

POLICIJOS PAREIGŪNŲ DARBO APLINKOJE PATIRIAMO STRESO YPATUMAI, JŲ ANALIZĖ

AISTĖ JERIOMENKAITĖ¹, AGNĖ ZAKARAITĖ², BIRUTĖ STRUKČINSKIENĖ³,
INETA PAČIAUSKAITĖ⁴, GRAŽINA MAŽRIMIENĖ⁵, NERINGA STRAZDIENĖ⁶

Klaipėdos universitetas (Lietuva)

ANOTACIJA

Policininkų psichoemocinė būseną, jų patiriamo streso darbe ypatumai, streso valdymas yra aktualios visuomenės sveikatos problemos. Darbe patiriamas stresas gali lemti pareigūnų atliekamo darbo kokybės prastėjimą, prastą darbo funkcijų atlikimą. Straipsnyje keliamas tyrimo tikslas – policijos pareigūnų darbe patiriamo streso analizė. Tyrime dalyvavo 138 Lietuvos komisariatų policijos pareigūnai. Atliktas kiekybinis tyrimas, apklausa raštu. Naudota SPSS programa, taikytas chi kvadrato kriterijus. Duomenys reikšmingi, kai $p \leq 0,05$. Tyrimas atskleidė, kad policijos pareigūnams reikėtų kurti palankesnę, saugesnę ir sveikesnę darbo aplinką, vis dar trūksta vadovų palaikymo ir pasitikėjimo jais.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: *policijos pareigūnai, stresas, streso valdymas, darbo aplinka.*

JEL KLASIFIKACIJA: I12, I18, I20, M12.

DOI: <https://doi.org/10.15181/rfds.v37i2.2421>

Įvadas

Policijos pareigūnų stresas ir jo keliamų problemų nagrinėjimas – šiuolaikinei visuomenei aktualūs klausimai. Policijos pareigūnų patiriamas stresas darbe daro poveikį pareigūnų sveikatai, jų gyvenimo kokybei

¹ Aistė Jeriomenkaitė – Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakulteto Visuomenės sveikatos katedros magistrantė
Moksliniai interesai: visuomenės sveikata ir gerovė, sveika gyvensena ir elgsena, sveikatos stiprinimas, sveikatos ugdymas
El. paštas: aiste.jeriomenkaite@ku.lt
Tel. +370 46 398 560

² Agnė Zakaraitė – Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakulteto Visuomenės sveikatos katedros bakalaure
Moksliniai interesai: visuomenės sveikata ir gerovė, sveika gyvensena ir elgsena, sveikatos stiprinimas
El. paštas: agne.zakaraite@ku.lt
Tel. +370 46 398 560

³ Birutė Strukčinskienė – daktarė, profesorė (medicinos ir sveikatos mokslai – visuomenės sveikata), Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakulteto Visuomenės sveikatos katedra
Moksliniai interesai: visuomenės sveikata ir gerovė, sveika gyvensena ir elgsena, sveikatos stiprinimas
El. paštas: birute.strukcinskiene@ku.lt
Tel. +370 46 398 560

⁴ Ineta Pačiauskaitė – Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakulteto Visuomenės sveikatos katedros lektorė
Moksliniai interesai: visuomenės sveikata ir gerovė, sveika gyvensena ir elgsena, sveikatos stiprinimas
El. paštas: ineta.paciauskaite@ku.lt
Tel. +370 46 398 560

⁵ Gražina Mažrimienė – Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakulteto Visuomenės sveikatos katedros magistrantė
Moksliniai interesai: visuomenės sveikata, sveikatos vadyba, sveikatos priežiūra, sveika gyvensena ir elgsena, sveikatos stiprinimas
El. paštas: grazina.mazrimiene@ku.lt
Tel. +370 46 398 560

⁶ Neringa Strazdienė – daktarė, profesorė (socialiniai mokslai – edukologija), Klaipėdos universiteto Pedagogikos katedra
Moksliniai interesai: sveikatos ugdymas, ugdymo(si) aplinkos kūrimas, ikimokyklinis ir pradinis ugdymas
El. paštas: n.strazdiene@gmail.com
Tel. +370 46 398 624

ir darbo našumui. Taigi policininkų patiriamas stresas darbo aplinkoje, jo analizavimas bei valdymas yra aktualūs ir policijos pareigūnų bendruomenei, ir visuomenei, kurioje jie dirba.

Stresas – tai žmogaus organizmo reakcija į aplinkos veiksnius, kurie gali kelti pavojų asmens gerovei, sveikatai ar gyvybei (Bubelienė, Merkys, 2016). Pasak D. Alifanovienės, A. Vaitkevičienės, O. Šapelytės, D. Šarauskienės (2016), stresas – tai psichologinės ir biologinės kilmės reiškinys, kurį galima apibūdinti kaip spaudimą ar įtampą. Tai žmogaus patiriama būseną, atsirandanti dėl įvairių ekstremalių poveikių ar situacijų. Anot D. Bubelienės, G. Merkio (2016), vienas pagrindinių stresorių yra modernizacija, kuri, nepaisant aki-vaizdžių privalumų, turi ir trūkumų. Vienas jų – nepalaužiamas ir vis augantis streso, kuris įsitvirtina visose šiuolaikinio žmogaus gyvenimo srityse ir gyvenimo būde, lygis.

R. Žutautienė, R. Radišauskas, R. Ustinavičienė, J. Kirvaitienė, R. Rakutytė (2019) skyrė šiuos stresorius darbe: tai aplinkos veiksniai, kuriems priskiriamas triukšmas, apšvietimas, temperatūra. Organizaciniu lygmeniu galima skirti ir daugiau veiksnių, tokių kaip santykiai su bendradarbiais, vadovais, darbo grafikas, atlyginimo dydis. Be to, darbo aplinkoje stresą gali kelti ir naudojama įranga, jos naudojimo instrukcijos, saugumo standartai, darbuotojo atliekamos užduotys. Taigi darbuotojui svarbu žinoti, koks yra jo tiesioginis darbas, kokios pareigos jam priklauso, koks numatomas darbo krūvis, kokius sprendimus jis gali priimti pats, kokius – kiti kolegos. V. Kavaliauskienė, R. Balčiūnaitė (2014) teigimu, profesiniame darbe patiriamu stresu, įtampa, per dideliais darbo krūviu ir keliama atsakomybe, konflikto vaidmenimis, nedraugiška darbo aplinka, nuovargiu, išsekimu bei kitais panašiais reiškiniais pradėta domėtis vos prieš kelis dešimtmečius. A. Žiedelis ir B. Pajarskienė (2015) nurodė, kad darbe patiriamas stresas veikia ne tik individą, bet ir visuomenę. V. Kavaliauskienė, R. Balčiūnaitė (2014) teigimu, 28 proc. darbuotojų savo darbinėje aplinkoje patyrė stresą, 23 proc. yra išgyvenę profesinio perdegimo sindromą.

