

ISTRAŽIVANJE EMOCIONALNOG DOBROSTANJA I SAGORIJEVANJA NA POSLU ZATVORSKOG OSOBLJA

Ljiljana Mikšaj - Todorović

Tihana Novak

Odsjek za kriminologiju
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet
Sveučilišta u Zagrebu

SAŽETAK

Zbog nedostatka empirijskih podataka o osoblju hrvatskog penalnog sustava, provodi se znanstveni projekt* koji obuhvaća širok spektar njegovih obilježja od emocionalnog dobrostanja vezanog uz posao, do posljedica stresa, kao što je sagorijevanje na poslu.

Pri procjenama će se uzeti u obzir emocionalne, misaone i ponašajne komponente vezane uz posao kao i neke objektivne činjenice iz područja socijalno-demografskog statusa. U tom okviru ispituju se brojni aspekti ljudske aktualizacije na poslu s naglaskom na autonomiju, osobni rast, vještinu i pozitivne odnose. U području subjektivnog dobrostanja vezanog uz posao ispituje se zadovoljstvo poslom, te pozitivni i negativni afekti.

Osnovna teorijska ishodišta u istraživanju su eudaimonička i hedonistička perspektiva dobrostanja (Ryan, Deci, 2001), te dva teorijska gledišta obzirom na način generiranja subjektivnog dobrostanja: «bottom-up» i «top-down» (Diener, 1984; Costa, McCrae, Norris, 1981).

Ciljevi projekta su ispitati povezanost između aspekata ljudske aktualizacije i subjektivnog dobrostanja, kao i razlike u procjeni dobrostanja između zatvorskih djelatnika s obzirom na socijalno demografske varijable, ustrojbene jedinice u kojima rade i poziciju na poslu.

Osnovna je hipoteza da će različiti aspekti ljudske samoaktualizacije i subjektivnog dobrostanja vezani uz posao biti statistički značajno i pozitivno povezani.

Glavno istraživanje, temeljeno na kvantitativnoj metodologiji je u tijeku, a reprezentativnost uzorka bit će osigurana s minimalno 476 ispitanika, pri čemu će se voditi računa o zastupljenosti ispitanika prema kriterijima spola, dobi ustrojstvenih jedinica u kojima rade. Instrumenti primijenjeni u tu svrhu su: Work Locus of Control Scale (Spector, 1988), Job Satisfaction Survey (Spector, 1985), Factual Autonomy Scale (Spector, Fox, 2003), Organizational Constraints Scale (Spector, Jex, 1998), Physical Symptoms Inventory (Spector, Jex, 1998), Job-related Affective Well-being Scale (Van Katwyk, Fox, Spector, Kelloway, 2000), Maslach Burnout Inventory (Maslach, Jackson, 1981), Counterproductive Work Behavior (Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh, Kessler, 2003), Police Stress Questionnaire (McCreary, Thompson, M.M., 2006), Lifestyle stress test (Walters, 1998), Fear Checklist (Walters 1998), Values inventory (Walters, 1998) i Upitnik o socijalno-demografskim obilježjima i nekim karakteristikama posla (Novak, Mikšaj-Todorović, Josipović, 2007)

U idućoj fazi istraživanja, temeljenog na kvalitativnoj metodologiji, formirat će se nekoliko manjih reprezentativnih uzoraka koji će činiti fokus grupe za prikupljanje detaljnijih informacija u područjima istraživanja na koja ukažu podaci iz glavnog istraživanja.

Ključne riječi: emocionalno dobrostanje, osoblje, posao, stres, pregorijevanje

UVOD

Razvoj kriminologije započinje krajem 19. i početkom 20. stoljeća temeljnim pitanjem "zašto čovjek čini kaznena djela" te se u okviru reagiranja na postavke klasične krivično pravne škole analize i istraživanja orijentiraju prvenstveno na počinitelje kaznenih djela, u smislu izučavanja etiologije kriminaliteta i posljedično tome, kaznenog procesuiranja počinitelja, uključujući i fazu izvršavanja kaznenih

sankcija. Penološka literatura obimno iscrpljuje ideološke, teorijske i praktične aspekte izvršavanja kaznenih sankcija, također, pretežito polazeći od uloge samog počinitelja u tom procesu. Tek se u posljednjih dvadesetak godina ozbiljnije progovara o poziciji osoblja koje je zaduženo za provođenje tih sankcija pri čemu je naglasak na zatvorskom osoblju. To i nije začudno s obzirom kako općenito prevladava mišljenje da je raditi u penalnim ustano-

vama vrlo stresno. Suвременa literatura nastoji pronaći empirijsku potvrdu ove pretpostavke.

Pod pojmom zatvorskog osoblja podrazumijeva se nekoliko grubih kategorija ovisno o ustrojstvu u pojedinim zemljama; upravno osoblje na razini zatvorskog sustava ili pojedinih kaznenih tijela, zatim osoblje koje radi na poslovima osiguranja, tretmana, zdravstvene zaštite, rada i strukovne izobrazbe te administrativno i pomoćno osoblje u širem smislu.

Stoga je i definicija koju su dali Whitehead, Pollock i Braswell (1993) vrlo široka i opisuje «profesionalce koji primjenjuju svoje vještine u korekcijskim (zatvorskim) uvjetima».

U nekim studijama pod osobljem u penalnim institucijama govori se isključivo o pravosudnoj policiji, dok neke uključuju cjelokupno osoblje. Neke, pak, studije dijele osoblje u dvije skupine; prva uključuje supervizore, osiguranje i tretmansko osoblje, koje se klasificira kao skupina orijentirana na zaštitu i kontrolu (eng. - custody oriented), dok se druga odnosi na osoblje koje pruža druge oblike skrbi za zdravlje i dobrostanje zatvorenika što podrazumijeva edukaciju, rad, medicinsku skrb, zabavu i slično (eng.-noncustody oriented).

1.1. Dosadašnja istraživanja u svijetu

U Europi, Americi i Australiji u posljednjih dvadesetak godina provedena su mnogobrojna istraživanja osoblja u zatvorskom sustavu. Ona na različite načine izučavaju odnos zatvorskog osoblja prema poslu, emocije, stavove, vrijednosti i ponašanja vezana uz posao.

Istraživanja usmjerena na zadovoljstvo poslom zatvorskog osoblja govore o emocionalnim/afektivnim odgovorima zaposlenika na posao. Takvi odgovori predstavljaju rezultat individualne usporedbe dobitaka i očekivanja, potreba, želja te procjene pravednosti (Lambert i sur., 2002).

Ispitivanja razlika u zadovoljstvu poslom uglavnom se provode s obzirom na neke osobne karakteristike (edukacija, način odgoja i dr.), demografski identitet (dob, spol, rasa, etnicitet i sl.), osobine ličnosti (depresivnost, cinizam, ambivalentan doživljaj radne uloge i dr.) i socijalnu podršku (psihosocijalna klima na poslu, podrška kod kuće, bračni odnosi i sl.). Rezultati istraživanja (Carlson, Anson i Thomas 2003; Holmes, Norton 2003; Lambert, Paoline, Hogan i Baker, 2007) pokazuju kako nema značajne povezanosti između stupnja obrazovanja, rase, spola, bračnog statusa i zado-

voljstva poslom, a odnos između dobi i zadovoljstva poslom daje oprečne rezultate.

Ispitivanje povezanosti radnog okruženja i zadovoljstva poslom govori o mnogobrojnim elementima radnog okruženja koji se generalno mogu svrstati u dvije kategorije. Prva je struktura organizacije (centralizacija, integracija, legitimnost, mogućnost napredovanja i sl.) gdje se kroz rezultate istraživanja zadovoljstva poslom nastoji procijeniti na koji način je učinkovitije organizirati radno okruženje (Lambert i sur., 2002). Drugu skupinu čine karakteristike posla (karakteristike radnih zadataka, vještine koje se zahtijevaju, jasnoća radne uloge, očekivana znanja i sl.), o čemu govore autori poput Griffeth, Mc Mahan, (1994), Hackman, Lawler, (1971), Hackman, Oldham, (1976; prema Lambert i sur. 2002) te Welch, (1998). Isto tako interes istraživača usmjeren je prema pitanju sigurnosti na poslu, kojeg autori nazivaju, primjerice, neprijateljsko radno okruženje, opasnost od viktimizacije i sl. (Cullen, Link, Wolfen i Frank, 1985; Graf, 1986; Grossi, Berg, 1991). Rezultati istraživanja pokazuju kako je zatvorsko osoblje zadovoljnije ako osjeća da je njihov doprinos značajan, ako imaju relativnu autonomiju u odlučivanju u primjeni znanja i vještina, mogućnost napredovanja i jasne poslovne zadatke. Nezadovoljstvo je povezano s osjećajem nedostatka kontrole svakodnevnih događaja i osjećajem bespomoćnosti, pri čemu nema razlika među skupinama zatvorskih djelatnika s obzirom na poslovnu poziciju.

Zahtjevi radnog mjesta i okoline, naspram mogućnosti, želja i očekivanja zaposlenika, čine kompleksan i dinamičan međuodnos. Usklađen međuodnos donosi čitav niz mišljenja, ponašanja i emocija što se može definirati kao zadovoljstvo poslom, a što pridonosi radnoj produktivnosti i emocionalnom dobrostanju zaposlenika. Nesklad između zahtjeva radne okoline te mogućnosti i očekivanja zaposlenika definira se kao profesionalni ili poslom uzrokovan stres.

Objektivniji pokazatelji razloga profesionalnog stresa, kako navodi literatura (Holt, 1982) su fizička obilježja radne okoline (buka, vlaga, opasnost od fizičkog nasilja i sl.), vremenska obilježja rada (kratki rokovi, promjene u radnom vremenu, trajanju rada i dr.), organizacijska obilježja rada (monotonija, neracionalnost, niski dohodci i sl.), degradiranje radnog mjesta i gubitak posla.

Subjektivni pokazatelji razloga poslom uzrokovano stresa prema istom autoru odnose se na probleme radnih uloga (nejasni zahtjevi, konflikti

uloga, visoki stupanj odgovornosti i sl.) te problemi interpersonalnih odnosa (konflikti, izolacija, nesuradnja i dr.).

Istraživanja koja se bave mogućim izvorima i posljedicama stresa zatvorskog osoblja nastoje definirati i empirijski potvrditi najznačajnije čimbenike razvoja profesionalnog stresa.

Najčešće istraživani prediktori poslom uzrokovavog stresa zatvorskog osoblja su: utjecaj fizičkih determinanti zatvorskog okruženja, preopterećenost poslom, monotonija posla, problemi uloga, socijalni odnosi, nesigurnost, zdravlje i sigurnosni rizici te slab socijalni status.

O'Donnell, Stephens, (2001), Launay, Fielding, (1989), Härenstam, Palm, (1988), Gerstein, Topp i Correll, (1987), