

POLICIJOS PAREIGŪNŲ PROFESINIO PERVARGIMO SĄSAJOS SU DARBO IR ŠEIMOS SĄVEIKOS YPATUMAIS

Auksė Endriulaitienė, Dovilė Bubnienė

Vytauto Didžiojo universiteto
Socialinių mokslų fakulteto Bendrosios psichologijos katedra
K. Donelaičio g. 52, LT - 44244 Kaunas, Lietuva
Telefonas (8 37) 327824
Elektroninis paštas a.endriulaitiene@smf.vdu.lt

Pateikta 2010 m. kovo 20 d., parengta spausdinti 2010 m. kovo 25 d.

Anotacija. Straipsnyje pateikiami policijos pareigūnų apklausos apie profesinio pervargimo ir darbo-šeimos sąveikos ypatumų sąsajas rezultatai. Profesinis pervargimas šiame tyrime apibrėžiamas kaip darbuotojo būseną, susidedanti iš emocinio išsekimo, cinizmo bei profesinių siekių nuvertinimo. Tyrimu siekta nustatyti policijos pareigūnų patiriamą profesinio pervargimo lygį, priklausomai nuo sociodemografinių charakteristikų – lyties, amžiaus, išsilavinimo, šeimyninės padėties ir kitų. Taip pat siekta ištyti, ar policijos pareigūnų patiriamas profesinis pervargimas yra susijęs su pozityvia arba negatyvia darbo – šeimos sąveika ir ar šios sąveikos ypatumai gali prognozuoti policijos pareigūnų profesinį pervargimą.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad vienas iš profesinio pervargimo komponentų – cinizmas – yra susijęs su lytimi, amžiumi ir darbo pobūdžiu. Vyrai pareigūnai pasižymi aukštesniu cinizmo darbe lygiu nei moterys, jaunesni pareigūnai pasižymi aukštesniu cinizmo lygiu nei vyresni policijos pareigūnai, kriminalinės policijos pareigūnai pasižymi aukštesniu cinizmo lygiu nei administracinę darbą dirbantys pareigūnai. Nustatyta, kad stiprėjant darbo – šeimos konfliktui, didėja policijos pareigūnų profesinis pervargimas, o didėjant pozityviai darbo – šeimos sąveikai, profesinis policijos pareigūnų pervargimas mažėja. Sukurti profesinio policijos pareigūnų pervargimo prognostiniai modeliai, leidžiantys teigti, jog darbo – šeimos sąveikos ypatumai yra svarbūs, bandant prognozuoti policijos pareigūnų profesinio pervargimo didėjimą.

Reikšminiai žodžiai: profesinis pervargimas, emocinis išsekimas, cinizmas, profesinių siekių nuvertinimas, darbo-šeimos konfliktas, pozityvi darbo-šeimos sąveika.

Įvadas

Įvairūs tyrimai atskleidžia, jog tų profesijų atstovai, kurie savo darbe kasdien tiesiogiai turi bendrauti su žmonėmis, išgyvena didesnę psichologinę įtampą, todėl jie greičiau patiria profesinį pervargimą.¹ Manoma, jog darbuotojai, kurių profesija reikalauja pasirūpinti kitų gerove, per tam

¹ Burke R.J., Mikkelsen A. (2006). Burnout Among Norwegian Police Officers: Potential Antecedents and Consequences. *International Journal of Stress Management*. Vol. 13, No. 1, 64–83; Evers W.J.G., Brouwers A., Tomic W. (2002). Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology* (2002), 72, 227–243; Maslach Ch., Jackson S. E., Leiter M. P. (1996). Maslach Burnout Inventory. Third Edition. Mountain View, California; Pacevičius J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2006. 2 (7), 125-129.

tikrą laiko tarpą išnaudoja savo teigiamų emocijų išteklius, o jei tokia būseną tęsiasi ilgai, galimas ir visiškas išsekimas ar net depresija.² Tie, kurie savo darbe sprendžia klientų psichologines, socialines ir fizines problemas, dažnai susiduria su tokiais jausmais kaip nusivylimas, baimė, neviltingas, pyktis. Dažnai problemos nėra sprendžiamos lengvai ir paprastai, todėl situacija tampa dviprasmiška ar frustruojanti. Asmenims, kurie dirba ir toliau, nepaisydami savo savijautos, stresas tampa chronišku ir padeda išsivystyti profesiniam pervargimui.³

Profesinį pervargimą C. Maslach (1996) apibrėžė kaip darbuotojo patiriamą būseną, kurią apibūdina emocinis išsekimas, cinizmas bei asmeninių profesinių siekių nuvertinimas. Emocinis išsekimas pasireiškia persidirbimo pojūčiu, abejingumu, fiziniu ir psichiniu išsekimu, dėl to kilusiu nesugebėjimu vykdyti darbe keliamų reikalavimų. Cinizmas pasireiškia atsainiu, neigiamu požiūriu į atliekamą darbą, pareigas ir abejinga ar neigiamą reakciją į aptarnaujamąjį kontingentą. Trečioji pervargimo sindromo dalis - profesinių siekių nuvertinimas - atspindi subjektyvų nekompetetingumo pojūtį, savo galimybių ribojimą, pasiekimų bei darbo efektyvumo trūkumą.

Policijos pareigūno darbas priskiriamas toms profesijoms, kai tenka nuolat bendrauti su žmonėmis, dažniausiai - įtemptomis, sudėtingomis sąlygomis. Selye policijos pareigūnų darbą apibrėžė kaip keliantį patį didžiausią stresą iš visų profesijų pasaulyje.⁴ Dirbantys policininko darbą žmonės dažnai susiduria su žiauriais nusikaltimais, neigiama visuomenės nuomone, viršvalandžiais ir pan., todėl tikėtina, kad jie dažnai patiria įvairių profesinio streso formų. Daugybė išgyvenimų ir neigiamų emocijų, nuolatinė įtampa, sprendžiant konfliktines situacijas, pastovus būdravimas, reikalavimas būti visad pasirengusiam tuoj pat reaguoti į iškvietimus, gali silpninti policijos pareigūno psichologines jėgas ir padėti vystytis profesiniam pervargimui. Gilėjant jam, atsiranda didesnė klaidų tikimybė, prastėja darbo kokybė ir tarpusavio santykiai, tiek darbe, tiek šeimoje. Kadangi problema tiek darbdaviui, tiek pačiam darbuotojui yra labai aktuali ir galinti sukelti nepageidaujamas pasekmes, įvairūs moksliniai bei praktiniai psichologijos tyrimai analizuoja, kokie veiksniai yra svarbiausi policijos pareigūnų profesinio pervargimo atsiradimui. Ieškoma sociodemografinių charakteristikų, asmenybės bruožų, įvairių emocijų, organizacinių charakteristikų sąsajų su skirtingais pareigūnų profesinio pervargimo komponentais.

² Maslach Ch., Jackson S. E., Leiter M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Third Edition. Mountain View, California.

³ *Ibid.*

⁴ Violanti M. J., Andrew E. M., Dorn J., Hartley T., Miller D. B. (2006). Posttraumatic Stress Symptoms and Subclinical Cardiovascular Disease in Police Officers. *International Journal of Stress Management*. 2006, Vol. 13, No. 4, 541–554.

Pastaruoju metu profesinio pervargimo tyrimų kontekste labai dažnai minimas darbo ir šeimos konfliktas, kaip viena iš itin svarbių profesinio pervargimo priežasčių.⁵ Jei darbuotojas nesugeba derinti darbo bei šeimos vaidmenų, jis patiria didelę įtampą. Policijos pareigūno darbas, daugelio mokslininkų nuomone, nėra palankus pasitenkinimą teikiantiems šeimyniniams ryšiams.⁶ Pareigūnai dažnai dirba pamainomis, turi dirbti viršvalandžius, jiems tenka vyksti į netikėtus iškvietimus. Pati policijos kultūra, anot Burke, Mikkelsen (2004) neretai kertasi su šeimos interesais. Todėl daugelis tyrimų atskleidžia, kad policijos pareigūnų tarpe skyrybos yra dažnesnės nei kitų profesijų atstovų grupėse,⁷ aukšti darbo reikalavimai turi neigiamą įtaką policijos pareigūno šeimos funkcionavimui ir pasitenkinimui šeimyniniais santykiais,⁸ o tai skatina profesinio pervargimo atsiradimą. Mokslininkų nuomone, neretai pareigūnų sociodemografinės charakteristikos yra mažiau svarbios patiriamam darbo - šeimos konfliktui ir profesiniam pervargimui negu darbinės aplinkos veiksniai, tokie kaip pamaininis darbas.⁹

Nežiūrint į tai, jog darbas ir šeima gali pozityviai įtakoti vienas kitą, tyrėjai daugiau dėmesio skiria neigiamiems šios sąveikos padariniams, kai darbo vaidmens reikalavimai trukdo atlikti šeimos vaidmens lūkesčius arba kai šeimos reikalavimai trukdo įvykdyti darbo reikalavimus. Žinoma, neigiamos darbo – šeimos konflikto pasekmės yra aktualesnės tiek darbdaviui, tiek pareigūnui, todėl tyrimų pozityvios darbo šeimos sąveikos bei pareigūnų psichologinės gerovės srityje trūksta, tačiau pozityvi darbo – šeimos sąveika gali būti svarbi prevencinė priemonė darbuotojų profesiniam pervargimui išvengti. Todėl tiek neigiamų, tiek teigiamų psichologinių darbo – šeimos sąveikos aspektų tyrimai yra aktualūs.

Šio darbo tikslas - nustatyti policijos pareigūnų profesinio pervargimo lygį bei paplitimą skirtingose lyties, amžiaus, išsilavinimo ir darbo pobūdžio grupėse, bei analizuoti sąsajas tarp darbo – šeimos sąveikos pobūdžio bei profesinio pervargimo. Keliami prielaida, kad policijos pareigūnai vyrai, jaunesni ir neturintys šeimos pareigūnai, dirbantys administracinį, o ne tiesioginį kriminalinį darbą, pasižymi mažesniu profesinio pervargimo lygiu nei policijos pareigūnės moterys, vyresni ar turintys šeimas pareigūnai bei dirbantys kriminalinėje policijoje. Taip pat keliami hipotezė, kad stiprėjant patiriamam darbo – šeimos konfliktui profesinio pervargimo lygis didėja, tuo tarpu atsirandant pozityviai darbo – šeimos sąveikai, pareigūnų

⁵ Burke R.J., Mikkelsen A. (2006). Burnout Among Norwegian Police Officers: Potential Antecedents and Consequences. *International Journal of Stress Management*. Vol. 13, No. 1, 64–83; Dierdoff E. C., Ellington J. K. (2008). It's the Nature of the Work: Examining Behavior-Based Sources of Work-Family Conflict Across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 2008, Vo. 93 No.4, 883 - 892.

⁶ *Ibid.*

⁷ Abdollahi A. K. (2002). Understanding police stress research. *Journal of Forensic Psychology Practice*. 2002, 1, 1–24.

⁸ Burke R.J., Mikkelsen A. (2006). Burnout Among Norwegian Police Officers: Potential Antecedents and Consequences. *International Journal of Stress Management*. Vol. 13, No. 1, 64–83.

⁹ *Ibid.*

profesinio pervargimo lygis mažėja. Tyrimu taip pat siekiama patikrinti prielaidą, kad darbo ir šeimos sąveikos ypatumai yra ne tik susiję su policijos pareigūnų patiriamu profesiniu pervargimu, bet ir yra veiksniai, galintys jį prognozuoti.

1. Tyrimo procedūra

Tiriamieji. Tyrime dalyvavo 222 Kauno miesto bei rajono ir Alytaus miesto policijos pareigūnai (110 vyrų ir 112 moterų). Tiriamieji buvo atrinkti, taikant „patogiosios“ imties sudarymo principą. Buvo išdalinta 250 anketų, iš jų tinkamomis tyrimui laikomos 222, anketų grįžtamumas – 89 proc. Jauniausias tiriamasis yra 20 m. amžiaus, vyriausias - 61 m., tiriamųjų amžiaus vidurkis $M = 32$. Toliau, duomenis analizuojant, tiriamieji buvo suskirstyti į dvi amžiaus grupes pagal amžiaus vidurkį (t.y., 20-32 m. ir 33-61 m).

Beveik pusė tiriamųjų buvo įgiję aukštąjį išsilavinimą (101), vidurinį išsilavinimą turi 65, aukštesnįjį - 55 tiriamieji. Vienas tiriamasis nurodė turintis nebaigtą aukštąjį išsilavinimą.

Pagal šeimyninę padėtį tiriamieji suskirstyti į keturias grupes: netekėjusi/nevedęs, ištekėjusi/vedęs, išsiskyrusi/-ęs, našlė/-ys. Daugiausiai tiriamųjų yra ištekėjusios/vedę (106), netekėjusios/nevedę nurodė 87 tiriamieji, išsiskyrusios/-ę - 24 tiriamieji, o našlė/-ys yra 5 tiriamieji. Toliau tyrime, duomenis analizuojant, tiriamieji suskirstyti į dvi grupes: pirmajai grupei priklauso vedę (ištekėjusios), antrajai visi kiti. Daugiau kaip pusė tiriamųjų nurodė gyvenantys kartu su vaikais (113), likusi dalis - be vaikų.

Daugiausiai tiriamųjų priklauso vidurinei policijos pareigūnų grandžiai (139), pirminei priklauso 62, aukštesniajai - 17, o aukščiausiajai grandžiai nepriklauso nė vienas tyrime dalyvavęs policijos pareigūnas. Tiriamiesiems taip pat pateiktas klausimas apie jų darbo pobūdį. Viešojoje (uniformuotoje) policijoje dirba didžioji dalis respondentų - 155, kriminalinėje policijoje – 29 (iš jų 12 moterų), o administracinį darbą dirbantys nurodė 37 tiriamieji (iš jų 30 moterų). Didžioji dalis tyrime dalyvavusių policijos pareigūnų dirba miesto vietovėje (172), rajone - 49, o vienas tiriamasis vietos nenurodė.