Policijoje streso šaltiniai gali būti piliečių kritika dėl policijos pareigūnų elgesio, visuomenės požiūris į policijos darbą, baimė dėl pernelyg didelio jėgos naudojimo, agresyvumo. Dažnai pareigūnai gali jausti stresą ir įtampą dėl visuomenės požiūrio į juos, nusistovėjusių stereotipų, neigiamo požiūrio. Vykdami į iškvi-etimus, kuriuose pranešama apie smurtą, jie gali jausti stresą dėl galimo poreikio panaudoti jėgą prieš smur-tautoją, galimybės tą jėgą panaudoti netinkamai ar per daug. Darbinį stresą kelia policijos darbo pobūdis, įvairios stresinės, kritinės situacijos ar būtinybė naudoti šaunamąjį ginklą. Pradėjusiems dirbti pareigūnams stresą kelia ir tai, kad turėdami nedaug informacijos ar net neįspėti turi skubiai reaguoti į esamus įvykius. Policijos pareigūnams tenka vyksti ne tik į vietinius iškvi-etimus, bet ir dalyvauti sudėtingose, besikeičiančio-se stichinėse nelaimėse ar teroro aktuose. Įtampą didina atsakomybės našta, griežtos teisinės normos ir kt. (Queirós ir kt., 2020; Sheard ir kt., 2019; Violanti ir kt., 2017).

Policijos pareigūnai yra vieši asmenys. Viešumas, nuolatinis darbo atlikimo stebėjimas ir vertinimas gali kelti stresą, įtampą, baimę. Pasak G. Valicko ir K. Vanagaitės (2015), jų darbą vertina vadovybė, žiniasklaida, piliečiai, tad natūralu, kad jie patiria didesnę ar mažesnę visuomenės spaudimą (pvz., iš jų reikalaujama visa-da išlikti nešališkiems, nepriekaištingai elgtis ne tik tarnyboje, bet ir laisvalaikio).

G. Bučiūnas ir V. Velička (2016) nurodo, kad policijos pareigūnai, vykdami į nurodyto konflikto vietą, nepakankamai informuojami apie įvykio aplinkybes, vietą, asmenis ir nežino, ar pastarieji priskiriami rizikos grupei. V. Ivlevos ir B. Pajarskienės (2018) teigimu, vidaus tarnybos pareigūnai dažniau nei kitų specialy-bių atstovai susiduria su smurtu, rizika savo ir kolegų sveikatai bei gyvybei. Patiriamas smurtas ar buvimas aplinkoje, kurioje smurtauojama, yra stresą keliantis veiksnys, pareigūnų darbe tai kone kasdienybė. Dažni mirties atvejai ir būtinybė bendrauti su artimo žmogaus netekusiu asmeniu yra sunki patirtis. Įtampą kelia nežinomybė, kaip artimasis reaguos į žinią, kaip ją reikės pranešti. A. Diržytė, E. Visakavičiūtė, A. Patapas (2015) nurodė, kad 44,3 proc. pareigūnų su mirtimi (žmogžudyste, savižudybe) susiduria jau pirmaisiais darbo policijoje metais ir beveik visi – iki trečiųjų darbo metų.

Moksliniuose straipsniuose minimas ir dar vienas streso šaltinis, susijęs su darbo organizavimu ir tarny-bos modelių pokyčiais. Anot A. Diržytės ir kt. (2015), kaip stresorių galima įvardyti pasikeitusį valstybės tar-nybos modelį. Vienas tokių modelių – postų sistemos modelis, kurį taikant valstybės tarnautojų atlyginimas priklauso nuo jų darbo rezultatų, jam įtakos nebeturi nei darbuotojo darbo stažas, nei jo amžius. Dauguma valstybės tarnautojų šiuos pokyčius vertina neigiamai, į tokią pertvarką žvelgia skeptiškai. A. Norkus, S. Dir-

velytė, E. Karpenko (2014) pažymi, kad organizaciniai pokyčiai, standartizuotų procedūrų keitimas, restruktūrizacijos įtampą tik didina: dažni tarnybinių reikalavimų pokyčiai kelia stresą, emocinę įtampą, tai neigiamai veikia psichologinę sveikatą. Pasak V. Ivlevos ir B. Pajarskienės (2018), pareigūnai savo darbe ne visada gali patys priimti sprendimus, jie nurodo menką savo darbo kontrolės pojūtį. Kontrolė darbe apibūdinama kaip galimybė laisvai priimti sprendimus, kurie dažniausiai susiję su darbo krūviu, tempu, laiku ir panašiai. Tokia kontrolė neretai išskiriama kaip svarbus psichoemocinis veiksnys, kuris reikšmingai mažina streso lygį darbo metu. Be to, A. Diržytė ir kt. (2015) pažymi, kad trumpalaikės darbo sutartys ir nuolat vykstančios rotacijos yra veiksniai, galintys kelti darbe patiriamo streso lygį. Anot R. Ricciardelli (2019), Jungtinių Amerikos Valstijų mokslininkai nustatė, kad kritinių įvykių ar iškviatimų, kurie keltų stresą, fiksuota mažiau nei organizacinių stresorių, vadovybės elgesys su pareigūnais pastariesiems dažnai kelia beviltiškumo jausmą ir įtampą. A. M. Edwards'as, I. Kotera (2020) nurodė, kad policijos pareigūnai neretai savo išgyvenimus ir psichologinius sunkumus slepia, kad išvengtų stigmatos, nes policijoje dažnas reiškinys, kai pareigūnai vieni kitus stigmatizuoja dėl psichinės sveikatos problemų, o tai taip pat kelia stresą.

Dar vienas streso šaltinis yra didelis darbo krūvis ir ilgos darbo valandos. Pasak V. Ivlevos ir B. Pajarskienės (2018), kriminalinės policijos pareigūnų darbe dažnas didelis krūvis ir tenka dirbti daug darbo valandų. Jie ilgą laiką dirba su ta pačia nusikaltimų medžiaga, kuri dažnai būna kraupi ir trikdanti. Be abejo, pamaininis darbas ir viršvalandžiai gali neigiamai veikti pareigūnų šeiminių ir socialinių gyvenimą. Stresą kelia ilgos, fiksuotos ir darbuotojų atžvilgiu neteisingos pamainos, ilgos darbo savaitės, rotacija. Be to, stresas patiriamas ne tik dėl didelio darbo krūvio, bet ir dėl darbuotojų trūkumo, netinkamos įrangos arba neaprupinimo ja, valdymo sistemos trūkumų (Galanis ir kt., 2019; Peterson ir kt., 2019; Ryu ir kt., 2020).

Taigi būtų galima teigti, kad policijos pareigūnų darbą veikia daugybė veiksnių, kurie kelia stresą. Tai ir darbo pobūdis, ir darbo organizavimas, maža pačių pareigūnų kontrolė priimant sprendimus, dideli darbo krūviai, ilgos darbo valandos, dažni organizaciniai pokyčiai, atsainus vadovybės požiūris į policijos pareigūnus.

Stresas darbe yra stipri emocinė ar fiziologinė reakcija, kylanti esant disbalansui tarp darbe keliamų reikalavimų ir darbuotojo galimybių darbą atlikti ar turimų išteklių (Miselytė ir kt., 2019). Anot B. Žiedelio ir kt. (2015), darbe kyla rizika dėl įvairių psichosocialinių veiksnių: sudarytų darbo sąlygų, keliamų reikalavimų, darbo organizavimo, darbuotojų tarpusavio santykių ir santykių su vadovu.

Stresas policijos pareigūnų darbe glaudžiai susijęs su jų fizine, psichikos bei emocine sveikata. Pasak G. Valicko ir kt. (2019), teisėsaugos pareigūnų patiriamas stresas gali lemti įvairius psichinės ir fizinės sveikatos sutrikimus, silpnėjęs dėmesio koncentraciją, skubotus ar neapgalvotus sprendimus, prastesnius veiklos rezultatus, menkesnę darbuotojų motyvaciją, psichoaktyviųjų medžiagų vartojimą, prastėjančius asmeninius santykius (pvz., dažnesnės konfliktinės situacijos, atsiskyrimas nuo kitų žmonių), kaltės, pykčio, nerimo, baimės jausmus, depresiją, emocinį išsekimą, cinizmo apraiškas ir pan.

Be abejo, stresas neigiamai veikia asmens sveikatą. Mokslininkų atliktų tyrimų rezultatai patvirtino, kad stresas darbe gali lemti psichikos sveikatos sutrikimus, depresiją, savižudybę, potrauminio streso sindromą (Žiedelis, Pajarskienė, 2015; Allison ir kt., 2019; Ivleva, Pajarskienė, 2018; Queirós ir kt., 2020; Stevelink ir kt., 2020; Norkus ir kt., 2014; Maran ir kt., 2020; Wu ir kt., 2019; Deschenes ir kt., 2018). Pasak I. Sheard, M. E. Burnett, H. S. Clair-Thompson (2019), reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad nepaisant didelio policijos darbe patiriamo streso, pareigūnai dažnai bijo kreiptis pagalbos ir spręsti kilusias problemas, nes gali būti atpažinti kaip asmenys, kurie susidūrė su stresu, tai gali lemti diskriminaciją darbe ar net pareigų pokyčius.

Daugelis tyrimų atskleidžia darbuotojų sveikatos ir darbo aplinkoje patiriamo streso sąsajas. Darbuotojų sveikatos sutrikimai dėl streso gali būti tokie kaip: širdies ir kraujagyslių ligos, virškinimo sutrikimai, nutukimas, diabetas, apetito pakitimai, kaulų ir raumenų sistemos ligos, onkologiniai susirgimai (Žiedelis, Pajarskienė, 2015; Trombka ir kt., 2018; Luceno-Moreno ir kt., 2016; Janczura ir kt., 2015; Boyanagari ir kt., 2020).

Mokslininkų atlikti tyrimai atskleidė, kad stresas darbe turi įtakos miego kokybei, gali lemti jo sutrikimą (Galanis ir kt., 2019; Garbarino, Guglielmi, ir kt., 2019; Garbarino, Magnavita, 2019). Tai savo ruožtu neigiamai veikia policijos pareigūnų sveikatą, jų darbo kokybę.

Streso ignoravimas gali neigiamai paveikti santykius šeimoje ir su draugais. Be to, stresas darbe kelia stresą ir namuose, kenkia bendravimui su artimaisiais, lemia konfliktus su šeimos nariais ar net smurtavimą šeimos aplinkoje (Galanis ir kt., 2019; Ricciardeli, 2018; Viegas, Henriques, 2020; Habersaat ir kt., 2015).

Policijos darbe patiriamas stresas gali lemti ne tik širdies ir kraujagyslių, raumenų ir kaulų sistemos ligas, nutukimą, virškinimo problemas, psichikos sutrikimus, hipertenzijos atsiradimą, bet dėl patiriamo streso prastėja miego kokybė, atsiranda žalingų įpročių, suicidinių minčių, prastėja santykiai su šeimos nariais ir artimaisiais. Taigi policijos pareigūnų darbe patiriamo streso tyrimas ir prevencija tampa svarbiu visuomenės sveikatos uždaviniu.

Tyrime keliamas probleminis klausimas, kokie stresoriai veikia policijos pareigūnų darbo aplinkoje?

Tyrimo objektas – policijos komisariatų pareigūnų patiriamas stresas.

Tyrimo tikslas – analizuoti policijos pareigūnų darbe patiriamo streso ypatumus.

Tyrimo uždaviniai: tirti vadovų paramą policijos pareigūnams; kolegų palaikymą; aptarti policijos pareigūnų santykius darbe; analizuoti policijos pareigūnų vaidmenį darbe vykstantiems pokyčiams streso įveikos kontekste.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, apklausa raštu, statistinė duomenų analizė.

1. Tyrimo metodologija

2021 m. atliktas kokybinis tyrimas, apklausa raštu. Apklausos būdas pasirinktas dėl patogaus duomenų rinkimo, nes leidžia atskleisti respondentų nuostatas. Gauti duomenys išreiškiami skaičiais ir apdorojami statistiniais metodais.

Tyrimo instrumentas. Siekiant įvertinti Lietuvos policijos pareigūnų darbe patiriamą stresą naudotas klausimynas, sudarytas iš dviejų dalių.

Pirmoje dalyje pateikti sociodemografiniai klausimai, kuriais siekta išsiaiškinti respondentų lytį, amžiaus grupę, policijos grandį ir darbo stažą. Lytis skirstyta į vyrus ir moteris. Amžius suskirstytas į 4 grupes: 18–29 metai; 30–41 metai; 42–53 metai ir 54–65 metai. Policijos pareigūnų grandys – keturios, tačiau klausimyne yra tik trys atsakymų pasirinkimo pozicijos (pirminės, vidurinės ir aukštesniosios grandies pareigūnas), nes ketvirta grandis – aukščiausiosios grandies pareigūnas, t. y. generalinis komisaras. Anketoje pateikti keturi darbo stažo pasirinkimo variantai: 0–11, 12–23, 24–35, 36 ir daugiau metų.

Antroje klausimyno dalyje vertintas policijos pareigūnų darbe patiriamas stresas. Šioje dalyje naudotas Jungtinės Karalystės Sveikatos ir saugos tarnybos parengtas streso darbe vertinimo klausimynas (angl. *HSE Management Standards Indicator Tool*, liet. „SDV klausimynas“). Jo validumas patikrintas Lietuvos Higienos instituto ir jis rekomenduotas naudoti, siekiant įvertinti ir analizuoti darbe patiriamą stresą. Vertinamos septynios darbo aplinkos sritys, pateikti 35 klausimai (Kuodytė, Pajarskienė, 2017). Septynias darbo aplinkos sritis atskleidė šios poskalės: vadovų palaikymas (padrąšinimas, pagalba), kolegų palaikymas (kolegos teikiamas padrąšinimas, pagalba), santykiai su bendradarbiais (teigiamų santykių darbe skatinimas, siekiant išvengti konfliktų ir nepageidaujamo elgesio), darbe vykstančių pokyčių valdymas (įvairaus masto pokyčių organizacijoje valdymas, informavimas apie juos), darbo reikalavimai (su darbo krūviu, struktūra ir darbo aplinka susiję veiksniai), darbo kontrolė (darbuotojo poveikis darbo atlikimui), darbuotojo vaidmuo organizacijoje. Pirmame tyrimo etape analizuota, kaip policijos pareigūnus veikia stresą mažinantys veiksniai: vadovų parama, kolegų palaikymas, teigiami tarpusavio santykiai su bendradarbiais, sėkmingas pokyčių darbe valdymas.

Tyrimo imtis. Tirtuose komisariatuose tyrimo atlikimo metu dirbo 205 pareigūnai. Respondentų skaičius nustatytas pagal Paniott'o formulę. Apskaičiavus imtį, apklausti 138 policijos pareigūnai.

Tyrimui atlikti gautas Bioetikos komiteto leidimas.

Statistinei duomenų analizei naudotas SPSS 24.0 programinis paketas, taikytas chi kvadrato (χ^2) kriterijus. Duomenys statistiškai reikšmingi, kai $p \leq 0,05$.

1.1. Tyrime dalyvavusių respondentų sociodemografinės charakteristikos

Apklausoje dalyvavo 138 respondentai: 70 (50,7 %) – moterys ir 68 (49,3 %) – vyrai. 70 (50,7 %) respondentų – 30–41 metų amžiaus; 34 (24,6 %) – 18–29; 28 (20,3 %) – 42–53; mažiausiai – 6 (4,4%) – apklausoje dalyvavusių respondentų buvo 54–64 metų amžiaus. Grandies, kuriai priklauso policijos pareigūnai, aspektu 100 respondentų (72,4 %) buvo iš vidurinės grandies; pirminės ir aukštesniosios grandies pareigūnų – po 19 (13,8 %). 0–11 metų ir 20–23 metų darbo stažą turinčių respondentų buvo po 54 (39,1 %), dirbančiųjų nuo 24 iki 35 metų – 28 (20,4 %); mažiausiai (1,4 %) tiriamųjų turėjo 36 ir daugiau metų darbo stažą.

2. Tyrimo rezultatai

Tyrimo rezultatai aptarti keturiuose poskyriuose, atskleidžiamos policijos pareigūnų nuomonės šiais aspektais:

- vadovų palaikymas (padrąsinimai, pagalba);
- kolegų palaikymas (kolegų teikiamas padrąsinimas, pagalba);
- policijos pareigūnų tarpusavio santykiai su bendradarbiais darbe (teigiamų santykių darbe skatinimas, siekiant išvengti konfliktų ir nepageidaujamo elgesio);
- pokyčių valdymas organizacijoje (informavimas apie pokyčius, vadovų ir darbuotojų veiksmų derinimas pokyčių kontekste).

2.1. Vadovų policijos pareigūnams teikiamas palaikymas

Vienas svarbių policijos pareigūnų darbo aplinkoje stresą mažinančių veiksnių yra vadovo palaikymas (padrąsinimai, pagalba). Policijos pareigūnų klausta, ar jie jaučia vadovo palaikymą savo darbe. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad pusė pareigūnų (48,6 proc.) visada arba beveik visada *jaučia vadovo palaikymą dėl atliekamo darbo*. Vadovo palaikymą kartais jaučia 39,9 proc. policijos pareigūnų. Analizuojant lyties aspektu paaiškėjo, kad reikšmingai dažniau vadovo palaikymo sulaukia moterys nei vyrai ($\chi^2 = 31,958$; $p < 0,001$). 12,9 % moterų visada ir 48,6 % beveik visada jautė vadovo palaikymą, tuo tarpu vyrų grupėje vadovo palaikymą visada jautė 16,2 %, beveik visada – 19,1 % tirtų pareigūnų. Gauti rezultatai vertinti ir pareigūnų darbo stažo aspektu. Dauguma (68,5 %) mažiausią darbo stažą (0–11 metų) turinčių policijos pareigūnų nurodė, kad jie visada arba beveik visada atlikdami darbą jautė vadovų palaikymą. Trečdalis (35,2 %) 12–23 metus dirbančių ir trečdalis (36,6%) 24–35 metų darbo stažą turinčių policijos pareigūnų nurodė, kad jie visada arba beveik visada sulaukia vadovo palaikymo (1 lentelė). Tyrimas atskleidė, kad mažiausią darbo stažą turintys respondentai jaučia didžiausią vadovo palaikymą ($\chi^2 = 23,82$; $p = 0,002$).

1 lentelė. Policijos pareigūnų nuomonės dėl vadovo teikiamo palaikymo

Darbo stažas	Niekada	Beveik niekada	Kartais		Beveik visada	Visada	χ^2	p
0–11 metų	1,8	9,3	20,4		42,6	25,9	23,82	0,002
12–23 metai	7,4	7,4	50,0		25,9	9,3		
24–35 metai	6,7	0	56,7		33,3	3,3		

Policijos pareigūnų klausta, ar jie iškilus problemai galėtų tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos. Tyrimas atskleidė, kad 69,9 % pareigūnų visada arba beveik visada tikisi sulaukti vadovo pagalbos darbe kilus problemų. Reikšmingų skirtumų lyties aspektu pagal šį požymį nenustatyta ($\chi^2 = 6,335$; $p = 0,176$). Tyrimas atskleidė, kad 1,9 % 0–11 metų darbo stažą turinčių policijos pareigūnų, po penktadalį 12–23 metus (20,4 %) ir 24–35 metus (21,0%) turinčių pareigūnų nurodė, kad niekada arba beveik niekada nesitikėtų tiesioginio vadovo pagalbos, jei darbe kiltų problemų. Tyrimas atskleidė, kad didėjant darbo stažui tikėjimas, kad vadovas padės kilus problemų, reikšmingai mažėja ($\chi^2 = 22,847$; $p = 0,004$).

Vykdamt apklausą analizuota, ar policijos pareigūnai su tiesioginiu vadovu gali pasikalbėti apie tai, kas juos darbe nuliūdino ar suerzino. Kiek daugiau nei pusė (54,9 %) tirtų pareigūnų nurodė galintys minėtas problemas su savo vadovu aptarti. Reikšmingų skirtumų lyties aspektu analizuojant šį požymį nenustatyta ($\chi^2 = 9,101$; $p = 0,059$). Vertinant darbo stažo aspektu paaiškėjo, kad ketvirtadalis (24,1 %) trumpiausiai dirbančių pareigūnų patvirtino galintys pasikalbėti su savo vadovu apie nesėkmes darbe ($\chi^2 = 31,657$; $p < 0,001$) (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Policijos pareigūnų nuomonės dėl galimybės pasikalbėti su savo vadovu jaučiant emocinę įtampą

Darbo stažas	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei taip, nei ne	Sutinku	Visiškai sutinku	χ^2	p
0–11 metų	3,7	13,0	29,6	29,6	24,1	31,657	$p < 0,001$
12–23 metai	16,7	9,3	22,2	48,1	3,7		
24–35 metai	0,0	20,0	16,7	63,3	0,0		

Pasidomėjus, ar policijos pareigūnai jaučiasi palaikomi, kai jų darbas yra emociškai įtemptas, paaiškėjo, kad mažiau nei pusė (40,6 %) pareigūnų tokį palaikymą jaučia. Vadovo palaikymo esant emocinei įtampai dažniau sulaukia vyrai (25,7 %) nei moterys (55,8 %) ($\chi^2 = 16,617$; $p = 0,002$).

Trumpiausiai dirbantys (0–11 metų) policijos pareigūnai visiškai sutiko (9,3 proc.) arba sutiko (38,9 proc.) su tuo, kad vadovai juos palaikė, kai darbas buvo emociškai įtemptas, trečdalis nuomonės šiuo klausimu neturėjo. Trečdalis 12–23 metų darbo stažą turinčių pareigūnų su minėtu teiginiu sutiko, bet pusė jų nuomonės šiuo klausimu neturėjo, tuo tarpu pusė 24–35 metų darbo stažą policijoje turinčių pareigūnų su teiginiu sutiko, trečdalis atsakė neutraliai (*nei taip, nei ne*). Taigi galima teigti, kad esant emocinei įtampai vadovai palaiko trumpiau dirbančius pareigūnus ($\chi^2 = 17,509$; $p = 0,025$) (žr. 3 lentelę).

3 lentelė. Policijos pareigūnų nuomonės dėl vadovo palaikymo esant emocinei įtampai

Darbo stažas	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei taip, nei ne	Sutinku	Visiškai sutinku	χ^2	p
0–11 metų	3,7	14,8	33,3	38,9	9,3	17,509	$p = 0,025$
12–23 metai	3,7	13	53,7	29,6	0		
24–35 metai	13,3	6,7	33,3	46,7	0		

Skatinimas darbe gali būti motyvuojantis ir stresą mažinantis veiksnys. Siekiant išsiaiškinti, ar darbuotojai jaučiasi darbe vertinami, policijos pareigūnų klausta, ar tiesioginis vadovas juos skatina. Gauti rezultatai atskleidė, kad vadovai skatina 39,9 % pareigūnų. Vyrai ir moterys skatinami panašiai ($\chi^2 = 5,951$; $p = 0,203$).

2.2. Kolegų palaikymas – stresą darbe mažinantis veiksnys

Policijos pareigūnų darbe ypač svarbūs kolegų palaikymas, pagalba, geranoriškumas. Vykdamt tyrimą klausta, ar kolegų palaikytų, kilus darbe sunkumų. 65,9 % policijos pareigūnų visiškai sutinka ir sutinka su tuo, kad sudėtingu atveju kolegų juos palaikys. Skirtumų lyties aspektu šiuo atveju nebuvo ($\chi^2 = 3,384$; $p = 0,496$).

Norint sužinoti apie policijos pareigūnų bendravimą ir bendradarbiavimą su kolegomis, klausta, ar kolegos suteikia reikiamą paramą ir pagalbą. Visiškai su šiuo teiginiu sutiko arba sutiko 69,9 % pareigūnų. Visiškai su šiuo teiginiu sutiko 14,3 % moterų ir 32,4 % vyrų, pastaruosius kolegos palaiko labiau nei moteris ($\chi^2 = 10,313$; $p = 0,035$).

Vertinant policijos pareigūnų santykius su kolegomis, analizuota, ar jie jaučia pelnytą kolegų pagarbą darbe. Su šiuo teiginiu visiškai sutiko arba sutiko 60,8 % pareigūnų. Vyrų pogrupyje 11,8 % visiškai sutiko ir 61,8 % sutiko, moterų pogrupyje – 2,9 % visiškai sutiko ir 45,7 % sutiko su tuo, kad jiems darbe rodoma kolegų pagarbą. Vyrų reikšmingai daugiau sulaukia kolegų pagarbos nei moterys ($\chi^2 = 17,187$; $p = 0,002$).

Paskutiniu klausimu šiame bloke domėtasi, ar kolegos noriai išklauso su darbu susijusiais klausimais. Su tuo, kad kolegos išklauso, visiškai sutiko arba sutiko 58,0 % tirtų policijos pareigūnų. Analizuojant lyties aspektu paaiškėjo, kad 1,4 % moterų visiškai sutiko ir 42,9 % sutiko, 22,1 % vyrų visiškai sutiko ir 50,0 % sutiko, kad kolegos noriai išklauso, kilus su darbu susijusių problemų. Kolegos reikšmingai noriau išklauso vyrų problemas nei moterų ($\chi^2 = 19,535$; $p < 0,001$). Reikšmingų skirtumų darbo stažo aspektu nebuvo ($\chi^2 = 6,283$; $p = 0,392$).

2.3. Policijos pareigūnų santykiai darbe

Siekiant įvertinti psichoemocinę aplinką darbe vertinti policijos pareigūnų santykiai su bendradarbiais. Klausta, ar prie jų darbe priekabijama žodžiais ar nemaloniu elgesiu. 2,9 % tirtų policijos pareigūnų atsakė, kad prie jų nuolat priekabijama žodžiu ar nemaloniu elgesiu; 15,9 % pareigūnų nurodė, kad tai vyksta kartais. Moterų pogrupyje 1,4 % pareigūnų atsakė, kad prie jų priekabijama nuolat, ir penktadalis (20,0 %) – kad tai kartais pasitaiko. 4,45 % policijos pareigūnų vyrų skundėsi dėl nuolatinio priekabiavimo, 11,8 % teigė, kad tai vyksta kartais. Visgi reikšmingų skirtumų lyties aspektu pagal šį požymį nebuvo ($\chi^2 = 2,654$; $p = 0,448$).

Tyrimo metu policijos pareigūnai išsakė savo nuomonę, ar tarp kolegų kyla pykčių, pasitaiko trinties. Kiek daugiau nei pusė (58,7 %) nurodė kartais jaučiantys pyktį ir trintį tarp bendradarbių, tačiau tik mažą dalį jų (5,0 proc.) nurodė jaučiantys trintį ir pyktį nuolat, 10,9 % – beveik visada. Reikšmingų skirtumų lyties aspektu pagal šį požymį nenustatyta ($\chi^2 = 8,919$; $p = 0,63$).

Dėl santykių darbo aplinkoje policijos pareigūnų klausta, ar jie darbe ujami. 8,0 % respondentų nurodė, kad jaučiasi ujami visada, 2,2 % – kartais. Statistiškai reikšmingų skirtumų lyties aspektu nepastebėta ($\chi^2 = 0,843$; $p = 0,839$).

Paskutiniu klausimu dėl policijos pareigūnų santykių darbo aplinkoje klausta, ar santykiai darbe įtempti? Visoje tirtų policijos pareigūnų grupėje 6,5 % atsakė: *visiškai sutinku*; 17,4 % – *sutinku*; 42,0 % – *nei taip, nei ne*; 31,9 % – *nesutinku* ir 2,2 % – *visiškai nesutinku*. Reikšmingų skirtumų lyties aspektu nenustatyta ($\chi^2 = 3,595$; $p = 0,464$).

2.4. Darbe vykstančių pokyčių valdymo poveikis pareigūnų patiriamam stresui

Natūralu, kad pokyčiai darbe kelia stresą, tad svarbu įvertinti, ar apie juos su darbuotojais kalbama, ar policijos pareigūnai išsamiai su jais supažindinami. 59,5 % policijos pareigūnų nurodė galėję teirautis savo vadovų apie darbe vykstančius pokyčius, vis dėlto ketvirtadalis (24,6 %) savo pozicijos šiuo aspektu neišsakė. Reikšmingai daugiau vyrų nei moterų teigė galėję teirautis savo vadovų apie pokyčius darbe ($\chi^2 = 18,372$; $p = 0,001$).

36,9 % policijos pareigūnų nurodė, kad su jais dėl pokyčių darbe tartasi. Dėl pokyčių darbe nurodė, kad tartasi reikšmingai daugiau vyrų nei moterų ($\chi^2 = 22,458$; $p < 0,001$).

34,8 % policijos pareigūnų darbe *įvykus pokyčių* žino, kaip turės veikti. Vyrų reikšmingai geriau nei moterys supranta, kaip vyksta pokyčiai ($\chi^2 = 17,605$; $p = 0,001$). Apibendrinant darbe vykstančių pokyčių bloką galima teigti, kad reikšmingai daugiau galintys dėl jų teirautis, tartis ir galbūt dėl to geriau juos suprato policijos pareigūnai vyrai (4 lentelė).

4 lentelė. Pareigūnų nuomonių dėl darbe vykstančių pokyčių valdymo pasiskirstymas respondentų lyties aspektu

Teiginys	Lytis	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei taip, nei ne	Sutinku	Visiškai sutinku	χ^2	p
<i>Aš turiu pakankamai galimybių teirautis vadovų dėl darbo pokyčių</i>	<i>Moterys</i>	2,9	18,6	35,6	32,9	10,0	18,372	0,001
	<i>Vyrai</i>	4,4	5,9	13,3	58,8	17,6		
<i>Su darbuotojais tariausi dėl pokyčių darbe</i>	<i>Moterys</i>	4,3	31,4	45,7	14,3	4,3	22,458	$p < 0,001$
	<i>Vyrai</i>	5,9	16,2	22,0	47,1	8,8		
<i>Darbe įvykus pokyčių, žinau, kaip jie veiks iš tikrųjų</i>	<i>Moterys</i>	10,0	27,1	44,4	17,1	1,4	17,605	0,001
	<i>Vyrai</i>	5,9	19,1	23,5	41,2	10,3		

Analizuojant policijos pareigūnų atsakymus dėl darbe vykstančių pokyčių darbo stažo aspektu nustatyta, kad didžiausią darbo stažą (24–35 metų) turintys policijos pareigūnai reikšmingai daugiau nei mažesnę darbo stažą turintieji (0–11 metų ir 12–23 metus) turi galimybių teirautis vadovų dėl pokyčių darbe. Be to, su didesnę darbo stažą turinčiais pareigūnais dažniau dėl pokyčių tariamasi, todėl jie geriau žino, kaip pokyčiai veiks iš tikrųjų (5 lentelė).

5 lentelė. Pareigūnų nuomonių dėl darbe vykstančių pokyčių valdymo pasiskirstymas respondentų darbo stažo aspektu

Teiginys	Darbo stažas	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei taip, nei ne	Sutinku	Visiškai sutinku	χ^2	p
<i>Aš turiu pakankamai galimybių teirautis vadovų dėl darbo pokyčių</i>	0–11 metų	5,6	7,4	22,2	38,9	25,9	17,729	0,023
	12–23 metai	3,7	13,0	29,6	44,4	9,3		
	24–35 metai	0	20,0	20,0	60,0	0		
<i>Su darbuotojais tariausi dėl pokyčių darbe</i>	0–11 metų	1,9	31,5	25,8	27,8	13,0	26,442	0,001
	12–23 metai	7,4	14,8	53,7	24,1	0		
	24–35 metai	6,7	26,7	13,2	46,7	6,7		
<i>Darbe įvykus pokyčių, žinau, kaip jie veiks iš tikrųjų</i>	0–11 metų	11,2	25,9	29,6	25,9	7,4	16,966	0,003
	12–23 metai	9,3	22,2	46,3	18,5	3,7		
	24–35 metai	0	20,0	20,0	53,3	6,7		

3. Diskusija

Atliekant tyrimą analizuoti stresą policininkų darbo aplinkoje mažinantys veiksniai: vadovų palaikymas, kolegų palaikymas, teigiami tarpusavio santykiai su bendradarbiais, sėkmingas pokyčių darbe valdymas.

Stresą darbe galėtų mažinti palaikantis vadovo elgesys. Deja, tik maždaug pusė (48,6 %) pareigūnų teigė jaučiantys vadovo palaikimą, pusė (54,9 %) tirtų pareigūnų nurodė galintys apie darbo problemas pasikalbėti su savo vadovu. Analizuojant kolegų paramą darbe, pastebėta, kad, nors apie 60–70 % policijos pareigūnų dėl kolegų teikiamos pagalbos, paramos ir geranoriškumo pasisakė teigiamai, visgi kiek daugiau nei pusė (58,7 %) nurodė kartais jaučiantys pyktį ir trintį tarp bendradarbių. Nežinojimas ir nesidomėjimas kolegų darbu gali tapti streso ir pykčių priežastimi. Anot A. Norkaus ir kt. (2014), nepakankamas informacijos apie kitų kolegų darbą kiekis ir ribota jos sklaida kelia stresą ir mažina psichologinį saugumą bei bendrą pasitenkinimą atliekamu darbu. Dėl santykių su aplinka 18,8 % respondentų nurodė, kad prie jų priekabiaujama žodžiais ar nemaloniu elgesiu, tai galėjo lemti stresą darbe ir neigiamą psichoemocinę būseną. V. Ivleva

ir B. Pajarskienė (2018) pastebėjo, kad policijos pareigūnai, jų teigimu, dažnai jaučiasi bejėgiai. Vertinant pokyčius darbe, maždaug trečdalis (29 %) pareigūnų nurodė, kad su jais dėl pokyčių darbe nesitariama; 31,2 proc. teigė, kad pokyčiams įvykus nežino, kaip jie veiks iš tikrųjų. A. Norkus ir kt. (2014) pažymi, kad įtampą darbe gali kelti organizaciniai pokyčiai, standartizuotų procedūrų keitimas, restruktūrizacija. Dažni pokyčiai ir tarnybinių reikalavimų keitimas kelia stresą, tai neigiamai veikia jų psichologinę sveikatą ir didina emocinę įtampą.

Tyrimas atskleidė, kad policijos pareigūnai darbe patiria stresą, įtampą, tad šiai problemai reikėtų skirti daugiau dėmesio. Analizuojant pareigūnų stresą darbo aplinkoje ir jo įtaką sveikatai svarbu ieškoti strateginių, prevencinių šių problemų sprendimų. Būtina taikyti priemones, kurios didintų atsparumą stresui, rengti ir vykdyti streso valdymo programas, įgyvendinti tinkamas streso įveikos ir prevencijos strategijas. Siekiant stiprinti Lietuvos gyventojų sveikatą, taip pat ir psichikos, svarbu pakankamai dėmesio skirti streso valdymui, prevencijai, darbuotojų psichikos sveikatos stiprinimui. Svarbu rūpintis organizacine aplinka, kad ji būtų palanki darbuotojų psichologinei savijautai. Tiesa, mokslininkų teigimu, visiškai išvengti streso policijos darbe neįmanoma dėl esamo darbo pobūdžio. Visgi galima vykdyti mokymo programas, kurios padėtų bent sumažinti policijos pareigūnų patiriamą žalingą stresą (Queirós ir kt., 2020; Kuodytė, Pajarskienė 2017; Chakravarthy, 2020).

Mokymai ugdantis streso įveikos įgūdžius galėtų padėti jauniems pareigūnams veiksmingiau valdyti darbe patiriamą stresą ir jo sukeltus padarinius. Stresą policijos pareigūnų darbe galėtų sumažinti darbo krūvio mažinimas, sudarytos galimybės užsiimti fizine veikla lauke. Tinkamas atlyginimas, pripažinimas, įvertinimas gerai atlikus darbą, darbo laiko trumpinimas, suteikta galimybė siekti aukštojo mokslo galėtų būti tinkamos streso darbe mažinimo priemonės. Siūloma įvairių rekomendacijų, kurios skatintų policijos pareigūnų pasitenkinimą darbu ir vadovybe. Be abejo, turėtų būti išklausyti visų rangų pareigūnai (Wu ir kt., 2019; Garbarino, Magnavita, 2019; Boyanagari ir kt., 2020; Allison ir kt., 2019; Trombka ir kt., 2018; Edwards, Kotera, 2020). Strategijos, padedančios mažinti įtampą darbe, svarbios ne tik policijos pareigūnams, bet ir visai teisėsaugos sistemai. Reikėtų pradėti diegti ankstyvasias intervencijas, mokyti atpažinti savo emocijas, o ne jas užgniaužti ar išlieti ant aplinkinių žmonių. Svarbu įsiklausyti į darbuotojų norus, pastabas ir pasiūlymus, kad jie jaustųsi visaverčiais darbuotojais ir atsakingai spręstų savo sveikatos problemas.

Išvados

Policijos pareigūnų darbe yra veiksniai, kurie jiems kelia stresą. Policijos pareigūnų profesinė veikla susijusi su įvairiais stresoriais, kuriuos gali mažinti šie veiksniai: vadovų ir kolegų palaikymas, teigiami tarpusavio santykiai su bendradarbiais, sėkmingas pokyčių darbe valdymas.

Atlikus tyrimą nustatyta, kad tik maždaug pusė pareigūnų sulaukia vadovų pagalbos ir gali su jais aptarti iškilusias problemas, yra palaikomi esant emocinei įtampai darbe. Apskritai dažniau vadovo palaikymo sulaukia moterys nei vyrai, tačiau esant emocinei įtampai vadovai daugiau padeda policijos pareigūnams vyrams. Mažiausią darbo stažą turintys respondentai jaučia didžiausią vadovo palaikymą, gali su vadovu pasikalbėti apie kilusias problemas ir sulaukia pagalbos, iškilus problemai ar esant emocinei įtampai. Vadovai skatina 40 proc. pareigūnų.

Analizuojant bendravimą ir bendradarbiavimą su kolegomis nustatyta, kad dauguma policijos pareigūnų jaučia kolegų palaikymą ir paramą, sulaukia iš jų pagalbos, kolegų yra gerbiami. Policijos pareigūnai vyrai iš kolegų sulaukia daugiau palaikymo, paramos, pagalbos ir pagarbos nei policijos pareigūnės moterys.

Penktadalis tirtų pareigūnų nurodė, kad prie jų darbe buvo priekabiauama žodžiais ar nemaloniu elgesiu. Mažuma pareigūnų nurodė, kad buvo ujami, santykiai darbe buvo įtempti. Visgi pusė policijos pareigūnų kartais pastebi trintį tarp pareigūnų ir kylančius pykčius.

Analizuojant stresą darbe keliančius pokyčius paaiškėjo, kad pusė policijos pareigūnų galėjo teirautis savo vadovų dėl darbe vykstančių pokyčių, trečdalis nurodė, kad su jais dėl to buvo tariamasi, tad pokyčiams darbe įvykus jie žinotų, kaip tai veiks iš tikrųjų.

Reikšmingai daugiau apie pokyčius darbe galintys teirautis ir dėl jų tartis, galbūt dėl to ir geriau juos suprantantys buvo policijos pareigūnai vyrai. Didžiausią darbo stažą turintys policijos pareigūnai turėjo reikšmingai daugiau nei trumpiau dirbantieji galimybių teirautis vadovų dėl darbe vykstančių pokyčių, su jais buvo dažniau dėl to tariamasi, tad pokyčiams įvykus jie geriau žinotų, kaip jie veikia iš tikrųjų. Tyrimas atskleidė, kad policijos pareigūnai norėtų palankesnės, saugesnės ir sveikesnės darbo aplinkos, jiems trūksta vadovų palaikymo ir pasitikėjimo jais. Didesnio kolegų palaikymo ir vadovų pasitikėjimo reikėtų policijos pareigūnams moterims.

Literatūra

- Alifanovienė, D., Vaitkevičienė, A., Šapelytė, O., Šarauskienė, D. (2016). Paauglių patiriamas stresas demografinių kintamųjų analizės kontekste. *Specialusis ugdymas*, 1(36), 93–106.
- Allison, P., Mnatsakanova, A., McCanlies, E., Fekedulegn, D., Hartley, A. T., Andrew, M. E., Violanti, M. (2019). Police stress and depressive symptoms: role of coping and hardiness. *Policing*, 43(2), 247–261.
- Boyanagari, M., Boyanagari, V. K., Shankar, M., Ayyanar, R. (2020). Impact of occupational and psychological stress on police health in South India. *Mental Health*, 19(2), 136–140.
- Bubelienė, D., Merkys, G. (2016). Profesinis stresas ir jo poveikis mokytojų sveikatai: kiekybinės apklausos duomenys. *Sveikatos mokslai*, 26(6), 58–64.
- Bučionas, G., Velička, V. (2016). Smurto prieš policijos pareigūnus analizė. Kaip sumažinti riziką pareigūnų gyvybei ir sveikatai? *Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka*, 17, 31–44.
- Chakravarthy, P. K. (2020). Job Stress: Impact & Consequences. *International Journal of Multidisciplinary*, 5(4), 31–42.
- Deschenes, A. A., Desjardins, C., Dussault, M. (2018). Psychosocial factors linked to the occupational psychological health of police officers: Preliminary study. *Cogent psychology*, 5(1), 1–10.
- Diržytė, A., Visakavičiūtė, E., Patapas, A. (2015). Statutinių organizacijų darbuotojų patiriamo streso ir psichologinio kapitalo sąsajos. *Viešoji politika ir administravimas*, 14(4), 601–616.
- Edwards, A. M., Kotera, Y. (2020). Mental Health in the UK Police Force: a Qualitative Investigation into the Stigma with Mental Illness. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1–19. Doi: <https://doi.org/10.1007/s11469-019-00214-x>.
- Galanis, P., Fragkou, D., Kaitelidou, D., Kalokairinou, A., Katsoulas, T. A. (2019). Risk factors for occupational stress among Greek police officers. *Policing: An International Journal*, 42(4), 506–519.
- Garbarino, S., Guglielmi, O., Puntoni, M., Bragazzi, N. L., Magnavita, N. (2019). Sleep Quality among Police Officers: Implications and Insights from a Systematic Review and Meta-Analysis of the Literature. *Environmental Research and Public Health*, 16(5), 1–15.
- Garbarino, S., Magnavita, N. (2019). Sleep problems are a strong predictor of stress-related metabolic changes in police officers. A prospective study. *PLoS One*, 14(10), 1–19.
- Habersaat, S. A., Geiger, A. M., Abdellaoui, S., Wolf, J. M. (2015). Health in police officers: Role of risk factor clusters and police divisions. *Social Science & Medicine*, 143(1), 213–222.
- Ivleva, V., Pajarskienė, B. (2018). Vidaus tarnybos pareigūnų patiriamas stresas darbe. *Visuomenės sveikata*, 1(80), 22–26.
- Janczura, M., Bochenek, G., Nowobilski, R., Dropinski, J., Kotula-Horowitz, K., Laskowicz, B., Stanis, A., Lelakowski, J., Domagala, T. (2015). The Relationship of Metabolic Syndrome with Stress, Coronary Heart Disease and Pulmonary Function – an Occupational Cohort-Based Study. *PLoS One*, 10(8), 1–20.
- Kavaliauskienė, V., Balčiūnaitė, R. (2014). Profesinis perdegimas ir jo raiška socialinio darbo profesionalizacijos kontekste. *Tiltai*, 4, 17–35.
- Kuodytė, V., Pajarskienė, B. (2017). Streso darbe vertinimo klausimyno lietuviškos versijos psichometrinių charakteristikų įvertinimas. *Visuomenės sveikata*, 4 (79), 66–73.
- Luceno-Moreno, L., Talavera Velasco, B., Garcia-Albuern, Y., García, J. M. (2016). *Psicothema*, 28(4), 389–393.
- Maran, D. A., Zito, M., Colombo, L. (2020). Secondary Traumatic Stress in Italian Police Officers: The Role of Job Demands and Job Resources. *Frontiers in Psychology*, 11(1), 1–11.
- Miselytė, M., Bagdžiūnienė, D., Jakutė, V. (2019). Darbo reikalavimai, ištekliai ir proaktyvus elgesys darbe: įsitraukimo į darbą ir streso vaidmuo. *Psichologija*, 59, 8–22.
- 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, 145–163.
- Peterson, S. A., Wolkow, A. P., Lockley, S. W., O'brien, C. S., Qadri, S., Sullivan, J. P., Czeisler, Ch. A., Rajartnam, S. M. W., Barger, L. K. (2019). Associations between shift work characteristics, shift work schedules, sleep and burnout in North American police officers: a cross-sectional study. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(11), 1–15.

- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Faria, S., Fonseca, S. M., Marques, A. J., Silva, C. F., Pereira, A. (2020). Job Stress, Burnout and Coping in Police Officers: Relationships and Psychometric Properties of the Organizational Police Stress Questionnaire. *Environmental Research and Public Health*, 16(6718), 2–19.
- Ricciardeli, R. (2018). “Risk It Out, Risk It Out”: Occupational and Organizational Stresses in Rural Policing. *Police Quarterly*, 21(4), 1–35.
- Ryu, G. W., Yang, S. Y., Choi, M. (2020). Mediating role of coping style on the relationship between job stress and subjective well-being among Korean police officers. *Public Health*, 20, 2–8.
- Sheard, I., Burnett, M. E., Clair-Thompson, H. S. (2019). Psychological distress constructs in police with different roles. *International Journal of Emergency Services*. Doi:10.1108/IJES-06-2018-0033.
- Stevenson, S. A. M., Opie, E., Pernet, D., Gao, H., Elliott, P., Wessely, S., Fear, N. T., Hotopf, M., Greenberg, N. (2020). Probable PTSD, depression and anxiety in 40,299 UK police officers and staff: Prevalence, risk factors and associations with blood pressure. *PLoS One*, 15(11), 1–16.
- Trombka, M., Demarzo, M., Bacas, D. C., Antonio, S. B., Cicuto, K., Salvo, V., Claudino, F. C. A., Ribeiro, L., Christopher, M., Garcia-Campayo, J., Rocha, N. S. (2018). Study protocol of a multicenter randomized controlled trial of mindfulness training to reduce burnout and promote quality of life in police officers: the POLICE study. *BMC Psychiatry*, 18(1), 1–9.
- Valickas, G., Vanagaitė, K. (2015). Prokurorų patiriamas stresas ir jo įveika. *Teisė*, 96, 7–24.
- Viegas, V., Henriques, J. (2020). Job Stress and Work-Family Conflict as Correlates of Job Satisfaction Among Police Officials. *Police and Criminal Psychology*, 35(4), 1–9.
- Violanti, J. M., Fekedulegn, D., Andrew, M. E., Hartley, T. A., Charles, L. E., Miller, D. B., Burchfiel, C. M. (2017). The impact of perceived intensity and frequency of police work occupational stressors on the cortisol awakening response (CAR): Findings from the BCOPS study. *Psychoneuroendocrinology*, 75, 2–19. Doi: 10.1016/j.psyneuen.2016.10.017.
- Wu, X., Liu, Q., Li, Q., Tian, Z., Tan, T., Tan, H. (2019). Health-Related Quality of Life and its Determinants among Criminal Police Officers. *Environmental Research and Public Health*, 16(8), 1–12.
- Žiedelis, A., Pajarskienė, B. (2015). Psichosocialiniai įvairių darbuotojų sociodemografinių grupių darbo veiksniai. Literatūros apžvalga. *Visuomenės sveikata*, 3(70), 8–17.
- Žutautienė, R., Radišauskas, R., Ustinavičienė, R., Kirvaitienė, J., Rakutytė, K. (2019). Gydytojų psichosocialiniai darbo aplinkos veiksniai ir jų sąsajos su gyvenimo kokybe. *Visuomenės sveikata*, 29(4), 53–59.

CHARACTERISTICS AND ANALYSIS OF STRESS IN THE WORK ENVIRONMENT OF POLICE OFFICERS

AISTĖ JERIOMENKAITĖ, AGNĖ ZAKARAITĖ, BIRUTĖ STRUKČINSKIENĖ,
INETA PAČIAUSKAITĖ, GRAŽINA MAŽRIMIENĖ, NERINGA STRAZDIENĖ
Klaipėda University (Lithuania)

Summary

The psycho-emotional state of police officers, the characteristics of the stress they experience at work, and stress management, are important public health problems. Occupational stress in police officers can lead to a decline in work quality and have a negative impact on the performance of work functions. The aim of the study was to analyse the stress experienced by police officers at work. A total of 138 police officers from Lithuanian commissariats participated in the investigation. Quantitative research and a written survey were performed. The SPSS program was used, and the chi-square criterion was applied. The data were significant at $p \leq 0.05$. The study analysed how police officers deal with stresses in the following work environments:

support from heads/managers, support from colleagues, relationships with co-workers, and changes in the workplace.

The study results reveal that only about half of police officers receive help from their heads/managers, can talk to them about problems, and are supported in the face of emotional stress at work. In general, female officers are more likely to receive support from a head than men, but in the event of emotional stress, managers are more likely to help males. Respondents with the shortest length of service feel the greatest support from the head/manager, can talk to the head/manager about problems that have arisen, and receive help when a problem arises or there is emotional stress. Heads promote 40% of police officers.

While analysing communication and cooperation among colleagues, it was found that most police officers feel supported by colleagues, receive help from them, and are respected by them. Male police officers receive more support, help and respect from their colleagues than female police officers. About a fifth of officers responded that they had been verbally harassed or had experienced unpleasant or unacceptable behaviour at work. A minority of officers indicated that they experience mobbing or bullying and tension at work. However, half of police officers sometimes notice discord and anger among officers. An analysis of stressful changes at work revealed that half of police officers were able to ask their supervisors about ongoing job changes, a third indicated that they had been advised about job changes, and that they would know how the changes would actually work.

Males were significantly more able to ask and discuss changes at work, and possibly because of that understood the changes at work better than females. Police officers with the longest length of service had significantly more opportunities than those working fewer years to inquire about changes at work, and were advised more about the changes, so that they would know better how the changes actually work in the event of a change at work.

The study revealed that it is important to put more effort into creating a safe and healthy working environment for police officers. They need more support and trust from their heads/managers. Women police officers need more support from colleagues and trust from their heads.

KEY WORDS: *police officers, stress, stress management, work environment.*

JEL CODES: I12; I18; I20, M12.

Gauta: 2022-04-09

Priimta: 2022-05-10

Pasirašyta spaudai: 2022-05-20