir Vasko (2024) atvejo analizę, kurioje yra pabrėžiama, kad moterys pareigūnės pasižymi didesne užuojauta ir parama seksualinio smurto aukoms, o tai skatina nukentėjusiuosius dažniau bendradarbiauti su teisėsauga. Konkrečius elgesio modelius pagrindžia Ba ir kt. (2021) Čikagos policijos pareigūnų tyrimas, kurio duomenys parodė, kad moterys pareigūnės fiksavo 7 proc. mažiau suėmimų, o jėgos panaudojimas, pasibaigiantis civilių traumomis, jų darbe pasitaikydavo 38 proc. rečiau nei vyrams pareigūnams. Tai leidžia daryti prielaidą, kad moterys pareigūnės yra dažniau linkusios rinktis deeskalacijos ir komunikacijos taktiką, o ne fizinį kontaktą.

Tyrimė identifikuotas mažesnis nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje rodiklis moterų grupėje taip pat panašus į Fagerlund (2020) realių policijos iškvietimų dėl smurto šeimoje viename Suomijos departamente analizę, nustačiusią, kad nusikalstamos veikos fiksavimas yra mažiausiai tikėtinas tada, kai įvykio vietoje dirba du pareigūnai vyrai ir susiduriama su nukentėjusiu vyru. Tai patvirtina, kad vyrai yra labiau linkę vadovautis lyčių stereotipais vertindami incidento rimtumą. Mūsų tyrimo rezultatai taip pat dera ir su Bandzevičienės ir kt. (2010) Lietuvos kriminalistų tyrimo duomenimis, kurie atskleidė, kad moterys pareigūnės pasižymi didesne empatija smurto aukoms ir mažesniu polinkiu į emocinį atsiribojimą nuo jų.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad pareigūnų lytis gali būti veiksniu, nulemiančiu nevienodą jautrumą smurto artimoje aplinkoje problemai. Gauti rezultatai galėjo pasireikšti todėl, kad moterys pareigūnės savo darbe išlaiko didesnę empatiją ir objektyvumą, dažniau nukreipia aukas reikiamos pagalbos link ir rečiau pasiduoda visuomenėje vyraujantiems stereotipams.

5.4. Tarnybinio darbo stažo ir suvokiamo organizacinio palaikymo sąsajos

Atlikta analizė patvirtino iškeltą prielaidą: nustatyta neigiama koreliacija tarp pareigūnų darbo stažo ir jų suvokiamo organizacinio palaikymo. Tai reiškia, kad ilgėjant tarnybiniam stažui, pareigūnai tampa kritiškesni organizacijos atžvilgiu, o paramos suvokimas palaipsniui mažėja.

Gauti radiniai sutapo su Boateng (2014) Ganos pareigūnų tyrimo rezultatais, atskleidžiančiais, kad būtent trumpesnį darbo stažą turintys pareigūnai parodė stipriausią organizacinio palaikymo pojūtį ir kurie išryškino, kad karjeros pradžioje specialistai sulaukia daugiau vadovų dėmesio, o vėliau entuziazmą keičia kritiškas žvilgsnis į sistemos trūkumus. Tai papildoma Kop ir kt. (1999) įžvalgos, tiriant Nyderlandų pareigūnus, kurios rodo, kad ilgamečiai pareigūnai dažnai pajunta, jog jų asmeninis indėlis į tarnybą per dešimtmečius nebuvo tinkamai atlieptas organizacijos, todėl atsiranda emocinis atsiribojimas nuo vadovybės. Mūsų tyrimo rezultatai sutapo ir su Reynolds ir Helfers (2017) JAV policijos pareigūnų tyrimo radiniais, kurie parodė, kad paramos suvokimas dėsningai mažėja po pirmųjų dvejų tarnybos metų, o ypač ryškus neigiamas poveikis užfiksuotas pareigūnams, turintiems 10-14 metų stažą. Tai patvirtina mūsų išvadas, kad ilgesnė darbo patirtis skatina kritiškesnį žvilgsnį į organizacijos politiką, nes, pasak Sun (2019), SOP tiesiogiai priklauso nuo to, kaip darbuotojas interpretuoja organizacijos motyvus.

Šioje studijoje pastebėta tendencija taip pat sutapo su Maple ir Kebbell (2024) Australijos pirminio reagavimo pareigūnų tyrimo rezultatais, kurie parodė, kad ilgesnis tarnybos stažas prognozuoja prastesnį vertinamą darbo atlikimą, o tai tiesiogiai siejasi su mažėjančiu motyvacinio resursu, kurį turėtų suteikti organizacija. Mūsų tyrime išryškėjęs skepticizmas didesnės patirties pareigūnų grupėje sutapo ir su Bhowmick ir Mulla (2016) Indijos policijos pareigūnų tyrimo įžvalgomis, kur mokslininkai pabrėžė, kad griežta hierarchinė struktūra ir galios disbalansas ilgesnį darbo stažą turintiems pareigūnams dažnai suformuoja nuostatą, kad organizacija juos vertina tik kaip darbo jėgą, o ne kaip asmenybes, todėl jų suvokiamas paramos pajautimas krenta. Gilesnį šio ryšio lygmenį atskleidžia Schaible ir Gecas (2010) pareigūnų tyrimo išvados, kurios teigia, kad ilgainiui pareigūnų asmeniniai įsitikinimai pradeda kirstis su oficialiais organizacijos tikslais, todėl jie tiesiog nebetiki, kad įstaiga jais nuoširdžiai rūpinasi. Tai gali būti paaiškinama, kad ilgametė patirtis jiems leidžia greičiau pastebėti, kada vadovybės žodžiai nesutampa su jos darbais. Šią tendenciją stiprina ir Kiewitz ir kt. (2009) aprašytas psichologinio kontrakto pažeidimas, kai per ilgą laiką sukaupti neįvykdyti pažadai sugriauna pareigūno tikėjimą organizacija. Mūsų šalies kontekste gauti

rezultatai dera su Norkus ir kt. (2014) Lietuvos policijos pareigūnų tyrimo radiniais, kurie atskleidė, kad stambiuosiuose padaliniuose didesnę patirtį sukaupę specialistai dažniau pradeda jaustis praradusiais galimybę daryti įtaką sprendimams, dėl ko jų subjektyvus paramos suvokimas krenta.

Visgi mūsų rezultatai tam tikra prasme nesutapo su Gillet ir Fouquereau (2013) Prancūzijos pareigūnų tyrimo išvadomis, kurios teigė, kad organizacinis palaikymas yra esminis savarankiškos motyvacijos šaltinis bet kuriame karjeros etape. Iš mūsų tyrimo duomenų galima teigti, kad Lietuvos policijos sistemoje šis resursas didesnę darbinę patirtį turintiems pareigūnams nėra pakankamai prieinamas arba jie jį priima skeptiškiau.

Apibendrinant gautus rezultatus galima teigti, jog darbo stažas policijos sistemoje veikia kaip skeptiškumo stiprintojas - ilgesnę patirtį turintys pareigūnai geriau mato sistemos spragas, todėl rečiau pasitiki organizaciniu rūpesčiu. Tokie rezultatai galėjo pasireikšti, nes organizacijai gali neužtekti standartinių paramos priemonių ir, norint išlaikyti santykį su patyrusiais pareigūnais, yra būtina tinkamai vertinti jų sukauptą profesinę kompetenciją, taip padedant vadovams ir didesnę patirtį turintiems profesionalams rasti bendrą sutarimą dėl to, kas jų darbe yra iš tiesų svarbu.

5.5. Profesinio perdegimo rodiklių ir šeiminės padėties sąsajos

Gauti rezultatai iškeltos hipotezės nepatvirtino: bendrasis profesinis perdegimas tarp susituokusių ir nevedusių pareigūnų statistiškai reikšmingai nesiskyrė. Taip pat nė vienoje iš perdegimo subskalių (asmeninio, darbinio ar su klientais susijusio) reikšmingų skirtumų užfiksuoti nepavyko, o tai rodo, kad šeiminė padėtis pati savaime nėra lemiamas veiksnys pareigūnų profesiniam išsekimui atsirasti.

Mūsų tyrimo radiniai, jog šeiminė padėtis nėra kritinis perdegimo veiksnys, sutapo su Alves ir kt. (2023) atlikta sistemine literatūros apžvalga, kurioje buvo nustatyta, kad net šešiuose tyrimuose šeiminė padėtis neparodė jokio statistiškai reikšmingo ryšio su perdegimu. Be to, mūsų gauti rezultatai sutapo su Wu ir kt. (2020) Kinijos policijos pareigūnų tyrimo radiniais, kur tyrėjai nustatė, kad šeiminė padėtis neturėjo jokios įtakos nei pareigūnų perdegimui, nei jų požiūriui į smurto šeimoje sprendimą. Tai leidžia daryti prielaidą, kad organizaciniai veiksniai ir profesinis tapatumas policijos sistemoje yra kur kas galingesni perdegimo prognozuotojai nei asmeninio gyvenimo ypatumai. Taip pat ir Erwin ir kt. (2005) pareigūnų tyrime buvo pastebėta, kad šeimos įtampa labiau priklauso nuo darbo pobūdžio (pvz., darbo pavojinguose rajonuose), nei nuo paties šeimos faktoriaus.

Visgi mūsų tyrimo rodikliai tam tikra prasme nesutapo su Ogungbamila ir Fajemirokun (2016) Nigerijos policijos pareigūnų tyrimo rezultatais, kur buvo nustatyta, kad šeiminė padėtis reikšmingai moderuoja ryšį tarp darbo streso ir perdegimo: susituokę pareigūnai esant stresui parodė kur kas didesnę profesinio nuovargio lygį nei vieniši kolegos. Taip pat gauti rezultatai nesutapo su Odedokun (2015) pareigūnų tyrimo duomenimis, kuriais buvo užfiksuota priešinga tendencija - vieniši pareigūnai patyrė didesnę perdegimą nei susituokę, nes pastarieji namų aplinkoje gaudavo daugiau socialinės paramos, padedančios įveikti tarnybos įtampą.

Gautus šio tyrimo rezultatus galima būtų aiškinti tuo, kaip nurodo Alves ir kt. (2023), kad iš vienos pusės pareigūnams šeima gali būti papildoma našta dėl darbo ir šeimos konfliktų, tačiau iš kitos - ji veikia kaip apsauginis veiksnys nuo perdegimo. Gilesnę nepasitvirtinusios hipotezės įžvalgą gali suteikti Maslach ir Jackson (1981) plataus masto tyrimas, kuris parodė, kad būtent vieniši ar išsiskyrę asmenys bendroje populiacijoje gali patirti netgi didesnę emocinį išsekimą. Tai gali būti aiškinama tuo, kad artimas ryšys namuose gali veikti kaip emocinė atsvara - nors šeiminiai įsipareigojimai reikalauja jėgų, galimybė pasidalinti išgyvenimais su artimaisiais padeda lengviau išverti tarnybos stresą ir neleidžia pareigūnui galutinai išsekti.

Apibendrinant atlikto tyrimo rezultatus galima teigti, jog šeiminė padėtis nėra esminis perdegimo indikatorius šioje pareigūnų imtyje. Nors teorinėje literatūroje pabrėžiama šeimos ir darbo konflikto rizika, mūsų gauti skaičiai rodo, kad tiek vieniši, tiek santuokoje gyvenantys pareigūnai su profesiniais iššūkiais susiduria panašiai. Tokie rezultatai galėjo pasireikšti todėl, kad perdegimą labiau lemia ne pareigūno statusas namuose, o bendra organizacinė kultūra ir jaučiamas palaikymas, kuris yra vienodai svarbus visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų šeiminės padėties.

5.6. Tyrimo ribotumai

Vertinant šio tyrimo rezultatus ir jų pritaikomumą, būtina atsižvelgti į keletą ribotumų, kurie galėjo turėti įtakos gautoms išvadoms.

Pirma, tyrimas atliktas vienu metu (skerspjūvio principu), todėl jis leidžia fiksuoti tik esamas sąsajas, bet ne priežastinius ryšius. Norint geriau suprasti, kaip pareigūnų profesinis perdegimas ir suvokiamas organizacinis palaikymas kinta bėgant laikui (pvz., keičiantis politinei situacijai ar po specifinių reformų), tikslinga būtų atlikti longitudinalinius tyrimus. Tai padėtų suprasti, ar perdegimas yra prasto palaikymo pasekmė, ar, priešingai - perdege pareigūnai tiesiog subjektyviai blogiau vertina bet kokią gaunamą paramą.

Antra, vertinant gautus rezultatus, vienas iš metodologinių tyrimo ribotumų būtų susijęs su tiriamųjų atrankos kontrole. Kadangi tyrimas buvo vykdomas naudojant anoniminę internetinę apklausą, o kvietimas dalyvauti buvo platinamas uždaroje pareigūnų bendruomenės grupėje, nebuvo galimybės visiškai užtikrinti, kad anketą pildė išskirtinai tik statutiniai policijos pareigūnai.

Trečiasis tyrimo ribotumas yra tas, kad dauguma duomenų surinkta klausimynais, todėl tikimybė, kad pareigūnai galėjo pateikti pageidautinus atsakymus norėdami pasirodyti labiau atitinkantys tarnybos lūkesčius. Policijos subkultūroje dažnai vyrauja stipraus pareigūno įvaizdis (Papazoglou & Tuttle, 2018), todėl kyla tikimybė, kad atsakymai buvo labiau orientuoti į tai, kaip turėtų jaustis geras pareigūnas, o ne kaip jis jaučiasi iš tiesų.

Kalbant apie ketvirtą tyrimo ribotumą, nors ir tyrime buvo nagrinėjama šeiminė padėtis ir stažas, pasitenkinimą darbu bei perdegimą gali reikšmingai veikti ir kiti šiame darbe neanalizuoti veiksniai: pareigūnų asmenybės bruožai (pvz., emocinis stabilumas), gaunamas darbo užmokestis, specifinė padalinio kultūra ar kiti demografiniai duomenys. Pavyzdžiui, pareigūnai, dirbantys aukšto nusikalstamumo vietovėse, gali patirti specifinį stresą, kuris galėjo tapti papildomu, neįvertintu trikdžiu analizuojant šeimines padėtis.

Taigi, išvengtus šių tyrimo ribotumų, ateities tyrimai turėtų potencialą pateikti dar tikslesnių įžvalgų ir įnešti reikšmingesnę indėlį į policijos pareigūnų psichologinės gerovės užtikrinimą bei smurto artimoje aplinkoje prevencijos kokybę.

IŠVADOS

1. Suvokiamą organizacinį palaikymą siejo neigiamos sąsajos su profesiniu perdegimu bei nuostatomis į smurtą artimoje aplinkoje. Didėjant suvokiamam organizaciniam palaikymui, profesinis perdegimas ir pritarimas nuostatomis į smurtą artimoje aplinkoje mažėjo.
2. Suvokiamas organizacinis palaikymas turėjo neigiamų sąsajų su pareigūnų profesiniu perdegimu ir nuostatomis į smurtą, o profesinis perdegimas šiame ryšyje veikė kaip tarpininkas. Organizacinis palaikymas gerino pareigūnų požiūrį į smurto artimoje aplinkoje problematiką būtent per jų profesinio perdegimo lygio mažinimą.
3. Nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje priėmimo rodikliai skyrėsi pagal lytį: vyrai pareigūnai pasižymėjo aukštesniais rodikliais nei moterys pareigūnės, t.y. vyrai pareigūnai buvo labiau linkę pritarti stereotipinėms (nepalankesnėms) nuostatomis į smurtą artimoje aplinkoje nei moterys pareigūnės.
4. Darbo stažo rodikliai turėjo neigiamų sąsajų su pareigūnų suvokiamu organizaciniu palaikymu. Trumpesnę darbo stažą turintys pareigūnai organizacinį palaikymą buvo linkę vertinti palankiau nei ilgesnį stažą turintys pareigūnai.
5. Šeiminė padėtis neturėjo reikšmingos įtakos policijos pareigūnų profesinio perdegimo lygiui - profesinio perdegimo rodikliai tarp gyvenančių santuokoje/partnerystėje esančių ir nevedusių pareigūnų reikšmingai nesiskyrė.

REKOMENDACIJOS

Pirma, reflektuojant tyrimo rezultatus, buvo nustatyta, kad suvokiamas organizacinis palaikymas ir profesinis perdegimas yra susiję kintamieji, tačiau dabartinis tyrimas mums neleidžia vienareikšmiškai atsakyti, ar paramos trūkumas sukelia perdegimą, ar jau perdegę pareigūnai yra linkę skeptiškiau vertinti organizacijos pastangas. Ateityje rekomenduojama atlikti longitudinalius tyrimus, stebint pareigūnus nuo jų tarnybos pradžios iki, pvz., kritinio 10-15 metų darbinio stažo lūžio. Tai leistų nustatyti, kuriame etape paramos poveikis tampa esminis ir kaip kinta mediacinis perdegimo vaidmuo formuojantis nuostatomis į smurtą artimoje aplinkoje.

Antra, siekiant išvengti socialinio pageidaujamumo tendencijų pildant klausimynus, tolimesniuose tyrimuose rekomenduojama derinti apklausų duomenis su objektyviais rodikliais, pvz., darbuotojų kaitos statistika, nedarbingumo dienų skaičiumi, piliečių nusiskundimų, ar užregistruotų tarnybinių nuobaudų analize. Ši metodologinė prieiga padėtų

sumažinti subjektyvaus vertinimo šališkumą ir suteiktų policijos vadovybei duomenų apie realų pareigūnų emocinį išsekimą.

Trečia, mūsų tyrimas parodė, kad perdegimas yra esminis filtras, per kurį pareigūnas vertina smurto situacijas, tačiau perdegimo lygį gali nulemti ne tik organizaciniai, bet ir aplinkos veiksniai. Tolimesniems tyrimams siūloma įtraukti tarnybos vietos specifikos kintamąjį, lyginant pareigūnus, pvz., dirbančius didelio nusikalstamumo vietovėse, su dirbančiais ramesnėse vietovėse. Praktinė rekomendacija: didesnio intensyvumo padaliniuose organizacinio palaikymo priemonės (pvz., dažnesnės supervizijos, psichologinis konsultavimas ir mokymai) turėtų būti kuo labiau prieinamos, siekiant neutralizuoti aplinkos stresorių poveikį nuostatomis.

Ketvirta, remiantis nustatyta pilnąja mediacija, akivaizdu, kad tiesioginis raginimas pareigūnams būti empatiškesniems (per mokymus apie smurtą) gali būti neefektyvus, jei nebus sprendžiama jų perdegimo problema. Rekomenduojama ateityje tirti konkrečių intervencinių programų (pvz., streso valdymo seminarų) realią įtaką perdegimo mažinimui. Praktikams siūloma neapsiriboti vien teoriniais smurto prevencijos mokymais, o pvz., investuoti į vadovų emocinio intelekto ugdymą (stiprinant jų gebėjimą laiku identifikuoti darbuotojų patiriamus psichologinius sunkumus bei empatiškai atliepti jų emocinius poreikius krizinėse situacijose), nes vadovas yra pagrindinis organizacinio palaikymo veidas, galintis užkirsti kelią pareigūnų emocinio atsiribojimo atsiradimui.

LITERATŪRA

- Adebayo, D. O. (2005). Ethical attitudes and prosocial behavior in the Nigerian police: Moderator effects of perceived organizational support public recognition. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 28, 684-705. DOI: [10.1108/13639510510628767](https://doi.org/10.1108/13639510510628767)
- Alves, L., Abreo, L., Petkari, E., & Pinto da Costa, M. (2023). Psychosocial risk and protective factors associated with burnout in police officers: A systematic review. *Journal of affective disorders*, 332, 283-298. DOI: [10.1016/j.jad.2023.03.081](https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.03.081)
- Anderson, A. S., & Lo, C. C. (2011) Intimate partner violence within law enforcement families. *Journal of Interpersonal Violence*, 26, 1176-1193. DOI: [10.1177/0886260510368156](https://doi.org/10.1177/0886260510368156)
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contract: A theoretical integration. *Journal of organizational behavior*, 24, 491-509. DOI: [10.1002/job.211](https://doi.org/10.1002/job.211)
- Ba, B. A., Knox, D., Mummolo, J., & Rivera, R. (2021). The role of officer race and gender in police-civilian interactions in Chicago. *Science (New York, N.Y.)*, 371, 696-702. DOI: [10.1126/science.abd8694](https://doi.org/10.1126/science.abd8694)
- Bagovičiūtė J. (2022). Suvokiamos organizacinės paramos sąsajos su įsitraukimu į darbą medijuojant darbo - šeimos konfliktui. Magistro darbas. Vilniaus Universitetas. Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas. Žmogiškųjų išteklių valdymas.
- Bahrami, A. M., Gazar, H. S., Montazeralfaraj, R. & Tafti, A. D. (2013). Determinants of perceived organizational justice among hospital employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5, 441- 448.
- Bakker, A. B. & Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*, Vol. 13 No. 4, pp. 423-440. DOI: [10.1037/1072-5245.13.4.423](https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.423)
- Bandzevičienė, R., Birbilaitė, S., & Diržytė, A. (2010). Kriminalinės policijos pareigūnų stresas, jo įveika ir vidinė darna. *Socialinių mokslų studijos*, 4, 21-37.
- Basinska Beata A. , Dąderman Anna M. (2019). Work Values of Police Officers and Their Relationship With Job Burnout and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*. Volume 10 - 2019. ISSN 1664-1078. DOI: [10.3389/fpsyg.2019.00442](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00442)
- Berg A. M., Hem E., Lau B., Loeb M., Ekeberg Ø. (2003). Suicidal ideation and attempts in Norwegian police. *Suicide Life Threat. Behav.*, 33, 302-312. DOI: [10.1521/suli.33.3.302.23215](https://doi.org/10.1521/suli.33.3.302.23215)

- Berrios, D.C., & Grady, D. (1991). Domestic violence. Risk factors and outcomes. *The Western journal of medicine*, 155, 133-5 .
- Bhowmick S., Mulla Z. (2016). Emotional labor of policing: does authenticity play a role? *Int. J. Police Sci. Manag.*, 18, 47-60. DOI: [10.1177/1461355716638113](https://doi.org/10.1177/1461355716638113)
- Boateng, D. F. (2014). Perceived organizational support and police officer effectiveness: testing the organizational support theory in Ghana. *International Criminal Justice Review*, 24, 134-150. DOI: [10.1177/1057567714536907](https://doi.org/10.1177/1057567714536907)
- Brown, J. M. & Campbell, E. A. (1990). Sources of occupational stress in the police. *Work & Stress*, Vol. 4 No. 4, pp. 305-318. DOI: [10.1080/02678379008256993](https://doi.org/10.1080/02678379008256993)
- Caetano, R., Vaeth, P. A. C., & Ramisetty-Mikler, S. (2008). Intimate partner violence victim and perpetrator characteristics among couples in the United States. *Journal of Family Violence*, 23, 507-518. DOI: [10.1007/s10896-008-9178-3](https://doi.org/10.1007/s10896-008-9178-3)
- Choudhary, R., Kaithwas, M., & Rana, G. (2019). Domestic Violence Against Women's in India A Study. *PANACEA International Research Journal*, ISSN 2347-369X ; Vol.1, No.2. DOI: [10.2139/ssrn.3354266](https://doi.org/10.2139/ssrn.3354266)
- Collet B. J., Cordle C. J., Stuart C. R., Jagger C. A. (1998). A comparative study of Women with chronic pelvic pain, chronic non pelvic pain and those with no history of pain attending general practioners. *BJOG: An International Journal of Obstetrics & Gynaecology*, 105: 87-92. DOI: [10.1111/j.1471-0528.1998.tb09356.x](https://doi.org/10.1111/j.1471-0528.1998.tb09356.x)
- Correia, I., Romão, Â., Almeida, A. E., & Ramos, S. (2023). Protecting Police Officers Against Burnout: Overcoming a Fragmented Research Field. *Journal of police and criminal psychology*, 1-17. Advance online publication. DOI: [10.1007/s11896-023-09584-4](https://doi.org/10.1007/s11896-023-09584-4)
- Cox, S. M., McCamey, W. P. & Scaramella, G. L. (2014). *Introduction to Policing*. Sage, Thousand Oaks, CA.
- Crank, J. (2004). Understanding police culture. Cincinnati, OH: Anderson. DOI: [10.4324/9781315721255](https://doi.org/10.4324/9781315721255)
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, T., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180. DOI: [10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199703\)18:2<159::AID-JOB795>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2<159::AID-JOB795>3.0.CO;2-D)
- Currie, P., & Dollery, B. (2006). Organizational commitment and perceived organizational support in the NSW police. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 29, 741-756. DOI: [10.1108/13639510610711637](https://doi.org/10.1108/13639510610711637)

- Dardis, C. M., Dixon, K. J., Edwards, K. M., & Turchik, J. A. (2015). An examination of the factors related to dating violence perpetration among young men and women and associated theoretical explanations: *A review of the literature. Trauma, Violence and Abuse*, 16, 136-152. DOI: [10.1177/1524838013517559](https://doi.org/10.1177/1524838013517559)
- DeJong, C., Burgess-Proctor, A., & Elis, L. (2008). Police officer perceptions of intimate partner violence: an analysis of observational data. *Violence and victims*, 23, 683-696. DOI: [10.1891/0886-6708.23.6.683](https://doi.org/10.1891/0886-6708.23.6.683)
- DeJong, C., Mastroski, S., & Parks, R. (2001). Patrol officers and problem solving: An application of expectancy theory. *Justice Quarterly*, 18, 1–62. DOI: [10.1080/07418820100094811](https://doi.org/10.1080/07418820100094811)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 3, pp. 499-512. DOI: [10.1037/0021-9010.86.3.499](https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499)
- Dodd, L.W. (2009). Therapeutic groupwork with young children and mothers who have experienced domestic abuse. *Education Psychology in Practice*, 25. DOI: [10.1080/02667360802697571](https://doi.org/10.1080/02667360802697571)
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820. DOI: [10.1037/0021-9010.82.5.812](https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812)
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59. DOI: [10.1037/0021-9010.75.1.51](https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51)
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 71, 500-507. DOI: [10.1037/0021-9010.71.3.500](https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500)
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. *Washington, DC, US: American Psychological Association*. DOI: [10.1037/12318-000](https://doi.org/10.1037/12318-000)
- Enosh, G. & Buchbinder, E. (2005). Strategies of distancing from emotional experience-making memories of domestic violence. *Qualitative Social Work*, 4, 9- 32. DOI: [10.1177/1473325005050197](https://doi.org/10.1177/1473325005050197)
- Erwin, M. J., Gershon, R., Tiburzi, M., & Lin, S. (2005) Reports of intimate partner violence made against police officers. *Journal of Family Violence*, 20, 13-19. DOI: [10.1007/s10896-005-1505-3](https://doi.org/10.1007/s10896-005-1505-3)

- Euwema M. C., Kop N., Bakker A. B. (2004). The behavior of police officers in conflict situations: how burnout and reduced dominance contribute to better outcomes. *Work Stress* 18, 23-38. DOI: [10.1080/0267837042000209767](https://doi.org/10.1080/0267837042000209767)
- Fagerlund, M. (2021). Gender and police response to domestic violence. *Police Practice and Research*, vol. 22, no. 1, pp. 90-108. DOI: [10.1080/15614263.2020.1749622](https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1749622)
- Ferraro, K., & Pope, L. (1993). Irreconcilable differences: Battered women, police and the law. In Z. N. Hilton (Ed.), *Legal responses to wife assault* (pp. 36–61). Newbury Park, CA: Sage.
- George, J., Nair, D., Premkumar, N. R., Saravanan, N., Chinnakali, P., & Roy, G. (2016). The prevalence of domestic violence and its associated factors among married women in a rural area of Puducherry, South India. *Journal of family medicine and primary care*, 5, 672. DOI: [10.4103/2249-4863.197309](https://doi.org/10.4103/2249-4863.197309)
- Gershon, R. (2000). National institute of justice final report “Project Shields.” U.S. Department of Justice.
- Gershon, R., Barocas, B., Canton, A. N., Li, X., & Vlahov, D. (2009) Mental, physical, and behavioral outcomes associated with perceived work stress in police officers. *Criminal Justice and Behavior*, 36, 275-289. DOI: [10.1177/0093854808330015](https://doi.org/10.1177/0093854808330015)
- Gillet, N., & Fouquereau, E. (2013). Perceived organizational support, motivation, and engagement among police officers. *Professional Psychology: Research and Practice* 44, 46–55. DOI: [10.1037/A0030066](https://doi.org/10.1037/A0030066)
- Golu, F. (2014). Predictors of Domestic Violence - Comparative Analysis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 611- 615. DOI: [10.1016/j.sbspro.2014.03.321](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.321)
- Granhölm Valmari, E., Nygren, U., Ghazinour, M., & Gilenstam, K. (2023). How police officers juggle work, a life partner, and kids. *Frontiers in psychology*, 14, 1178314. DOI: [10.3389/fpsyg.2023.1178314](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1178314)
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. DOI: [10.5465/AMR.1985.4277352](https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352)
- Gyekye, A.S & Salminen, S. (2009). Perceived Organizational Support: An African Perspective. *Journal of applied social psychology*, 39, 2651- 2668. DOI: [10.1111/j.1559-1816.2009.00542.x](https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2009.00542.x)
- Hakeos, S., Mueller, M., Davidson, T., Thoen, M. A., Nichols, M., & Miller, S. (2025). Police Officers' Attitudes, Intentions, and Stereotyping Towards Mental Health Help Seeking Behaviors. *Research square*, rs.3.rs-6181234. DOI: [10.21203/rs.3.rs-6181234/v3](https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-6181234/v3)

- Homant, R., & Kennedy, D. (1985). Police perceptions of spouse abuse: A comparison of male and female officers. *Journal of Criminal Justice*, 13, 29–47. DOI: [10.1016/0047-2352\(85\)90024-8](https://doi.org/10.1016/0047-2352(85)90024-8)
- Hu, S. M., Liu, M. Y., & Zhang, X. Q. (2014). The moderating effect of perceived organizational support and the impact of job insecurity on OCB. *Journal of Huaqiao university (philosophy & social sciences)*, 3, 72-83.
- Idris S., Aziz N. U. A., Khalid R., Nizar N., Khalillah A. Rasip, & Wahida A. (2018). Causes and effects of domestic violence: a conceptual model on the performance at work.
- Jakštienė R. (2019). *Smurtas artimoje aplinkoje prieš moteris: baudžiamoji teisinė apsauga*. Vilnius, Mykolo Romerio universitetas.
- Johnson, L. B., Todd, M., & Subramanian, G. (2005) Violence in police families: Work-family spillover. *Journal of Family Violence*, 20, 3-12. DOI: [10.1007/s10896-005-1504-4](https://doi.org/10.1007/s10896-005-1504-4)
- Jones, R.H. (1997). The American College of Obstetricians and Gynecologists; A decade of responding to violence against women. *International journal of Gynecology and Obstetrics*, 58, Pp 43-50. DOI: [10.1016/s0020-7292\(97\)02863-4](https://doi.org/10.1016/s0020-7292(97)02863-4)
- Khurshid, F. & Anjum, A. (2012). Department Relationship between occupational stress and perceived organizational support among the higher secondary teachers. *Elixir Human Resource. Management*, 48, 9336-9343.
- Kiewitz, C., Restubog, S. L. D., Zagenczyk, T., & Hochwarter, W. (2009). The interactive effects of psychological contract breach and organizational politics on perceived organizational support: Evidence from two longitudinal studies. *Journal of management studies*, 46, 806-834. DOI: [10.1111/j.1467-6486.2008.00816.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2008.00816.x)
- Kop N., Euwema M., Schaufeli W. (1999). Burnout, job stress, and violent behaviour among Dutch police officers. *Work Stress* 13 326-340. DOI: [10.1080/02678379950019789](https://doi.org/10.1080/02678379950019789)
- Koveckaitė I. (2015). Policijos ir NVO bendradarbiavimas įgyvendinant smurto artimoje aplinkoje prevenciją. Magistro darbas. Šiaulių universitetas. Šiauliai.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19, 192-207. DOI: [10.1080/02678370500297720](https://doi.org/10.1080/02678370500297720)
- Lan, T., Chen, M., Zeng, X., & Liu, T. (2020). The Influence of Job and Individual Resources on Work Engagement Among Chinese Police Officers: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in psychology*, 11, 497. DOI: [10.3389/fpsyg.2020.00497](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00497)
- Lancet, T. (2016). Domestic violence in China. *Lancet (London, England)*, 387, 1028. DOI: [10.1016/S0140-6736\(16\)00689-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(16)00689-9)

- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A Longitudinal Study of Burnout among Supervisors and Managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al. (1986) Models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes. Journal of Applied Psychology*, 78, 230-237. DOI: [10.1006/obhd.1993.1016](https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1016)
- Lehamann, P.J. (1995). Children who witness mother-assault: An expander posttraumatic stress disorder conceptualization. (*Unpublished M.A. Thesis*) Wilfrid Laurier University.
- Lelaurain, S., Fonte, D., Graziani, P., & Monaco, G. L. (2019). French Validation of the Domestic Violence Myth Acceptance Scale (DVMAS). *Affilia*, 34, 237-258. DOI: [10.1177/0886109918806273](https://doi.org/10.1177/0886109918806273)
- Lewis-O'Connor, A., & Chadwick, M. (2015). Engaging the voice of patients affected by gender-based violence: Informing practice and policy. *Journal of Forensic Nursing*, 11, 240-249. DOI: [10.1097/JFN.0000000000000090](https://doi.org/10.1097/JFN.0000000000000090)
- Lietuvos Policija (2026). 2025 m. Policijos veiklos apžvalga. Vilnius.
- Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymas (2011). Valstybės žinios, Nr. 72-3475.
- Lin K., Wu Y., Sun I. Y., Wang X. (2021). Rank, Experience, and Attitudes towards Domestic Violence Intervention: A Moderated Mediation Analysis of Chinese Police Officers, Policing: *A Journal of Policy and Practice*, Volume 15, Issue 4, December 2021, Pages 2225-2240, DOI: [10.1093/police/paab056](https://doi.org/10.1093/police/paab056)
- Liu, N.-T., & Ding, G. C. (2012). General ethical judgments, perceived organizational support, interactional justice, and workplace deviance. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 2712-2735. DOI: [10.1080/09585192.2011.610945](https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610945)
- Logan, T. K., Shannon, L., & Walker, R. (2006). Police attitudes toward domestic violence offenders. *Journal of Interpersonal Violence*, 21, 1365-1374. DOI: [10.1177/0886260506291653](https://doi.org/10.1177/0886260506291653)
- Ludsin, H. & Vetten, L. (2005). *Spiral of entrapment. Abused women in conflict with the law*. Johannesburg: Jacana Media.
- Mallette, C. (2011). Nurses' work patterns: Perceived organizational support and psychological contracts. *Journal of research in nursing*, 16, 518-532. DOI: [10.1177/1744987111422421](https://doi.org/10.1177/1744987111422421)
- Maple, E., & Kebbell, M. (2024). "DV Fatigue": Work Stress and Officers' Attitudes and Performance at Domestic and Family Violence Incidents. *Violence against women*, 30, 1984-2014. DOI: [10.1177/10778012241239944](https://doi.org/10.1177/10778012241239944)

- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 2 No. 2. DOI: [10.1002/job.4030020205](https://doi.org/10.1002/job.4030020205)
- Maslach C., Leiter M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *J. Appl. Psychol.* 93:498. DOI: [10.1037/0021-9010.93.3.498](https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498)
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry : official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), 103–111. DOI: [10.1002/wps.20311](https://doi.org/10.1002/wps.20311)
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, Vol. 52 No. 1, pp. 397-422. DOI: [10.1146/annurev.psych.52.1.397](https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397)
- McCarty, W.P., Zhao, J. & Garland, B.E. (2007). Occupational stress and burnout between male and female officers: are there any gender differences? *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 30 No. 4, pp. 672-691. DOI: [10.1108/13639510710833938](https://doi.org/10.1108/13639510710833938)
- Mikkelsen A., Burke R. J. (2004). Work-family concerns of Norwegian police officers: antecedents and consequences. *Int. J. Stress Manag.* 11, 429-444. DOI: [10.1037/1072-5245.11.4.429](https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.429)
- Miller, L. (2007). Police families: Stresses, syndromes, and solutions. *The American Journal of Family Therapy*, 35, 21-40. DOI: [10.1080/01926180600698541](https://doi.org/10.1080/01926180600698541)
- Molinero Ruiz, E., Basart Gómez-Quintero, H., & Moncada Lluís, S. (2013). Validation of the Copenhagen Burnout Inventory to assess professional burnout in Spain. *Revista española de salud pública*, 87, 165-179. DOI: [10.4321/S1135-57272013000200006](https://doi.org/10.4321/S1135-57272013000200006)
- Morash, M. (2007). Multilevel influences on police stress. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 22, 26-43. DOI: [10.1177/1043986205285055](https://doi.org/10.1177/1043986205285055)
- Morash, M. & Haarr, R.N. (2012). Doing, redoing, and undoing gender: variation in gender identities of women working as police officers. *Feminist Criminology*, Vol. 7 No. 1, pp. 3-23. DOI: [10.1177/1557085111413253](https://doi.org/10.1177/1557085111413253)
- Neidig, P. H., Russell, H. E., & Seng, A. F. (1992) Interspousal aggression in law enforcement families: A preliminary investigation. *Police Studies*, 15, 30-38.
- Norkus, A., Dirvelytė, S., & Karpenko, E. (2014). Policijos pareigūnų darbe patiriamas stresas ir jo sąsajos su profesiniu nuovargiu: Šiaulių ir Kauno apskričių vyriausiųjų policijos komisariatų atvejai. *Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka*, 11, 145-166.
- Nwanzu, C. (2017). Effect of gender and marital status on perceived organizational justice and perceived organizational support. *Gender and behaviour*. 15. 8353-8366.

- Odedokun A. (2015). Differential Influence of Demographic Factors on Job Burnout among Police Officers in Ibadan, Oyo State. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6. DOI: [10.5901/mjss.2015.v6n3s1p520](https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n3s1p520)
- Oehme, K., Donnelly, E. A., & Martin, A. (2012) Alcohol abuse, PTSD, and officer-committed domestic violence. *Policing*, 6, 418-430. DOI: [10.1093/police/pas023](https://doi.org/10.1093/police/pas023)
- Ogungbamila, B., & Fajemirokun, I. (2016). Job Stress and Police Burnout: Moderating Roles of Gender and Marital Status. *IAFOR Journal of Psychology & the Behavioral Sciences*, 2. DOI: [10.22492/ijpbs.2.3.02](https://doi.org/10.22492/ijpbs.2.3.02)
- Ogunsuji, O., Ogundipe, H., Adebayo, O., Oladehin, T., Oiwoh, S., Obafemi, O., Soneye, O., Agaja, O., Uyilawa, O., Efuntoye, O., Alatishe, T., Williams, A., Ilesanmi, O., & Atilola, O. (2022). Internal Reliability and Validity of Copenhagen Burnout Inventory and Oldenburg Burnout Inventory Compared with Maslach Burnout Inventory among Nigerian Resident Doctors: A Pilot Study. *Dubai Med J* 7 June 2022; 5, 89-95. DOI: [10.1159/000521376](https://doi.org/10.1159/000521376)
- Olatise, B. A. (2001). Culture of institutional neglect: Police in the eyes of the storm. *Police Community Relations News*, pp. 35-36.
- Papazoglou, K. & Tuttle B. (2018). Fighting Police Trauma: Practical Approaches to Addressing Psychological Needs of Officers. *SAGE Open*. 8. 215824401879479. DOI: [10.1177/2158244018794794](https://doi.org/10.1177/2158244018794794)
- Peters, J. (2008). Measuring Myths about Domestic Violence: Development and Initial Validation of the Domestic Violence Myth Acceptance Scale. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 16, 1-21. DOI: [10.1080/10926770801917780](https://doi.org/10.1080/10926770801917780)
- Petkinytė E. (2022). Moterų patiriamas perdegimas, darbo - šeimos konfliktas ir organizacinė parama viešajame ir privačiame sektoriuose. Magistro darbas. Vilniaus universitetas. Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas.
- Pineless, S.L., Mineka, S. & Zinbarg, R. (2008). Feedback-seeking and depression in survivors of domestic violence. *Depression and Anxiety*, 27, p. 166-172. DOI: [10.1002/da.20429](https://doi.org/10.1002/da.20429)
- Reynolds, P. D., & Helfers, R. C. (2017). Job characteristics and perceived organizational support among police officers. *Criminology, Criminal Justice, Law & Society*, 19, 3445.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714. DOI: [10.1037/0021-9010.87.4.698](https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698)
- Roberg, R., Crank, J., & Kuykendall, J. (2000). Police and society. Los Angeles: Roxbury. *Policing: An International Journal*, Vol. 23 No. 4 pp. 555–556. DOI: [10.1108/pijpsm.2000.23.4.555.1](https://doi.org/10.1108/pijpsm.2000.23.4.555.1)

- Robinson, A., & Chandek, M. (2000). Differential police response to Black battered women. *Women and Criminal Justice*, 12, 29–61. DOI: [10.1300/J012v12n02_04](https://doi.org/10.1300/J012v12n02_04)
- Romito, P. (2008). A deafening silence. Hidden violence against women and children. Bristol, Great Britain. *The British Journal of Social Work*, Volume 38, Issue 6, September 2008, p. 1261–1262. DOI: [10.1093/bjsw/bcn113](https://doi.org/10.1093/bjsw/bcn113)
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121–139. DOI: [10.1007/BF01384942](https://doi.org/10.1007/BF01384942)
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389–400. DOI: [10.1002/job.4030110506](https://doi.org/10.1002/job.4030110506)
- Ruibytė, L., & Velička, V. (2012). Dirbančių ir būsimų policijos pareigūnų nuostatos į smurtą artimoje aplinkoje. Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka, 7, 166–182.
- Ruibytė, L. & Velička, V. (2020). Police officers attitude toward domestic violence: is it changing?. Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka, 2020, 25, 319–335.
- Sanderson, C. (2008). Counselling survivors of domestic abuse. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Schaible L. M., Gecas V. (2010). The impact of emotional labor and value dissonance on burnout among police officers. *Police Q.* 13, 316–341. DOI: [10.1177/10986111110373997](https://doi.org/10.1177/10986111110373997)
- Schaible L. M., Six M. (2016). Emotional strategies of police and their varying consequences for burnout. *Police Q.* 19, 3–31. DOI: [10.1177/10986111115604448](https://doi.org/10.1177/10986111115604448)
- Schaufeli, W.B. (2013) What Is Engagement? In: Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A. and Soane, E., Eds., *Employee Engagement in Theory and Practice*, Routledge, London, 1–37.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. DOI: [10.1002/job.248](https://doi.org/10.1002/job.248)
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, Vol. 14 No. 3, pp. 204–220. DOI: [10.1108/13620430910966406](https://doi.org/10.1108/13620430910966406)
- Sharma I. (2015). Violence against women: Where are the solutions?. *Indian journal of psychiatry*, 57, 131–139. DOI: [10.4103/0019-5545.158133](https://doi.org/10.4103/0019-5545.158133)
- Shoss, M., Eisenberger, R., Restubog, S., & Zagenczyk, T. (2013). Blaming the organization for abusive supervision: The roles of perceived organizational support and supervisor's

- organizational embodiment. *Journal of applied psychology*, 98, 158-168. DOI: [10.1037/a0030687](https://doi.org/10.1037/a0030687)
- Slabbert, I., & Green, S. (2013). Types of domestic violence experienced by women in abusive relationships. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 49. DOI: [10.15270/49-2-67](https://doi.org/10.15270/49-2-67)
- Sluss, D. M., Klimcak, M., & Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between rational exchange and organizational identification. *Journal of vocational behavior*, 73, 457-464. DOI: [10.1016/j.jvb.2008.09.001](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.001)
- Stalans, L., & Finn, M. (2000). Gender differences in officers' perceptions and decisions about domestic violence cases. *Women and Criminal Justice*, 11, 1–24. DOI: [10.1300/J012v11n03_01](https://doi.org/10.1300/J012v11n03_01)
- Stonytė I. (2020). Policijos pareigūnų patiriamo streso ir psichologinio atsparumo sąsajos. Magistro darbas. Vilniaus universitetas. Filosofijos fakultetas. Psichologijos institutas.
- Strukcinskiene, B., Jurgaitis, J., Grigoliene, R., Karoblyte, D., Zuperkiene, E., Martisauskiene, D., Gedvile, Z., Virketis, G., Venclauskas, L., & Genowska, A. (2025). Patterns of Self-Reported Occupational Stress Experienced by Lithuanian Police Officers: A Cross-Sectional Study. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 13, 3077. DOI: [10.3390/healthcare13233077](https://doi.org/10.3390/healthcare13233077)
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9, 155. DOI: [10.5296/ijhrs.v9i3.15102](https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102)
- Thompson, B. M., Kirk, A., Brown, D. F. (2005). Work based support, emotional exhaustion, and spillover of work stress to the family environment: a study of policewomen. *Stress and Health*, Vol. 21, pp. 199-207. DOI: [10.1002/smi.1056](https://doi.org/10.1002/smi.1056)
- UN Women. (2024). Femicide: The most extreme form of violence against women.
- Vasko, H. (2024). The Importance of Gender Diversity on Police Culture. Williams Honors College, Honors Research Projects. 1840.
- Voropaj K. Valickas, G. Justickis V . Vanagaitė K. (2014). Procedūrinis teisingumas ir pasitikėjimas policija (susijusi tematika). *Kriminologijos studijos*, 2, 173-178. DOI: [10.15388/CrimLithuan.2014.2.5093](https://doi.org/10.15388/CrimLithuan.2014.2.5093)
- Wallace, W. C. (2025). Police Officers' Evaluation of the Impacts of COVID-19 on Policing, Police Leadership and Police Officer Quality of Life in Trinidad and Tobago. *International Annals of Criminology*, 63, 33-51.. DOI: [10.1017/cri.2025.5](https://doi.org/10.1017/cri.2025.5)
- World Health Organization (2025). Violence against women estimates.

- Worden, A. (1993). Attitudes of women and men in policing: Testing conventional and contemporary wisdom. *Criminology*, 31, 203–242. DOI: [10.1111/j.1745-9125.1993.tb01128.x](https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.1993.tb01128.x)
- Wu Y, Lin K, Li L, Wang X (2020), "Organizational support and Chinese police officers' attitudes toward intervention into domestic violence". *Policing: An International Journal*, Vol. 43 No. 5, pp. 769-784. DOI: [10.1108/PIJPSM-04-2020-0048](https://doi.org/10.1108/PIJPSM-04-2020-0048)
- Yang, F., Zhang, L. H., & Huo, M. (2011). Can interactive fairness really arouse the responsibility of female managers in China? The mediating role of perceived organizational support. *Economic science*, 6, 117-128.
- Yu, Y., Xia, C., & Zhu, Z. (2024). Gender, Sexism, and Police Attitudes Toward Policing Intimate Partner Violence in China. *Violence Against Women*, 31, 1771-1792. DOI: [10.1177/10778012241236668](https://doi.org/10.1177/10778012241236668)
- Zagenczyk, T. J., Scott, K. D., Gibney, R., Murrell, A. J., & Thatcher, J. B. (2010). Social influence and perceived organizational support: A social networks analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 111, 127-138. DOI: [10.1016/j.obhdp.2009.11.004](https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.11.004)
- Zeng, X., Zhang, X., Chen, M., Liu, J., & Wu, C. (2020). The Influence of Perceived Organizational Support on Police Job Burnout: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in psychology*, 11, 948. DOI: [10.3389/fpsyg.2020.00498](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00498)

PRIEDAI

1 Priedas. Dirbtinio intelekto (DI) naudojimo deklaracija.

Studento/ės vardas ir pavardė: Rokas Ragauskas

Baigiamojo darbo tema: „Pareigūnų nuostatų į smurtą artimoje aplinkoje, profesinio perdegimo ir suvokiamo organizacinio palaikymo sąsajos”

Vadovaudamasis/i „*Dirbtinio intelekto naudojimo Vilniaus universitete gairėmis*“, patvirtinu, kad rengdamas/a šį baigiamąjį darbą:

1. **Prisiimu atsakomybę** už viso darbe pateikto turinio kūrimą ir jo originalumą. Patvirtinu, kad generatyvinio DI įrankiai buvo naudojami tik kaip pagalbinė priemonė, o ne kaip darbo bendraautoris ar autorius.
2. **Atlikau turinio patikrą (validaciją).** Visa DI pateikta informacija buvo patikrinta pirminiuose šaltiniuose.
3. **Užtikrinau duomenų saugą.** Į DI sistemas nekėliau konfidencialių tyrimo duomenų, asmens duomenų ar nepublikuotos medžiagos.

Darbe dirbtinis intelektas panaudotas:

Naudojimo sritis	Panaudotas / nenaudotas	Panaudoti DI įrankiai (pvz., ChatGPT 5.3)	Kita svarbi informacija
Literatūros paieškai	☒ Panaudota ☐ Nenaudota	Perplexity AI	☒ Patvirtinu, kad susipažinau su pirminiais į darbą įtrauktais literatūros šaltiniais
Tyrimo stimulinės medžiagos kūrimui	☐ Panaudota ☒ Nenaudota		

Santraukos vertimui į anglų kalbą	☐ Panaudota ☒ Nenaudota		
Gramatinių klaidų paieškai	☐ Panaudota ☒ Nenaudota		
Kita... [įrašykite]	☐ Panaudota ☐ Nenaudota		
Kita... [įrašykite]	☐ Panaudota ☐ Nenaudota		
Kita... [įrašykite]	☐ Panaudota ☐ Nenaudota		

Data: 2026-05-01

Priedas A. Normalumo pasiskirstymo lentelės.

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Suvokiamo organizacinio palaikymo (POS) bendra skalė	Skewness	-.273	.217
	Kurtosis	-.124	.431
Profesinio perdegimo klausimyno (CBI) bendra skalė	Skewness	-.578	.217
	Kurtosis	.512	.431
Smurto artimoje aplinkoje mitų priėmimo (DVMAS) bendra skalė	Skewness	-.390	.217
	Kurtosis	-.072	.431

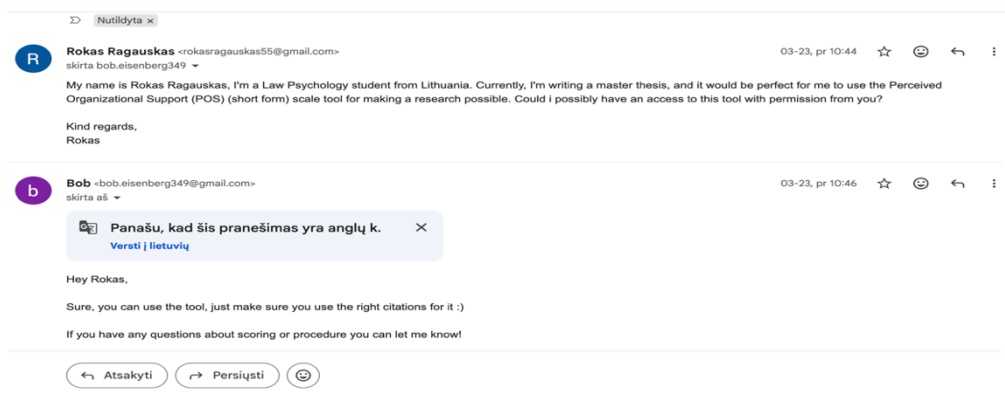
Profesinio perdegimo klausimyno (CBI) asmeninio perdegimo subskalė	Skewness	-.651	.217
	Kurtosis	.791	.431
Profesinio perdegimo klausimyno (CBI) profesinio perdegimo skalė	Skewness	-.370	.217
	Kurtosis	.423	.431
Profesinio perdegimo klausimyno (CBI) su klientais susijusio perdegimo subskalė	Skewness	-.125	.217
	Kurtosis	.103	.431
(DVMAS) Smurto artimoje aplinkoje mitų priėmimo, (aukos charakterio kaltinimo subskalė)	Skewness	-.348	.217
	Kurtosis	.137	.431
(DVMAS) Smurto artimoje aplinkoje mitų priėmimo, (aukos elgesio kaltinimo subskalė)	Skewness	-.330	.217
	Kurtosis	-.687	.431
(DVMAS) Smurto artimoje aplinkoje mitų priėmimo, (smurtautojo išteisinimo subskalė)	Skewness	-.577	.217
	Kurtosis	.294	.431
(DVMAS) Smurto artimoje aplinkoje mitų priėmimo, (smurto sumenkinimo subskalė)	Skewness	-.273	.217
	Kurtosis	.335	.431

Tests of Normality

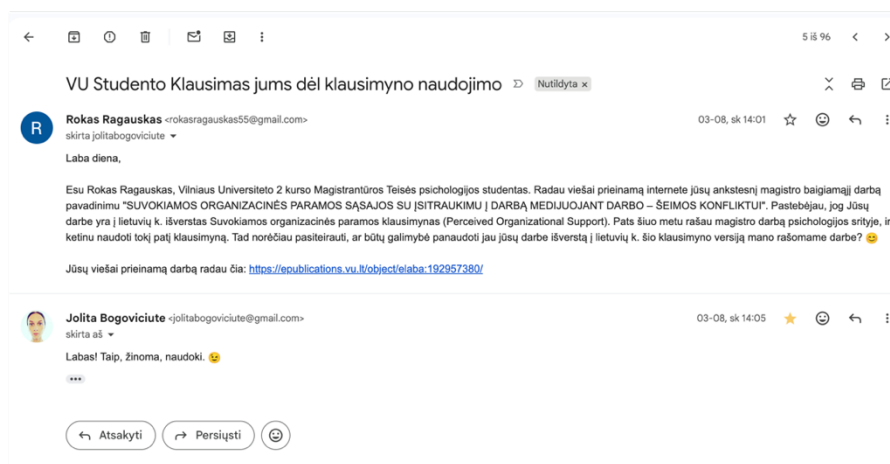
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Suvokiamo organizacinio palaikymo (POS) bendra skalė	.096	124	.007	.981	124	.079
Profesinio perdegimo klausimyno (CBI) bendra skalė	.087	124	.022	.977	124	.034

Smurto artimoje aplinkoje mitų priėmimo (DVMAS) bendra skalė	.097	124	.006	.980	124	.065
Profesinio perdegimo klausimyno (CBI) asmeninio perdegimo subskalė	.141	124	<.001	.962	124	.001
Profesinio perdegimo klausimyno (CBI) profesinio perdegimo skalė	.089	124	.017	.981	124	.084
Profesinio perdegimo klausimyno (CBI) su klientais susijusio perdegimo subskalė	.115	124	<.001	.979	124	.056
(DVMAS) Smurto artimoje aplinkoje mitų priėmimo, (aukos charakterio kaltinimo subskalė)	.075	124	.082	.978	124	.038
(DVMAS) Smurto artimoje aplinkoje mitų priėmimo, (aukos elgesio kaltinimo subskalė)	.119	124	<.001	.960	124	.001
DVMAS) Smurto artimoje aplinkoje mitų priėmimo, (smurtautojo išteisinimo subskalė)	.115	124	<.001	.966	124	.004
(DVMAS) Smurto artimoje aplinkoje mitų priėmimo, (smurto sumenkinimo subskalė)	.108	124	.001	.980	124	.062

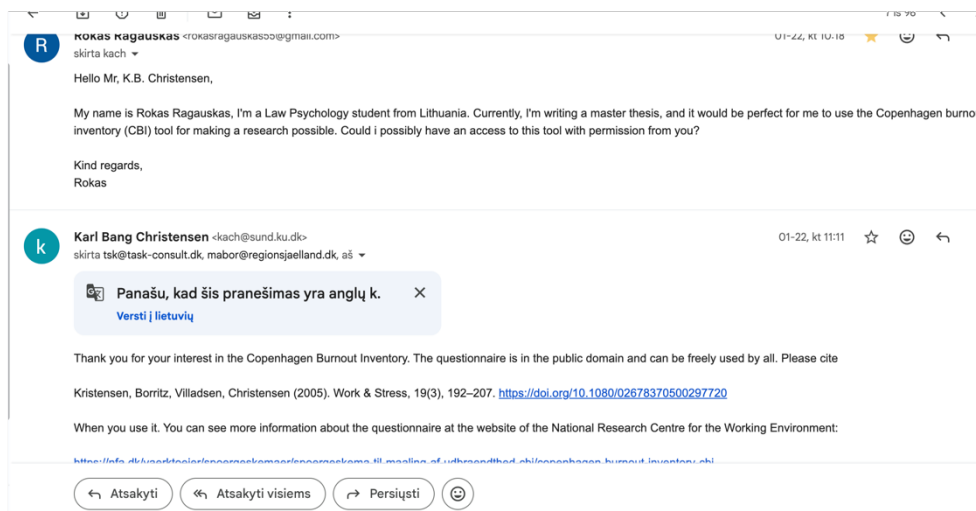
Priedas B.. Perceived organizational support (POS) skalės naudojimo leidimas, gautas iš instrumento autoriaus.



Priedas C. Į lietuvių k. išversto Perceived organizational support (POS) instrumento leidimo gavimas.



Priedas D. *Copenhagen burnout inventory (CBI) instrumento naudojimo leidimas, gautas iš autoriaus.*



Priedas E.. *Į lietuvių k. išversto Copenhagen burnout inventory (CBI) instrumento leidimo gavimas.*

