ISSN 2029-1701

Mokslinių straipsnių rinkinys
VISUOMENĖS SAUGUMAS IR VIEŠOJI TVARKA
PUBLIC SECURITY AND PUBLIC ORDER
2010 (4) Scientific articles

ORGANIZACINIO STRESO VEIKSNIŲ VERTINIMAS STATUTINĖJE ORGANIZACIJOJE

Laima Ruibytė, Vilius Velička

Mykolo Romerio universiteto Kauno Viešojo saugumo fakulteto Humanitarinių mokslų katedra, Policijos veiklos katedra
V. Putvinskio g. 70, LT –44211 Kaunas– ACP
Telefonas (8~37) 30 36 64, (8~37) 20 67 50
El. paštas laimaruibyte@mruni.eu, vilius.velicka@mruni.eu

Santrauka. Mokslinė literatūra rodo, kad traumuojantys įvykiai nėra vienintelei pareigūnų streso šaltiniai. Galima rasti daug darbų, kuriuose įrodoma, kad organizaciniai stresoriai, tokie, kaip per didelis darbo krūvis, prastas darbo organizavimas turi poveikį pareigūnų psichologinei ir fizinei sveikatai. Straipsnyje tiriami Lietuvos statutinės organizacijos pareigūnai ir siekiama išsiaiškinti didžiausius įtampos šaltinius, kurie gali turėti įtakos darbuotojų patiriamam stresui darbe, nustatyti jų įtaką darbuotojų sveikatai bei pasitenkinimui darbu. Tuo tikslu apklausti 364 statutinės organizacijos pareigūnai naudojant OSI ("Occupational Stress Indicator")[1] metodikos – klausimyno modifikuotą bei sutrumpintą variantą. Atlikta statistinė rezultatų analizė leidžia teigti, kad įtampos patyrimas darbe, kurį sukelia organizaciniai veiksniai yra tiesiogiai susijęs tiek su pasitenkinimu darbu, tiek su pareigūnų savijauta. Kuo didesnę įtampą pareigūnai patiria, tuo jaučia mažesnį pasitenkinimą bei blogiau vertina savo psichologinę bei fizinę sveikatą. Tyrime nustatyti vyrų ir moterų patiriamos įtampos skirtumai rodo, kad moterys jaučia didesnę nei vyrai įtampą darbe. Įtampos šaltinių vertinimas nepriklauso nuo tiriamųjų amžiaus, darbo stažo ar statuso.

Pagrindinės sąvokos: organizacinis stresas, statutinė organizacija, pasitenkinimas darbu, psichologinė ir fizinė sveikata, lyčių skirtumai

ĮVADAS

Sąvoka "organizacinis stresas" paprastai naudojama apibrėžti organizacinėje aplinkoje veikiančių stresorių įtaką individui. Ji apima ne vien darbo turinio ir struktūros, bet taip pat ir organizacijos valdymo sistemų, darbo aplinkos ir organizacinių sąlygų faktorių potencialų poveikį organizacijos nariams[2]. Būtina sąlyga stresui pasireikšti yra pakankamai didelis potencialių stresorių intensyvumas, viršijantis vadinamąjį individualųjį streso slenkstį.

Streso organizacijoje priežastys gali būti įvairios – susiję su darbo pobūdžiu, organizaciniais veiksniais (organizacijos kultūra, struktūra ir pan.). Didelę įtaką streso lygiui taip pat turi asmenybiniai faktoriai, santykiai darbo kolektyve ir pan. Tokios pat įvairios gali būti ir streso pasekmės, paliečiančios tiek individo, tiek organizacijos gerovę[3]. Remiantis pagrindinių stresą aiškinančių teorijų pateikiamais apibrėžimais, galima teigti, kad organizacinio arba užimtumo streso

[1] Evers, A., Frese, M., Cooper, C.L. Revisions and further developments of the Occupational Stress Indicator: LISREL results from four Dutch studies. //Journal of Occupational and Organisational Psychology. 2000, no.73, 221-240.
[2] Lane I.M., Siegel L. Personnel and Organizational Psychology. – Homewood, IL, USA: Richard D. Irvin, Inc., 1982.
[3] Matteson, M.T., Ivancevich, J.M. Organizational Behavior and Management. – 2ed. – Homewood, IL, USA: Rehard D. Irvin, Inc, 1990.

problema organizacijoje iškyla tuomet, kai darbo aplinkos reikalavimai bei resursai neatitinka individo poreikių bei galimybių[4].

Daugelis darbų tyrinėjančių stresą statutinėse (dažniausiai policijos) organizacijose gilinasi į stresinių ir traumuojančių įvykių poveikį pareigūnų sveikatai ir savijautai[5]. Pabrėžiama, kad policijos pareigūno veikla yra kelianti daugiau streso negu kitos veiklos, pareigūno darbo turinys ir stresiniai įvykiai, kuriuose jis dalyvauja neigiamai veikia jo sveikatą. Šis faktas įrodytas daugelyje tyrimų, tačiau šiuo metu manoma, kad šalia pavojingų stresą keliančių užduočių (susijusių su fizine grėsme, smurtu, akivaizdžiu pavojumi) reikšmingesnis stresą sukeliantis veiksnys yra nuolat patiriamas neigiamas organizacinių veiksnių poveikis pareigūnams. Eilės mokslininkų darbai[6] (Alexander, Walker, 1994; Biggam, ir kt., 1997; Brown, Campbell, 1994) leido daryti išvadą, kad didžiausią stresą pareigūnams sukelia organizaciniai veiksniai, tokie kaip, darbuotojų trūkumas (nurodė 81% pareigūnų), nepakankami ištekliai (78%), laiko trūkumas (74%), komunikacijos trūkumas (70%) , per dideli darbo krūviai (71%). Su pareigūnų veikla susijęs stresas – smurtaujančių asmenų sulaikymas (49%), pristatymas suimtųjų į teismą (44%) ar jėgos panaudojimas (40%) nurodomas kaip rečiau patiriamas[7]. Tyrimai rodo, kad organizaciniai stresoriai – perkrova darbe ar netinkama darbinė praktika turi reikšmingą įtaką policijos pareigūnų psichologinei ir fizinei sveikatai[8].

Lietuvoje atliktų, bent jau publikuotų, tyrimų organizacinio streso statutinėse organizacijose tema, deja, nėra, todėl savo tyrimu siekėme nors iš dalies užpildyti esamą spragą. Todėl šio darbo tikslas yra išsiaiškinti didžiausius įtampos šaltinius statutinėje organizacijoje, kurie gali turėti įtakos darbuotojų patiriamam stresui darbe, nustatyti jų įtaką darbuotojų sveikatai bei pasitenkinimui darbu. Atlikome tyrimą, kuriame kėlėme sekančias hipotezes: (1) tie darbuotojai, kurie patiria

[4] Stinchcomb, J.B. Searching for Stress in All the Wrong Places: Combating Chronic Organizational Stressors in Policing. //Police Practice and Research. 2004, Vol.5, no.3, July, 259–277.
[5] Stinchcomb, J.B. Searching for Stress in All the Wrong Places: Combating Chronic Organizational Stressors in Policing. //Police Practice and Research. 2004, Vol.5, no.3, July, 259–277.;
Addis,N., Stephens, C. An evaluation of a police debriefing programme: outcomes for police officers five years after a police shooting. //International Journal of Police Science & Management. 2008, Vol. 10, no 4, 361-372.;
Chen Fen, Y. Job Stress and Performance: A Study of Police Officers in Central Taiwan. //Social behavior and personality. 2009, no.37(10), 1341-1356.
[6] Alexander, D. A., & Walker, L. G. A study of methods used by Scottish police officers to cope with work-induced stress. //Stress Medicine. 1994, no10, 131–138.;
Biggam, F. H., Power, K. G., & Macdonald, R. R. Coping with the occupational stressors of police work: a study of Scottish officers. //Stress Medicine, 1997, no13, 109–115.;
Brown, J. M., Campbell, E. A. Stress and Policing: Sources and Strategies. //Chichester: Wiley, 1994.
[7] Biggam, F. H., Power, K. G., & Macdonald, R. R. Coping with the occupational stressors of police work: a study of Scottish officers. //Stress Medicine, 1997, no13, 109–115.
[8] Huddleston, L., Stephens, C., Paton, D. An evaluation of the effects of traumatic and organizational experiences on the psychological health of New Zealand police recruits. //Work: A Journal of Prevention, Assessment, & Rehabilitation. 2000, no.28, 199–207.

didesnę įtampą, jaučia mažesnį pasitenkinimą darbu; (2) vyrų ir moterų įtampos šaltiniai skiriasi; (3) jaunesnių ir vyresnių pareigūnų pasitenkinimas darbu skiriasi, o turinčių didesnį darbo stažą pareigūnų pasitenkinimas darbu yra didesnis nei dirbančių trumpiau; (4) pirminės grandies pareigūnų pasitenkinimas darbu skiriasi nuo aukštesniosios grandies; (5) kuo didesnę įtampą patiria pareigūnai tuo daugiau nusiskundimų fizine sveikata; (6) kuo didesnę įtampą patiria pareigūnai tuo daugiau nusiskundimų psichine sveikata.

TYRIMO METODAI IR ORGANIZAVIMAS

Tyrime dalyvavo 364 statutinės organizacijos pareigūnai nuo 20 iki 52 metų amžiaus. Didžiausią tiriamųjų dalį sudarė 20 - 35 metų pareigūnai (73,6% apklaustųjų) bei vyrai (75,8%). 80,5% tiriamųjų priklauso pirminei pareigūnų grandžiai, todėl 60,4% apklaustųjų išsilavinimas yra vidurinis. Didesnė dalis (41,2%) dirba tarnyboje nuo 5 iki 10 metų, 33,7% apklaustųjų darbo stažas tarnyboje yra nuo vienų iki 5 metų.

Tyrimas buvo atliktas, naudojant OSI[9] metodikos – klausimyno modifikuotą bei sutrumpintą variantą. Pirmosios trys tyrime naudotos metodikos dalys yra skirtos streso moderatorių įvertinimui, t.y.: 1) A-tipo elgesys (24 klausimų skalė); 2) Kontrolės lokusas (15 klausimų skalė); 3) Streso įveikimo strategijos. Ketvirtoji klausimyno dalis yra skirta įtampos šaltinių darbo aplinkoje įvertinimui. Pateikti 25 įtampos šaltiniai: darbo pobūdis, įtaka asmeniniam gyvenimui, santykiai su bendradarbiais, organizacijos struktūra bei klimatas, organizaciniai veiksniai, karjeros ir pasiekimų galimybės ir kiti.. Trys paskutinės klausimyno dalys yra skirtos streso pasekmių įvertinimui. Tam panaudotos dvi skalės: pasitenkinimo darbu skalė, kurią sudaro bendro pasitenkinimo darbu (4 klausimai) ir pasitenkinimo atlygiu (3 klausimai) subskalės, psichologinės sveikatos įvertinimo skalė (9 klausimai), fizinės sveikatos įvertinimo skalė (9 klausimai).

Šiame straipsnyje pristatoma tik dalis duomenų - apie pareigūnų įtampos šaltinių vertinimą, pasitenkinimo darbu bei fizinės ir psichinės sveikatos vertinimą Tyrimo duomenų analizei naudota statistinė kompiuterinė programa SPSS-12.

Pareigūnai buvo apklausti MRU auditorijose, kvalifikacijos kėlimo kursų metu.

TYRIMO REZULTATAI

1. Įtampos šaltiniai darbe

[9] Evers, A., Frese, M., Cooper, C.L. Revisions and further developments of the Occupational Stress Indicator: LISREL results from four Dutch studies. //Journal of Occupational and Organisational Psychology. 2000, no.73, 221-240.

Potencialių įtampos šaltinių vertinimo vidurkiai (1 pav.) atskleidžia, kad labiausiai respondentams įtampą kelia didelė atsakomybė (3,87 balo skalėje nuo 1 iki 6, kur 1 reiškia, kad įtampos šaltinis visiškai neaktualus, o 6 - itin aktualus) ir organizacinės problemos darbe - darbuotojų trūkumas (3,87), neaiškios karjeros perspektyvos 3,84), bendra organizacijos politika 3,7), nesudarytos galimybės augti ir tobulėti (3,69), negalėjimas daryti įtakos organizacijoje daromiems sprendimams (3,54), sprendimų priėmimas (3,63), negalėjimas išnaudoti visų savo sugebėjimų (3,51). Aktualūs įtampos šaltiniai yra vadovų požiūris į dirbančiuosius - nepakankamas įvertinimas (3,65), per dideli vadovų lūkesčiai ir reikalavimai darbuotojams (3,56), pareigų ir užduočių dviprasmiškumas (3,55), konsultacijų ir bendravimo trūkumas (3,38).



1 pav. Įtampos šaltinių vertinimo vidurkiai

Hipotezė apie tai, kad tie darbuotojai, kurie patiria didesnę įtampą, jaučia mažesnį pasitenkinimą darbu, pasitvirtino iš dalies.

1 lentelėje pateikti duomenys rodo statistiškai reikšmingą koreliacinį ryšį tarp įvairių organizacinių veiksnių, galinčių sukelti įtampą darbe bei bendro pasitenkinimo darbu ir

pasitenkinimu atlyginimu. Iš tiriamiesiems pateiktų 25 potencialių įtampos šaltinių toks ryšys aptiktas su 3 organizaciniais veiksniais. Bendras pasitenkinimas darbu neigiamai susijęs su negalėjimu išnaudoti visų savo sugebėjimų, negalėjimu daryti įtakos organizacijoje daromiems sprendimams, galimybės augti, tobulėti nebuvimu. Tai yra kuo didesnę įtampą sukelia šie veiksniai pareigūnams, tuo jie išreiškia mažesnį pasitenkinimą darbu. Tuo tarpu visi kiti įtampos veiksniai nedaro neigiamos įtakos pasitenkinimui atlygiu. Kaip matyti iš 1 lentelės bendras pasitenkinimas darbu susijęs su pasitenkinimu dėl atlygio ($p< 0,001$).

1 lentelė. Įtampos šaltinių, pasitenkinimo darbu ir pasitenkinimo atlygiu ryšys (Spearman'o koreliacijos koeficientas)

Kintamieji		Bendras pasitenkinimas darbu	Pasistenkinimas atlygiu
Bendras pasitenkinimas darbu		1,000	,418**
Pasitenkinimas atlygiu		0,418**	1,000
Įtampos šaltiniai			
D3	Negalėjimas išnaudoti visų savo sugebėjimų	-0,127*	-0,005
D12	Negalėjimas daryti įtakos organizacijoje daromiems sprendimams	-0,110*	-0,056
D16	Grįžtamojo ryšio nebuvimas	-0,030	0,122*
D24	Nepakankamas įvertinimas	-0,027	0,110*
D25	Galimybės augti, tobulėti nebuvimas	-0,129*	0,057

** statistiškai reikšmingas ryšys, kai reikšmingumo lygmuo 0,01;
* statistiškai reikšmingas ryšys, kai reikšmingumo lygmuo 0,05.

Tyrimo rezultatai rodo, kad vyrų ir moterų įtampos šaltiniai skiriasi, ir tai patvirtina kitą tyrimo pradžioje keltą hipotezę. 9 įtampos šaltinių vertinimai statistiškai patikimai skiriasi vyrų ir moterų grupėje (2 lentelė).

2 lentelė. Vyrų ir moterų reikšmingai besiskiriantys įtampos šaltiniai

Įtampos šaltiniai			Mann- Whitney vidutiniai rangai
D5	Galimo atleidimo pavojus	Vyrai	176,48
		Moterys	201,39
		p reikšmė	0,049*
D11	Neaiškios karjeros perspektyvos	Vyrai	176,39
		Moterys	201,67
		p reikšmė	0,046*
D13	Turimo išsilavinimo ir darbo pobūdžio neatitikimas	Vyrai	174,86
		Moterys	206,47
		p reikšmė	0,013*
D14	Didelė atsakomybė	Vyrai	175,94
		Moterys	203,06
		p reikšmė	0,032*
D15	Konfliktai darbe	Vyrai	173,39
		Moterys	211,07
		p reikšmė	0,003*
D17	Nuolatinis varžymasis su kolegomis	Vyrai	175,30
		Moterys	205,08
		p reikšmė	0,017*
D22	Paslėpta diskriminacija bei favorizmas	Vyrai	172,88

		Moterys	212,67
		p reikšmė	0,002*
D24	Nepakankamas įvertinimas	Vyrai	175,34
		Moterys	204,97
		p reikšmė	0,019*
D25	Galimybės augti, tobulėti nebuvimas	Vyrai	176,49
		Moterys	201,35
		p reikšmė	0,049*

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

Moterys jaučia didesnę nei vyrai įtampą dėl galimo atleidimo pavojaus, neaiškios karjeros perspektyvos, turimo išsilavinimo ir darbo pobūdžio neatitikimo, didelės atsakomybės, konfliktų darbe, nuolatinio varžymosi su kolegomis, paslėptos diskriminacijos ir favoritizmo, nepakankamo įvertinimo bei galimybės augti, tobulėti nebuvimo.

Kitos keltos hipotezės apie skirtingą įtampos darbe patyrimą priklausomai nuo pareigūnų amžiaus, darbo stažo ir statuso nepasitvirtino. Statistiškai reikšmingų skirtumų tarp išskirtų grupių potencialių įtampos šaltinių vertinimo neaptikta.

2. Įtampa darbe ir sveikata

Nustatyta stipri koreliacija tarp bendro įtampos šaltinių darbe vertinimo ir savo fizinės bei psichinės sveikatos vertinimo. Taigi, hipotezė, kad kuo didesnę įtampą patiria pareigūnai, tuo daugiau išsako psichologinės ir fizinės sveikatos nusiskundimų pasivirtino.

3 lentelė. Patiriamos bendros įtampos ryšys su sveikata

			Bendra įtampa	Psichinė sveikata	Fizinė sveikata
Spearman's rho	Bendra įtampa	Koreliacijos koeficientas	1,000	0,458(**)	0,334(**)
		N	364	364	364
	Psichologinė sveikata	Koreliacijos koeficientas	0,458(**)	1,000	0,567(**)
		N	364	364	364
	Fizinė sveikata	Koreliacijos koeficientas	0,334(**)	0,567(**)	1,000
		N	364	364	364

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

Statistiškai reikšmingas ryšys tarp įtampos ir sveikatos rastas tiek lyginant vyrų ir moterų grupes, tiek pagal amžių, išsilavinimą bei tarnybos stažą. Vienintelis nukrypimas nuo bendros tendencijos aptiktas lyginant skirtingo statuso pareigūnus. Aukštesniosios grandies pareigūnų fizinės sveikatos įvertinimai nesisiejo su įtampos darbe bei psichinės sveikatos vertinimu, nors jiems, kaip ir kitiems tiriamiesiems didėjant įtampos vertinimui darbe daugėja nusiskundimų psichine sveikata. Kadangi šios grupės tiriamųjų dalis sudaro tik 2,5 % nuo visų dalyvavusių apklausoje, todėl sunku daryti kokias tikslesnes išvadas šiuo klausimu.

REZULTATŲ APTARIMAS

Rezultatų analizė leidžia teigti, kad pareigūnai daugiausia įtampos darbe patiria dėl organizacinių stresorių - darbuotojų trūkumo, neaiškių karjeros perspektyvų, bendros organizacijos politikos, nesudarytos galimybės augti ir tobulėti, negalėjimo daryti įtakos organizacijoje daromiems sprendimams, netinkamų valdžios sprendimų, negalėjimo išnaudoti visų savo sugebėjimų. Aktualūs įtampos šaltiniai yra susiję su vadovavimu – nepakankamas darbuotojų įvertinimas ir paskatinimas, per dideli vadovų lūkesčiai ir reikalavimai darbuotojams, pareigų ir užduočių dviprasmiškumas, konsultacijų ir bendravimo trūkumas. Panašius veiksnius, kaip labiausiai keliančius stresą organizacijoje nurodo ir eilė tyrimų atliktų policijos organizacijose kitose šalyse[10] (Alexander, Walker, 1994; Brown, Campbell, 1994; Collins, Gibbs 2003; Kop, Euwema, Schaufeli, 1999; Stinchcomb, 2004). Juose atrasta, kad didžiausią įtampą pareigūnams kelia didelis darbo krūvis, bendravimo trūkumas, nepakankama parama, asmeninio augimo ir karjeros perspektyvos trūkumo.

Įtampos patyrimas darbe, kurį sukelia organizaciniai veiksniai, kaip rodo mūsų tyrimas ne visada neigiamai susiję su pasitenkinimu darbu ir atlygiu. Tik trys įtampą keliantys organizaciniai veiksniai - negalėjimas išnaudoti visų savo sugebėjimų, negalėjimas daryti įtakos organizacijoje daromiems sprendimams, galimybės augti, tobulėti nebuvimas, mažina bendrą pasitenkinimą darbu. Tokie rezultatai ne visai atitinka panašių tyrimų rezultatus, kurie rodo tiesioginį ryšį tarp organizacinių stresorių sukeliamos įtampos ir bendro pasitenkinimo darbu, t.y. didėjant įtampai mažėja bendras pasitenkinimas darbu[11]. Tokiems neatitikimams išsiaiškinti reikėtų papildomų tyrimų.

Tyrime nustatyti vyrų ir moterų patiriamos įtampos skirtumai rodo, kad moterys jaučia didesnę nei vyrai įtampą dėl galimo atleidimo pavojaus, neaiškios karjeros perspektyvos, turimo išsilavinimo ir darbo pobūdžio neatitikimo, didelės atsakomybės, konfliktų darbe, nuolatinio varžymosi su kolegomis, paslėptos diskriminacijos ir favoritizmo, nepakankamo įvertinimo bei galimybės augti, tobulėti nebuvimo. Tokius pačius rezultatus patvirtina Alexander-Stamatios

[10] Alexander, D. A., & Walker, L. G. A study of methods used by Scottish police officers to cope with work-induced stress. //Stress Medicine. 1994, no10, 131–138.;
Brown, J. M., Campbell, E. A. Stress and Policing: Sources and Strategies. //Chichester: Wiley, 1994.;
Collins, P.A., Gibbs, A.C.C. Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. //Occupational Medicine. 2003, no.53, 256–264.;
Kop, N., Euwema, M., Schaufeli, W. Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. //Work and Stress. 1999, Vol. 13 , no. 4 , 326-340.;
Stinchcomb, J.B. Searching for Stress in All the Wrong Places: Combating Chronic Organizational Stressors in Policing. //Police Practice and Research. 2004, Vol.5, no.3, July, 259–277.

[11] Ortega, A., Brenner, S.O., Leather, P. Occupational stress, coping and personality in the police: an SEM study. //International Journal of Police Science & Management. 2006, Vol.9, no.1, 36-50.

Antoniou[12] (2009) tyrimas, kuriame policijos pareigūnės nurodė didesnį skaičių organizacinių veiksnių keliančių įtampą. Labiausiai keliantys moterims įtampą veiksniai jo tyrime susiję su karjeros galimybėmis, santykiais su vadovais, savo vaidmens suvokimu, atsakomybės jausmu bei darbo ir šeimos suderinimo problemos. Manoma, kad organizacijos kultūra sukuria tam tikrus barjerus lyčių lygybei darbe ir buvimas moterimi statutinėje organizacijoje gali tapti rizikos faktoriumi sąlygojančiu didesnį streso išgyvenimą[13].

Mūsų tyrime nebuvo aptikta reikšmingų skirtumų tarp skirtingo amžiaus, statuso ir stažo pareigūnų vertinant streso veiksnius organizacijoje. Literatūroje galima rasti ir kitokių duomenų: A.S.Antoniou[14] (2009) tyrime aukšto ir žemo statuso pareigūnai skiriasi streso darbe vertinimu – aukšto statuso patiria daugiau įtampos. Kitame tyrime[15] (Ortega, Brenner, Leather, 2006) atrastas pareigūnų stažo ryšys su patiriamu stresu – kuo ilgiau dirba tarnyboje pareigūnai, tuo labiau tarpasmeninius konfliktus linkę traktuoti kaip streso šaltinį.

Gauti rezultatai apie patiriamos įtampos ryšį su psichologine ir fizine sveikata dera su kitų tyrimų rezultatais[16], kurie rodo tiesioginį ryšį tarp šių reiškinių.

Apibendrinant galima teigti, kad streso veiksnių vertinimas Lietuvos statutinėje organizacijoje atskleidžia panašias tendencijas, kaip ir kitų šalių statutinėse organizacijose. Todėl ir streso valdymo rekomendacijos yra panašios – tam, kad valdyti ir išvengti stresų darbe, reikėtų identifikuoti veiksnius, kurie sukelia chronišką įtampą, o tai reikalauja drąsaus vadovavimo, organizacinės savianalizės, vadybinių įžvalgų ir pasiryžimo keistis. Tuomet vietoj to, kad kovoti su streso pasekmėmis, pakaktų pašalinti įtampos šaltinius organizacijoje.

[12] Antoniou, A.S. Occupation-specific precursors of stress among Greek police officers: the roles of rank and gender. //International Journal of Police Science & Management. 2009, Vol. 11, no. 3, 334-344.

[13] Antoniou, A.S. Occupation-specific precursors of stress among Greek police officers: the roles of rank and gender. //International Journal of Police Science & Management. 2009, Vol. 11, no. 3, 334-344.;
Brown, J., Heidensohn, F. Gender and policing: Comparative Perspectives. //Basingstoke: Macmillan., 2000.;
Greene, H. T., Del Carmen, A. Female police officers in Texas: Perceptions of colleagues and stress. //Policing: An International Journal of Police Strategies and Management. 2002, no.25(2), 385–398.

[14] Antoniou, A.S. Occupation-specific precursors of stress among Greek police officers: the roles of rank and gender. //International Journal of Police Science & Management. 2009, Vol. 11, no. 3, 334-344.

[15] Ortega, A., Brenner, S.O., Leather, P. Occupational stress, coping and personality in the police: an SEM study. //International Journal of Police Science & Management. 2006, Vol.9, no.1, 36-50.

[16] Ortega, A., Brenner, S.O., Leather, P. Occupational stress, coping and personality in the police: an SEM study. //International Journal of Police Science & Management. 2006, Vol.9, no.1, 36-50.;
Hart, P. M., Wearing, J. W., Headey, B. Police stress and well-being: integrating personality, coping and daily work experiences. //Journal of Occupational and Organizational Psychology. 1995, no.68, 133–156.;
Stephens, C., Pugmire, L.A. Daily organisational hassles and uplifts as determinants of psychological and physical health in a sample of New Zealand police. //International Journal of Police Science & Management. 2007, Vol.10, no2, 179-190.

IŠVADOS

Darbuotojai, kurie patiria didesnę įtampą dėl negalėjimo išnaudoti visų savo sugebėjimų, negalėjimo daryti įtakos organizacijoje daromiems sprendimams, galimybės augti, tobulėti nebuvimo, jaučia mažesnį pasitenkinimą darbu.

Bendras pasitenkinimas darbu susijęs su pasitenkinimu dėl atlygio

Potencialūs įtampos organizacijoje veiksniai, kurie sukelia didžiausią įtampą pareigūnams – didelė atsakomybė, darbuotojų trūkumas, neaiškios karjeros perspektyvos, bendra organizacijos politika, nesudarytos galimybės augti ir tobulėti, negalėjimas daryti įtakos organizacijoje daromiems sprendimams, sprendimų priėmimas organizacijoje, nepakankamas darbuotojų įvertinimas ir paskatinimas, per dideli vadovų lūkesčiai ir reikalavimai darbuotojams, negalėjimas išnaudoti visų savo sugebėjimų.

Vyrų ir moterų įtampos šaltiniai skiriasi. Moterys jaučia didesnę nei vyrai įtampą dėl galimo atleidimo pavojaus, neaiškios karjeros perspektyvos, turimo išsilavinimo ir darbo pobūdžio neatitikimo, didelės atsakomybės, konfliktų darbe, nuolatinio varžymosi su kolegomis, paslėptos diskriminacijos ir favoritizmo, nepakankamo įvertinimo bei galimybės augti, tobulėti nebuvimo.

Įtampos šaltinių vertinimas nepriklauso nuo tiriamųjų amžiaus, darbo stažo ar statuso.

Kuo didesnę įtampą patiria pareigūnai, tuo daugiau išsako psichologinės ir fizinės sveikatos nusiskundimų.

LITERATŪRA

1. Addis, N., Stephens, C. An evaluation of a police debriefing programe: outcomes for police officers five years after a police shooting. //International Journal of Police Science & Management. 2008, Vol. 10, no 4, 361-372.
2. Alexander, D. A., & Walker, L. G. A study of methods used by Scottish police officers to cope with work-induced stress. //Stress Medicine. 1994, no10, 131–138.
3. Antoniou, A.S. Occupation-specific precursors of stress among Greek police officers: the roles of rank and gender. //International Journal of Police Science & Management. 2009, Vol. 11, no. 3, 334-344.
4. Biggam, F. H., Power, K. G., & Macdonald, R. R. Coping with the occupational stressors of police work: a study of Scottish officers. //Stress Medicine, 1997, no13, 109–115.
5. Brown, J. M., Campbell, E. A. Stress and Policing: Sources and Strategies. //Chichester: Wiley, 1994.
6. Brown, J., Heidensohn, F. Gender and policing: Comparative Perspectives. //Basingstoke: Macmillan., 2000.
7. Chen Fen, Y. Job Stress and Performance: A Study of Police Officers in Central Taiwan. //Social behavior and personality. 2009, no.37(10), 1341-1356.
8. Collins, P.A., Gibbs, A.C.C. Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. //Occupational Medicine. 2003, no.53, 256–264.
9. Evers, A., Frese, M., Cooper, C.L. Revisions and further developments of the Occupational Stress Indicator: LISREL results from four Dutch studies. //Journal of Occupational and Organisational Psychology. 2000, no.73, 221-240.

10. Greene, H. T., Del Carmen, A. Female police officers in Texas: Perceptions of colleagues and stress. //Policing: An International Journal of Police Strategies and Management. 2002, no.25(2), 385–398.
11. Hart, P. M., Wearing, J. W., Headey, B. Police stress and well-being: integrating personality, coping and daily work experiences. //Journal of Occupational and Organizational Psychology. 1995, no.68, 133–156.
12. Huddleston, L., Stephens, C., Paton, D. An evaluation of the effects of traumatic and organisational experiences on the psychological health of New Zealand police recruits. //Work: A Journal of Prevention, Assessment, & Rehabilitation. 2000, no.28, 199–207.
13. Kop, N., Euwema, M., Schaufeli, W. Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. //Work and Stress. 1999, Vol. 13 , no. 4 , 326-340.
14. Lane I.M., Siegel L. Personnel and Organizational Psychology. – Homewood, IL, USA: Richard D. Irvin, Inc., 1982.
15. Matteson, M.T., Ivancevich, J.M. Organizational Behavior and Management. 2ed. – Homewood, IL, USA: Rehard D. Irvin, Inc, 1990.
16. Ortega, A., Brenner, S.O., Leather, P. Occupational stress, coping and personality in the police: an SEM study. //International Journal of Police Science & Management. 2006, Vol.9, no.1, 36-50.
17. Stephens, C., Pugmire, L.A. Daily organisational hassles and uplifts as determinants of psychological and physical health in a sample of New Zealand police. //International Journal of Police Science & Management. 2007, Vol.10, no2, 179-190.
18. Stinchcomb, J.B. Searching for Stress in All the Wrong Places: Combating Chronic Organizational Stressors in Policing. //Police Practice and Research. 2004, Vol.5, no.3, July, 259–277.

THE ASSESSMENT OF ORGANIZATIONAL STRESS FACTORS IN STATUTORY ORGANIZATION

Laima Ruibyte*, Vilius Velicka**
Mykolas Romeris University

Summary

Researchers have long recognized that traumatic events of statutory organization officers are not the only source of stress. Growing body of research suggests that job context (or organizational) stressors are of greater concern and studies have found that workload or unfair work practices have an important impact on psychological and physical health outcomes for police officers. The problem of organizational stress in statutory organizations, though still quite new in Lithuania, is certainly among those to be taken into consideration by management, as high level of stress experienced at work is directly related to the issues of employees' motivation, work efficiency, job satisfaction, etc. The sample used in this study comprised of 364 officers from one of Lithuania statutory organizations. The research itself was based on the use of OSI ("Occupational Stress Indicator", Evers, Frese, Cooper 2000) questionnaire. It was predicted: (1) that there was a correlation among occupational stressors, overall job satisfaction and satisfaction with pay, (2) that there were differences in males and females perception of stressfulness of job specific issues, (3) that there was a correlation among occupational stressors and psychological and physical health. The statistical analysis of results show that the experience of work stress caused by organizational factors is directly related both to work satisfaction and officers' self-feelings at work. The more stress officers' experience, the less satisfaction they feel and the worse they assess their psychological and physical health. The determined male and female differences in stress show that women feel more stress at work than men do.

Keywords: organizational stress, statutory organization, job satisfaction, psychological and physical health, gender differences.

Laima Ruibyte*, Mykolo Romerio universiteto Viešojo saugumo fakulteto Humanitarinių mokslų katedros docentė. Mokslinių tyrimų kryptys: Lyčių skirtumų stereotipai; nuostatos ir stereotipai, stresas organizacijose.

Laima Ruibyte*, Mykolas Romeris University, Faculty of Public security, Department of Humanities Assoc.prof. Research interests: Genders Stereotypes; Attitudes Organisational Stress.
Vilius Velicka,** Mykolo Romerio universiteto Viešojo saugumo fakulteto Policijos veiklos katedros lektorius.
Mokslinių tyrimų kryptis: Policijos administracinė veikla.
Vilius Velicka,** Mykolas Romeris University, Faculty of Public security, Department of Police Activities Lecturer. Research interests: Administrative Activity of Police.