Tiriamieji taip pat suskirstyti į grupes pagal jų turimą darbo stažą. Daugiausiai tiriamųjų priklauso trečiajai grupei (11 - 20 m.) - 87, tik šiek tiek mažiau (80) pirmajai (darbo stažas nuo 1 iki 5 m.). Antrajai (6 - 10 m.) ir ketvirtajai (21 ir daugiau m.) grupėms priklauso atitinkamai 35 ir 20 tiriamųjų. Tiriamųjų darbo stažo vidurkis 11 metų. Analizuojant duomenis, tiriamieji suskirstyti į dvi grupes pagal jų turimą darbo stažą: iki 11 metų imtinai ir turintys didesnę darbo stažą nei 11 metų.

Statistinei duomenų analizei naudoti tokie metodai: aprašomoji statistika, Mann - Whitney U testas nepriklausomų imčių vidurkių palyginimui, koreliacinė ir regresinė analizė.

2. Tyrimo metodikos

Profesiniam pervargimui matuoti šiame tyrime naudojama *Maslach's Burnout Index-General Survey* skalė. Jos naudojimui gautas autorinių teisių agentūros leidimas. Iš anglų kalbos vertė ir dvigubą vertimą atliko D. Bubnienė ir K. Ait Youcef. Ši skalė susideda iš trijų subskalių: emocinio išsekimo (jį nurodo 9 skalės teiginiai), cinizmo (nurodo 5 skalės teiginiai) ir profesinių siekių nuvertinimo (nurodo 8 teiginiai). Aukštesni visų subskalių balai reiškia didesnę profesinį pervargimą (emocinį išsekimą, cinizmą ir profesinių siekių nuvertinimą). Klausimyno vidinis patikimumas Kronbach'o alfa 0,88. Vidinio subskalių patikimumo rodikliai tokie: emocinio išsekimo Kronbach'o alfa 0,89, cinizmo – 0,76, profesinių siekių nuvertinimo – 0,83.

Darbo-šeimos sąveikos pobūdžiui įvertinti naudotas klausimynas *Survey Work-Home Interaction* (SWING). Klausimyną sudarė Geurts ir kt.¹⁰ Šio metodo naudojimui gautas autorės leidimas, iš anglų kalbos metodą išvertė ir dvigubą vertimą atliko A. Endriulaitienė ir D. Žilinskaitė (VDU Psichologijos katedra). Klausimynas skirtas matuoti darbo ir šeimos vaidmenų sąveikai. Jį sudaro 27 klausimai. Klausimyno vidinis patikimumas yra 0,85 (Cronbach'o alfa). Darbo-šeimos konflikto skalės Cronbach'o alfa 0,91, o darbo - šeimos pozityvios sąveikos patikimumas 0,87.

3. Tyrimo rezultatai

Sociodemografiniai profesinio policijos pareigūnų pervargimo ypatumai. Pirmiausia buvo analizuojami visos tiriamųjų imties profesinio pervargimo komponentų (emocinio išsekimo, cinizmo, profesinių siekių nuvertinimo) vidurkiai. Rezultatai pateikti 1-oje lentelėje.

1 lentelė. Visos tiriamųjų imties profesinio pervargimo vidurkiai.

Kintamieji	Emocinis išsekimas	Cinizmas	Profes. siekių nuvert.
Bendras imties vidurkis ± stand.nuokr.	16,13 ± 10,664	7,62 ± 6,423	14,41 ± 9,608

Palyginus gautus rezultatus su skalės autorių C. Maslach, S. E. Jackson, M. P. Leiter (1996) pateiktais duomenimis, galima teigti, jog šio tyrimo visos imties tiriamųjų emocinis išsekimas, cinizmas ir profesinių siekių nuvertinimas yra vidutinio lygio. Profesinio pervargimo skalės autoriai taip pat yra suskirstę įvairių profesijų darbuotojų patiriamą profesinį pervargimą į

¹⁰ Geurts, Taris et al (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress, October-December 2005; 19(4): 319-339.*

žemą, vidutinį ir aukštą lygius. Remiantis jų pateiktomis normomis, buvo rastas toks šiame tyrime dalyvavusių policijos pareigūnų patiriamo emocinio išsekimo, cinizmo ir profesinių siekių nuvertinimo procentinis pasiskirstymas pagal lygius (2 lentelė):

2 lentelė. Policijos pareigūnų procentinis pasiskirstymas pagal jų patiriamą profesinį pervargimą.

Emocinis išsekimas	Lygis	Žemas ≤16	Vidutinis 17-27	Aukštas ≥28
	Procentai	54,1	29,7	16,2
Cinizmas	Lygis	Žemas ≤5	Vidutinis 6-10	Aukštas ≥11
	Procentai	42,3	28,4	29,3
Prof.siekių nuvertinimas	Lygis	Žemas ≥15	Vidutinis 9-14	Aukštas ≤8
	Procentai	45	24,4	30,6

Analizuojant gautus profesinio pervargimo procentinio pasiskirstymo duomenis pagal lygius (2 lentelė), randame, jog net 54, 1 proc. šiame tyrime dalyvavusių policijos pareigūnų pasižymi žemu emocinio išsekimo lygiu, 42,3 proc. policijos pareigūnų pasižymi žemu cinizmo lygiu ir 45 proc. – žemu profesinių siekių nuvertinimo lygiu. Palyginus nedaug tiriamųjų (16, 2 proc.) nurodo aukštą emocinio išsekimo lygį. Tačiau beveik po trečdalį tiriamųjų pasižymi aukštu cinizmo (29,3 proc.) ir profesinių siekių nuvertinimo lygiu (30,6 proc.).

Siekiant nustatyti profesinio policijos pareigūnų pervargimo skirtumus ir tendencijas, susijusias su sociodemografinėmis charakteristikomis, buvo lyginami vidurkiai ir vidutiniai požymio rangai. Profesinis pervargimas buvo lyginamas skirtingos lyties, amžiaus, išsilavinimo, šeimyninės padėties, skirtingo statuso, darbo pobūdžio, darbo stažo, taip pat gyvenančių kartu su vaikais ir be jų policijos pareigūnų grupėse. 3 lentelėje pateikti profesinio policijos pareigūnų pervargimo rezultatai pagal sociodemografinės charakteristikas.

3 lentelė. Profesinio pervargimo palyginimas pagal sociodemografinės charakteristikas.

Kintamieji		Emocinis išsekimas		Cinizmas		Profes. siekių nuvert.	
		Mann-Whitney vidut. rangai	Vidurkis ± stand.nuokr.	Mann-Whitney vidut. rangai	Vidurkis ± stand.nuokr.	Mann-Whitney vidut. rangai	Vidurkis ± stand.nuokr.
Lytis	Vyrai N=110	108,5	15,51 ± 10,642	120,55	8,45 ± 6,463	112,36	14,37 ± 9,195
	Moterys N=112	114,43	16,73 ± 10,698	102,62	6,80 ± 6,306	110,66	14,45 ± 10,038
	p reikšmė	0,492		0,037		0,843	
Amžius	20-32 N=120	111,3	15,98 ± 10,303	120,02	8,44 ± 6,549	119,05	15,53 ± 9,688

	33-61 N=102	111,74	16,29 ± 11,122	101,48	6,66 ± 6,165	102,62	13,09 ± 9,387
	p reikšmė	0,96		0,031		0,057	
Išsila-	Vidurinis N=65	83,88	16,26±11,292	87,86	8,43±6,987	87,5	14,83±9,831
vinimas	Aukštasis N=101	83,26	15,76±10,497	80,69	7,27±6,224	80,93	13,40±9,592
	p reikšmė	0,935		0,346		0,389	
Šeim. padėtis	Vedę N=106	107,42	15,51±10,611	103,41	6,91±6,422	112,83	14,68±9,926
	Visi kiti N=116	115,23	16,69±10,726	118,9	8,28±6,381	110,29	14,16±9,344
	p reikšmė	0,365		0,072		0,769	
Vaikai	Gyvena kartu N=113	113,15	16,57±11,147	104,73	6,99±6,298	109,8	14,32±10,194
	Negyvena su vaikais N=109	109,79	15,67±10,170	118,51	8,28±6,515	113,26	14,50±9,006
	p reikšmė	0,696		0,109		0,688	
Grandis	Pirminė N=62	37,85	15,1±10,397	39,9	7,06±6,340	39,21	14,53±9,373
	Aukštesnioji N=17	47,85	19,94±11,734	40,38	6,71±4,647	42,88	15,29±7,060
	p reikšmė	0,111		0,938		0,558	
Darbo	Kriminalinė N=29	36,79	18,03±11,384	39,16	9,38±6,549	35,19	15,17±8,856
pobūdis	Administr. N=37	30,92	14,84±9,553	29,07	6,08±4,980	32,18	13,70±8,00
	p reikšmė	0,217		0,034		0,526	
Darbo	≤ 11 metų N=122	109,82	15,87±10,577	114,89	8,07±6,814	116,53	15,22±9,935
stažas	> nei 11 metų N=100	113,55	16,44±10,814	107,37	7,07±5,899	105,36	13,42±9,144
	p reikšmė	0,667		0,384		0,197	

Palyginus policijos pareigūnų profesinį pervargimą pagal lytį, randami vidutinių rangų ir vidurkių skirtumai. Policijos pareigūnių moterų emocinio išsekimo rezultatai aukštesni nei vyrų, taip pat viršija bendrą visos imties vidurkį (žr. 1 lentelę). Tačiau remiantis tyrimo rezultatais nustatyta, kad vyrų ir moterų emocinis išsekimas ir profesinių siekių nuvertinimas statistiškai reikmingai nesiskiria ($p = 0.492$). Tuo tarpu, nagrinėjant cinizmo rezultatus vyrų ir moterų grupėse, rastas statistiškai reikšmingas skirtumas: policijos pareigūnai vyrai cinizmu pasižymi labiau nei policijos pareigūnės moterys ($p = 0.037$). Lentelėje pateikti rezultatai taip pat rodo, jog policijos pareigūnų vyrų cinizmo vidurkis viršija bendrą visos imties tiriamųjų vidurkį.

Mokslinėje literatūroje pateikiami duomenys, kad profesinis pervargimas gali būti susijęs su amžiumi. Nagrinėjant policijos pareigūnų profesinio pervargimo rezultatus skirtingo amžiaus grupėse nustatyta, kad jaunesnių ir vyresnių policijos pareigūnų emocinis išsekimas

nesiskiria ($p=0.96$). Tuo tarpu cinizmo lygis šiose grupėse skiriasi statistiškai reikšmingai – jaunesni policijos pareigūnai yra labiau ciniški nei vyresni ($p = 0,031$). Jaunesnių policijos pareigūnų imtyje taip pat stebimos profesinių siekių nuvertinimo tendencijos ($p = 0.057$).

Kaip matyti iš 3 lentelės, nenustatytas statistiškai reikšmingas emocinio išsekimo, cinizmo ir profesinių siekių nuvertinimo skirtumas tarp skirtingo išsilavinimo ir skirtingos šeimyninės padėties policijos pareigūnų ($p>0,05$). Stebima tik statistinė tendencija, jog vedę policijos pareigūnai yra mažiau ciniški ($p = 0,072$). Emocinio išsekimo, cinizmo ir profesinių siekių statistiškai reikšmingų skirtumų nerasta ir lyginant skirtingo statuso bei darbo stažo policijos pareigūnų grupes ($p>0,05$). Vis dėlto, rezultatai atskleidžia, kad pareigūnai, priklausantys aukštesniajai policijos grandžiai, pasižymi aukščiausiu emocinio išsekimo lygiu, lyginant su kitomis sociodemografinėmis grupėmis ($M = 19,94$; $SD = 11,734$).

Tuo tarpu, lyginant policijos pareigūnų cinizmą pagal jų darbo pobūdį, randama, jog dirbantys kriminalinėje policijoje pasižymi didesniu cinizmu lygiu nei dirbantys administracinį darbą ir šis skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($p = 0,034$). Reikia pažymėti, jog pareigūnų, dirbančių kriminalinėje policijoje, cinizmo lygis yra pats didžiausias, lyginant su kitomis sociodemografinėmis grupėmis ($M = 9,38$; $SD = 6,549$). Taip pat gana aukštas ir kriminalinės policijos pareigūnų emocinio išsekimo lygis ($M = 18,03$; $SD = 11,384$).

Profesinio pervargimo sąsajos su darbo-šėimos konfliktu ir pozityvia darbo – šėimos sąveika. Toliau tyrime buvo siekiama patikrinti, ar profesinis policijos pareigūnų pervargimas yra susijęs su darbo - šėimos konfliktu ir pozityvia darbo – šėimos sąveika ir koks to ryšio stiprumas. Atlikta koreliacinė analizė, jos rezultatai pateikti 4 lentelėje.

4 lentelė. Profesinio pervargimo ir darbo - šėimos konflikto ryšys.

	Spirmeno koreliacijos koeficiento rezultatai	Emocinis išsekimas	Cinizmas	Profesinių siekių nuvertinimas
Darbo - šėimos konfliktas	r	0,582**	0,444**	0,200**
	p	0,0001	0,0001	0,003
Darbo ir šėimos pozityvi sąveika	r	-0,169*	-0,166*	-0,455**
	p	0,012	0,013	0,0001

** statistiškai reikšmingas ryšys, kai reikšmingumo lygmuo 0,01;

* statistiškai reikšmingas ryšys, kai reikšmingumo lygmuo 0,05.

Nustatyta, kad emocinis išsekimas, cinizmas ir profesinių siekių nuvertinimas susijęs su darbo - šėimos konfliktu. Ryšys tarp darbo - šėimos konflikto ir profesinių siekių nuvertinimo yra silpnas. Spearman'o koreliacijos koeficientas $r = 0,2$ ($p = 0,001$). Ryšys tarp darbo - šėimos

konflikto bei emocinio išsekimo ir cinizmo yra vidutinio stiprumo. Spearman'o koreliacijos koeficientas $r = 0,582$ ir $r = 0,444$. Vadinas, didėjant (mažėjant) policijos pareigūnų patiriamam darbo ir šeimos konfliktui, didėja (mažėja) emocinis išsekimas, cinizmo ir profesinių siekių nuvertinimo lygis.

4 lentelėje taip pat matome, jog visi trys profesinio pervargimo komponentai (emocinis išsekimas, cinizmas ir profesinių siekių nuvertinimas) susiję su darbo-šeimos pozityvia sąveika. Ryšys tarp darbo-šeimos pozityvios sąveikos ir profesinių siekių nuvertinimo yra vidutinio stiprumo. Spearman'o koreliacijos koeficientas $r = -0,455$ ($p = 0,001$). Ryšys tarp darbo-šeimos pozityvios sąveikos bei emocinio išsekimo ir cinizmo yra silpnas. Spearman'o koreliacijos koeficientas $r = -0,169$ ($p = 0,012$) ir $r = -0,166$ ($p = 0,013$). Taigi, koreliacinė analizė parodė, jog didėjant (mažėjant) policijos pareigūnų patiriamai darbo ir šeimos pozityviai sąveikai, mažėja (didėja) emocinis išsekimas, cinizmo ir profesinių siekių nuvertinimo lygis.

Profesinio pervargimo prognostiniai modeliai. Siekiant patikrinti prielaidą, kad darbo ir šeimos sąveika yra ne tik susijusi, bet ir gali prognozuoti policijos pareigūnų profesinį pervargimą, atlikta regresinė analizė ir kiekvienam profesinio pervargimo komponentui atskirai sukurti prognostiniai modeliai. Visi modeliai pasižymi statistiniu reikšmingumu (jų F kriterijaus $p = 0,0001$). Durbin - Watson ir VIF kriterijai, taip pat standartizuotų liekanų grafikai taip pat patvirtina prognostinių modelių statistinį reikšmingumą. Nepriklausomų kintamųjų įtraukimas į prognostinius modelius vertinamas pagal jų statistinį reikšmingumą ($p = 0,05$). Šių modelių statistika pateikta 5 lentelėje.

5 lentelė. Prognostiniai policijos pareigūnų profesinio pervargimo modeliai.

Priklausomas kintamasis	Prognostiniai modeliai	B	Beta	t	p	R	R ²
Emocinis išsekimas	Darbo-šeimos konfliktas	0,873	0,604	11,211	0,0001	0,604	0,365
	Darbo-šeimos konfliktas Darbo-šeimos pozityvi sąveika	0,860 -0,189	0,595 -0,118	11,111 -2,213	0,0001 0,028	0,615	0,379
Cinizmas	Darbo-šeimos konfliktas	0,442	0,509	8,740	0,0001	0,509	0,259
	Darbo-šeimos konfliktas Darbo-šeimos pozityvi sąveika	0,432 -0,140	0,497 -0,146	8,630 -2,534	0,0001 0,012	0,529	0,280
Profesinių siekių nuvert.	Darbo-šeimos pozityvi sąveika	-0,645	-0,448	-7,407	0,0001	0,448	0,200
	Darbo-šeimos pozityvi sąveika	-0,627	-0,435	-7,288	0,0001		
	Darbo-šeimos konfliktas	0,215	0,165	2,768	0,006	0,477	0,227

Iš 5 lentelės matyti, kad emociniam išsekimui, cinizmui ir profesinių siekių nuvertinimui prognozuoti buvo sukurta po du modelius. Pagal pirmąjį modelį emocinį išsekimą prognozuoja didėjantis darbo ir šeimos konfliktas ($Beta = 0,604$). Šis modelis paaiškina 36,5 procentus imties duomenų ($R^2 = 0,365$), t.y., tiek policijos pareigūnų didėjančią emocinį išsekimą galima paaiškinti didėjančiu darbo ir šeimos konfliktu. Antrajame modelyje į emocinio išsekimo regresijos lygtį taip pat įtraukta pozityvi darbo ir šeimos sąveika. Modelio prognostinę vertę tai padidina beveik iki 38 procentų ($R^2 = 0,379$). Vadinasi, tokios dalies policijos pareigūnų didėjančią emocinį išsekimą galima paaiškinti didėjančiu darbo ir šeimos konfliktu ($Beta = 0,595$) bei mažėjančia pozityvia darbo ir šeimos sąveika ($Beta = -0,118$).

Policijos pareigūnų cinizmą pagal pirmąjį prognostinį modelį galima paaiškinti beveik 26 procentams imties duomenų ($R^2 = 0,259$): tiek policijos pareigūnų, didėjant darbo ir šeimos konfliktui ($Beta = 0,509$), pasižymi didesniu cinizmo lygiu. Antrajame cinizmo prognostiniame modelyje randame didėjančią darbo ir šeimos konfliktą ($Beta = 0,497$) ir mažėjančią pozityvią darbo ir šeimos sąveiką ($Beta = -0,146$). Pozityvios darbo ir šeimos sąveikos įtraukimas į regresijos lygtį modelio prognostinę vertę padidina iki 28 procentų ($R^2 = 0,280$), taigi tokio skaičiaus tyrime dalyvavusių policijos pareigūnų didėjančią cinizmo lygį paaiškina didėjantis darbo ir šeimos konfliktas bei mažėjanti pozityvi darbo ir šeimos sąveika.

5 lentelėje galima matyti, kad darbo ir šeimos sąveika taip pat svarbi, prognozuojant ir profesinių siekių nuvertinimą. Pirmasis modelis paaiškina 20 procentų tyrimo duomenų sklaidą ($R^2 = 0,200$): tiek policijos pareigūnų, mažėjant pozityviai darbo ir šeimos sąveikai ($Beta = -0,448$), patiria didesnę profesinių siekių nuvertinimą. Į antrąjį modelį įtrauktas darbo ir šeimos konfliktas modelio prognostinę vertę padidina iki beveik 23 procentų ($R^2 = 0,227$). Remiantis šiuo modeliu, 23 procentai tyrime dalyvavusių policijos pareigūnų, mažėjant pozityviai darbo ir šeimos sąveikai ($Beta = -0,435$) ir didėjant darbo ir šeimos konfliktui ($Beta = 0,165$), pasižymi profesinių siekių nuvertinimo didėjimu.

4. Rezultatų aptarimas

Šiuo tyrimu buvo siekta nustatyti policijos pareigūnų patiriamo profesinio pervargimo lygį bei jo paplitimą skirtingose lyties, amžiaus, išsilavinimo ir darbo pobūdžio grupėse, analizuoti sąsajas tarp darbo – šeimos sąveikos ypatumų bei profesinio pervargimo, o taip pat atskleisti policijos pareigūnų profesinio pervargimo pagal darbo ir šeimos sąveikos ypatumus prognozavimo galimybes.

Tikėtasi, kad policijos pareigūnų profesinis pervargimas gali būti susijęs su sociodemografinėmis charakteristikomis, t.y, lytimi, amžiumi, išsilavinimu, šeimynine padėtimi, užimamomis pareigomis (statusu), darbo stažu ir darbo pobūdžiu bei tuo, ar policijos pareigūnai gyvena kartu su vaikais, ar be jų.

Gauti rezultatai atskleidė keletą svarbių dalykų. Nustatyta, kad policijos pareigūnai vyrai pasižymi didesniu cinizmo išreikštumu nei moterys. Šie rezultatai atspindi Salanova, Peiro, Schaufeli (2002), Maslach, Jackson, Leiter (1996) gautus rezultatus. Taip pat nustatyta, kad jaunesni policijos pareigūnai pasižymi didesniu cinizmo išreikštumu nei vyresni. Tai papildė užsienio tyrėjų¹¹ išvadas. Jaunesnių policijos pareigūnų imtyje taip pat stebimos profesinių siekių nuvertinimo tendencijos. Tačiau tyrimo rezultatai nepatvirtino hipotezės, kad policijos pareigūnės moterys patiria didesnę emocinį išsekimą nei vyrai.

Siekiant patikrinti prielaidą, kad išsilavinimas gali būti susijęs su profesiniu pervargimu, atlikta duomenų analizė skirtingą išsilavinimą turinčių policijos pareigūnų grupėse. Remiantis mokslinių tyrimų duomenimis,¹² tikėtasi, kad turintys žemesnį išsilavinimą policijos pareigūnai patiria didesnę profesinį pervargimą nei turintys aukštąjį išsilavinimą. Manoma, kad žemesnis išsilavinimas neleidžia siekti karjeros ir aukštesnio statuso, todėl kyla neigiamos su darbu susijusios emocijos, nusivylimas. Lyginant šių dviejų grupių vidurkius, rasti skirtumai: vidurinį išsilavinimą turinčių policijos pareigūnų emocinio išsekimo, cinizmo ir profesinių siekių nuvertinimo rodikliai aukštesni nei turinčių aukštąjį išsilavinimą. Vis dėlto, šie skirtumai nėra statistiškai reikšmingi, taigi, tyrimo rezultatai hipotezės nepatvirtino. Įtakos tokiems rezultatams galbūt turėjo tai, kad didžioji dauguma tiriamųjų (56 iš 65), turinčių vidurinį išsilavinimą, yra iki 30 m. amžiaus, todėl teoriškai visi jie turi galimybę įgyti aukštąjį išsilavinimą ir tokiu būdu bandyti siekti karjeros.

Mokslinių tyrimų duomenys atskleidžia, kad profesinis pervargimas taip pat gali būti susijęs su šeimynine padėtimi. Buvo iškelta prielaida, kad vedę policijos pareigūnai patiria mažesnę profesinį pervargimą nei negyvenantys santuokoje. Tokius rezultatus atskleidė ir Maslach, Jackson, Leiter (1996) tyrimai. Tyrime, lyginant šių dviejų grupių vidurkius, rasti skirtumai: vedę policijos pareigūnai pasižymėjo mažesniu emociniu išsekimu ir cinizmu, tačiau kiek labiau nuvertino savo profesinius siekius nei negyvenantys santuokoje. Aiškinant šį skirtumą, tikriausiai galima kalbėti apie darbo-šėimos konfliktą. Visgi, statistinio reikšmingumo tarp šių dviejų grupių nerasta.

¹¹ Evers W.J.G., Brouwers A., Tomic W. (2002). Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology* (2002), 72, 227–243; Maslach Ch., Jackson S. E., Leiter M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Third Edition. Mountain View, California.

¹² *Ibid.*

Literatūroje taip pat teigiama, kad pats darbo turinys gali turėti didelę reikšmę profesiniam pervargimui atsirasti.¹³ Tyrime kelta hipotezė, kad kriminalinėje policijoje dirbantys pareigūnai patiria didesnę profesinį pervargimą nei dirbantys administracinį darbą. Taip manyta, nes darbas kriminalinėje policijoje, pačių pareigūnų teigimu, sukelia ypatingai daug streso ir nemalonių išgyvenimų, kadangi nuolat tenka susidurti su nusikaltimais, matyti žiaurius jų padarinius, nusikaltimus nuodugnai tirti. Nustatyta, kad kriminalinėje policijoje dirbantys pareigūnai patiria didesnę emocinį išsekimą, cinizmą ir profesinių siekių nuvertinimą nei dirbantys administracinį darbą. Lyginant vidurkius tarp visų sociodemografinių grupių, reikia pastebėti, kad dirbančių kriminalinėje policijoje pareigūnų emocinio išsekimo ir cinizmo išreikštumas yra pats didžiausias. Lyginant kriminalinės policijos pareigūnų ir dirbančių administracinį darbą pareigūnų cinizmas skiriasi statistiškai reikšmingai, todėl hipotezė, kad kriminalinėje policijoje dirbantys pareigūnai patiria didesnę profesinį pervargimą nei dirbantys administracinį darbą, pasitvirtino iš dalies: kriminalinėje policijoje dirbantys pareigūnai pasižymi didesniu cinizmu nei dirbantys administracinį darbą.

Dar viena policijos pareigūnų darbo charakteristika – grandis (arba kitaip, statusas). Šiame tyrime buvo tikrinama hipotezė, kad priklausantys aukštesniajai grandžiai policijos pareigūnai patiria didesnę profesinį pervargimą nei pirminės grandies pareigūnai. Manyta, kad aukštesnės pareigos sukelia daugiau streso, kuris paskatina profesinio pervargimo atsiradimą ir gilėjimą. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad aukštesniosios grandies policijos pareigūnai yra labiau emociškai išsekę ir labiau nuvertina savo profesinius siekius nei pirminės grandies pareigūnai. Tačiau pirminės grandies pareigūnai pasižymi didesniu cinizmu. Vis dėlto, skirtumai tarp šių dviejų grupių nėra statistiškai reikšmingi, todėl hipotezė, kad priklausantys aukštesniajai grandžiai policijos pareigūnai patiria didesnę profesinį pervargimą nei pirminės grandies pareigūnai, nepasitvirtino. Tokius rezultatus turbūt paaiškina per mažas aukštesniosios grandies pareigūnų skaičius šiame tyrime.

Analizuojant šio tyrimo rezultatus, paaiškėjo, kad, nors visos imties tiriamųjų policijos pareigūnų emocinio išsekimo, cinizmo ir profesinių siekių nuvertinimo rezultatai žymi vidutinį profesinio pervargimo lygį, o aukštu emocinio išsekimo lygiu pasižymi tik 16,1 proc. tiriamųjų, tačiau beveik trečdalis policijos pareigūnų pasižymi aukštu cinizmo lygiu (29,3 proc.). Tai labai svarbu, žinant, jog didėjant cinizmui ima reikštis abejingumas ir neigiamas požiūris į darbo aplinkoje sutinkamus žmones (Maslach, Jackson, Leiter, 1996). Policijos pareigūnams kasdien tenka susidurti su žmonėmis, todėl cinizmas jų elgesyje turi neigiamas pasekmes visuomenėje besiformuojančiai nuomonei apie visą policijos sistemą. Tyrime taip pat paaiškėjo, kad

¹³ Pacevičius J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2006. 2 (7), 125-129.

profesinių siekių nuvertinimo lygiu pasižymi irgi beveik trečdalis policijos pareigūnų (30,6 proc.). Žinant, kad profesinių siekių nuvertinimui būdingas nepakankamas savo darbo svarbos ir profesinių gebėjimų vertinimas, galima kelti prielaidą, jog tas policijos pareigūnas, kuris nuvertina savo darbo svarbą ir nepasitiki savo profesiniais gebėjimais negali tinkamai atlikti pareigų ir pateisinti visuomenės lūkesčių.

Toliau buvo analizuojamos profesinio policijos pareigūnų pervargimo ir darbo – šeimos konflikto sąsajos, atlikta koreliacinė analizė. Jos rezultatai atskleidė, jog darbo – šeimos konfliktas yra teigiamai susijęs su emociniu išsekimu, cinizmu ir profesinių siekių nuvertinimu, t.y., didėjant darbo – šeimos konfliktui, policijos pareigūnų profesinis pervargimas didėja. Šie rezultatai patvirtina Maslach, Jackson (1981), O’Driscoll, Ilgen, Hildreth (1992), Judge, Boudreau, Bretz (1994) ir kt.¹⁴ tyrimų duomenis. Stipriausios sąsajos rastos tarp emocinio išsekimo ir darbo – šeimos konflikto, taip pat cinizmo ir darbo – šeimos konflikto. Kitaip tariant, didėjant darbo – šeimos konfliktui, didėja policijos pareigūnų emocinių resursų poreikio pojūtis, pasireiškiantis emocinio fono pažemėjimu, dvasine tuštuma, nuovargio jausmu, taip pat ima dominuoti tarpasmeninis abejingumas ir negatyvus požiūris į darbo aplinkoje sutinkamus žmones (Maslach, Jackson, Leiter, 1996). Tuo tarpu profesinių siekių nuvertinimo ir darbo – šeimos konflikto ryšys, nors ir statistiškai patikimas, tačiau gana silpnas.

Gauti koreliacinės analizės rezultatai rodo, kad pozityvi darbo – šeimos sąveika taip pat yra susijusi su emociniu išsekimu, cinizmu ir profesinių siekių nuvertinimu. Šis ryšys yra neigiamas, t.y., pozityviai darbo – šeimos sąveikai mažėjant, didėja policijos pareigūnų profesinis pervargimas. Tai patvirtina Geurts (2005) tyrimų rezultatus, kad pozityvi darbo-šeimos sąveika turi sąsajas su asmens gera savijauta ir sveikata. Vis dėlto, pozityvios darbo – šeimos sąveikos ryšys su emociniu išsekimu ir cinizmu yra gana silpnas. Stipriausios pozityvios darbo – šeimos sąveikos sąsajos randamos su profesinių siekių nuvertinimu. Tai rodo, jog mažėjant pozityviai darbo – šeimos sąveikai, mažėja ir policijos pareigūnų savęs, kaip profesionalų, vertinimas, t.y., didėja neigiamas savo profesinių gebėjimų, galimybių ir pasiekimų vertinimas ir/ar ribojimas, savo darbo svarbos nuvertinimas (Maslach, Jackson, Leiter, 1996).

Šiuo tyrimu taip pat buvo siekiama atskleisti policijos pareigūnų patiriamo profesinio pervargimo prognozavimo galimybes pagal darbo ir šeimos sąveikos ypatumus. Policijos pareigūnų profesinio pervargimo (emocinio išsekimo, cinizmo ir profesinių siekių nuvertinimo) prognostiniams modeliams sudaryti atlikta regresinė analizė. Nustatyta, kad policijos pareigūnų emocinį išsekimą prognozuoja didėjantis darbo – šeimos konfliktas. Kai į prognostinį modelį įtraukiama mažėjanti pozityvi darbo – šeimos sąveika, modelio prognostinė galia padidėja ir šis

¹⁴ Jarrod H.M. (2006). The Downside of coping: Work-family conflict, employee burnout and the moderating effects of coping strategies. *Journal Of Management and Organization*, Sept 2006.

modelis paaiškina daugiau nei trečdaliu (38 procentus) tyrime dalyvavusių policijos pareigūnų emocinį išsekimą.

Regresinės analizės rezultatai rodo, kad didėjančią policijos pareigūnų cinizmą prognozuoja didėjantis darbo – šeimos konfliktas. Jei policijos pareigūnai tuo pačiu patiria ir mažėjančią pozityvią darbo – šeimos sąveiką, modelio prognostinė galia padidėja, t.y., 28 procentų tyrime dalyvavusių policijos pareigūnų cinizmą galima paaiškinti didėjančiu darbo – šeimos konfliktu ir mažėjančia pozityvia darbo – šeimos sąveika. Policijos pareigūnų profesinių siekių nuvertinimo didėjimą prognozuoja mažėjanti pozityvi darbo – šeimos sąveika. Prognozė sustiprėja, į regresijos modelį įtraukus didėjančią darbo – šeimos konfliktą. Toks modelis paaiškina beveik 23 procentus tyrime dalyvavusių pareigūnų profesinių siekių nuvertinimą.

Apibendrinant regresinės analizės rezultatus, galima tvirtinti, jog prielaida, kad policijos pareigūnų emocinį išsekimą, cinizmą ir profesinių siekių nuvertinimą patikimai prognozuoja didėjantis darbo – šeimos konfliktas ir mažėjanti pozityvi darbo – šeimos sąveika, pasitvirtino.

Vertinant šiame darbe gautus rezultatus, svarbu atkreipti dėmesį į keletą apribojimų. Pirma, šie rezultatai negali būti taikomi visiems Lietuvos policijos pareigūnams, nes tyrimo duomenims surinkti naudotas patogiosios imties sudarymo principas ir tyrime dalyvavo tik Kauno miesto ir rajono bei Alytaus miesto policijos pareigūnai. Prognostiniai policijos pareigūnų profesinio pervargimo modeliai paaiškina nuo 23 iki 38 procentų imties duomenų sklaidą. Taigi, nemažas procentas policijos pareigūnų profesinio pervargimo liko nepaaiškinta darbo – šeimos sąveikos ypatumais, todėl reikia ieškoti kitų veiksnių, galinčių prognozuoti ar turėti įtakos profesinio pervargimo atsiradimui ir gilėjimui.

Deja, nei koreliacinė, nei regresinė analizė neleidžia kalbėti apie priežastinius ryšius (t.y., kad profesinis pervargimas priklauso nuo darbo – šeimos sąveikos ypatumų ir atvirkščiai). Jų rezultatai leidžia tik nustatyti ir prognozuoti sąsajas tarp šių kintamųjų, o taip pat kelti hipotetinę prielaidą, kad policijos pareigūnams sudarius galimybes sumažinti patiriamą darbo – šeimos konfliktą ir padidinti pozityvią darbo – šeimos sąveiką, galima sumažinti jų patiriamą profesinį pervargimą.

Šiame tyrime nebuvo gilintasi į policijos pareigūnų darbo krūvį, darbo valandas, psichologinį organizacijos klimatą, atlyginimą už atliktą darbą, o šie ir kiti veiksniai taip pat gali būti reikšmingai susiję su profesiniu pervargimu. Taip pat labai svarbu išsiaiškinti pagrindines darbo - šeimos konfliktą sukeliančias priežastis, kad būtų galima parengti tinkamas prevencines ir intervencines priemones. Darbo – šeimos konfliktą apibūdinantys teiginiai nurodo, kad policijos pareigūno darbas reikalauja daug pastangų, dėmesio, laiko (pvz., „Dėl darbo reikalų atsisakote susitikimų su sutuoktiniu/šeima/draugais“ ir pan.). Šeima taip pat kelia tam tikrus įsipareigojimus (pvz., „Dėl įsipareigojimų šeimai vėluojate į darbą“), todėl darbo ir šeimos

vaidmenų derinimas, siekiant mažinti policijos pareigūnų profesinį pervargimą ar užkirsti jam kelią, turėtų būti vienas iš darbovietės (organizacijos) prioritetų. Tuo labiau, kad tiek emocinis išsekimas, tiek cinizmas ir profesinių siekių nuvertinimas yra žalingas ne tik juos patiriantiems individams, bet ir organizacijai, kurioje jie dirba, šiuo atveju, visai policijos struktūrai ir jos įvaizdžiui visuomenėje.

Išvados

1. Tik vienas iš profesinio pervargimo komponentų – cinizmas – yra susijęs su sociodemografinėmis charakteristikomis:

- policijos pareigūnai vyrai pasižymi didesniu cinizmu nei policijos pareigūnės moterys;
- jaunesni policijos pareigūnai pasižymi didesniu cinizmu nei vyresni policijos pareigūnai;
- policijos pareigūnai, dirbantys kriminalinėje policijoje, pasižymi didesniu cinizmu nei dirbantys administracinį darbą.

2. Didėjant darbo - šeimos vaidmenų konfliktui, didėja profesinis policijos pareigūnų pervargimas (t.y., emocinis išsekimas, cinizmas, profesinių siekių nuvertinimas).

3. Mažėjant pozityviai darbo - šeimos vaidmenų sąveikai, didėja profesinis policijos pareigūnų pervargimas (t.y., emocinis išsekimas, cinizmas, profesinių siekių nuvertinimas).

4. Policijos pareigūnų didėjančią profesinį pervargimą (emocinį išsekimą, cinizmą, profesinių siekių nuvertinimą) prognozuoja didėjantis darbo – šeimos konfliktas ir mažėjanti pozityvi darbo – šeimos sąveika.

Literatūra

-
- Abdollahi A. K. (2002). Understanding police stress research. *Journal of Forensic Psychology Practice*. 2002, 1, 1–24.
- Burke R.J., Mikkelsen A. (2006). Burnout Among Norwegian Police Officers: Potential Antecedents and Consequences. *International Journal of Stress Management*. Vol. 13, No. 1, 64–83.
- Dierdoff E. C., Ellington J. K. (2008). It's the Nature of the Work: Examining Behavior-Based Sources of Work-Family Conflict Across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 2008, Vo. 93 No.4, 883 - 892.
- Evers W.J.G., Brouwers A., Tomic W. (2002). Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology* (2002), 72, 227–243.
- Geurts, Taris et al (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and

- validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress, October-December 2005; 19(4): 319-339.*
- Jagelavičius A. (2002). Prieiga internete: [žiūrėta 2008 04 30] <http://www.mruni.lt/kpf_dokumentai/katedros/Policijos_veiklos/Paskaitos/izangine_paskaita.doc>
- Jarrold H.M. (2006). The Downside of coping: Work-family conflict, employee burnout and the moderating effects of coping strategies. *Journal Of Management and Organization, Sept 2006.*
- Loo R. (2004). A typology of burnout types among police managers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management. 2004, Vol. 27, No. 2, 156-165.*
- Malach – Pines A., Keinan G. (2007). Stress and Burnout in Israeli Police Officers During a Palestinian Uprising. *International Journal of Stress Management, Vol 14 (2), May 2007, 160-174.*
- Maslach Ch., Jackson S. E., Leiter M. P. (1996). Maslach Burnout Inventory. Third Edition. Mountain View, California.
- McCarty W.P., Zhao J.S., Garland B.E. (2007). Occupational stress and burnout between male and female police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, Vol. 30 No. 4, 2007, 672-691.*
- Miller L. (2006). Practical Police Psychology: Stress Management and Crisis Intervention for Law Enforcement. NY.
- Pacevičius J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. 2006. 2 (7), 125-129.*
- Salanova M., Peiro J.M., Schaufeli W.B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 2002, 11 (1), 1-25.*
- Violanti M. J., Andrew E. M., Dorn J., Hartley T., Miller D. B. (2006). Posttraumatic Stress Symptoms and Subclinical Cardiovascular Disease in Police Officers. *International Journal of Stress Management. 2006, Vol. 13, No. 4, 541-554.*

THE RELATIONSHIP OF OCCUPATIONAL BURNOUT TO THE WORK – FAMILY INTERACTION AMONG THE POLICE OFFICERS

Auksė Endriulaitienė, Dovilė Bubnienė

Vytautas Magnus University, Lithuania

Summary. *The article presents results of the survey on the relationship of occupational burnout to the work–family interaction among the police officers. In this research the occupational burnout refers to a syndrome that involves emotional exhaustion, cynicism and devaluation of professional goals. The aim of the survey was to determine the level of occupational exhaustion among police officers taking into consideration socio-demographic characteristics – gender, age, education, family status and others. Another aim of the research was to analyze whether occupational burnout among police officers is related to the interplay*

between work and family. During the research the work- family interaction was distinguished into 1) work–family conflict and b) positive work–family interaction.

The results of the survey proved the hypothesis that male police officers have higher levels of cynicism than female officers. The research also tested the hypothesis that younger police officers display higher levels of cynicism than older ones. The results confirmed this hypothesis. The survey sample of the younger police officers included significant number of cases of reduced occupational expectations. The research also tested the hypothesis that police officers on patrol duty suffer from higher levels of emotional exhaustion, cynical attitudes and devaluation of professional goals than officers assigned to the paperwork jobs. The comparison of the levels of cynicism among the police officers with patrol duties and officers having sedate office jobs yielded statistically important results; therefore, the hypothesis that the occupational burnout is more prevalent among police officers with patrol duties than those working in offices was partially proved: the police officers who are on patrol duty expressed higher levels of cynical attitude than those assigned to the paperwork jobs.

The research also tested the hypothesis that the increase in the work–family role conflict leads to higher levels of occupational burnout among police officers. The results of the survey demonstrated that all three components of the occupational burnout (emotional exhaustion, cynicism and devaluation of professional goals) are positively related to the work–family conflict, i. e. the increase of the work–conflict leads to the higher levels of occupational burnout among police officers. The correlation analysis was performed in an effort to evaluate the relationship of occupational burnout to the positive work–family interaction. The results of the analysis revealed that the occupational burnout is negatively correlated with a positive work–family interaction, i. e. the decrease in the positive work–family interaction leads to an increase in the occupational burnout (emotional exhaustion, cynicism and devaluation of professional goals) of the police officers. Regressive analysis revealed that burnout of police officers can be prognosticated by decreasing positive work-family interference and increasing work-family conflict.

Keywords: *burnout, emotional exhaustion, cynicism, devaluation of professional goals, work–family conflict, positive work–family interaction.*
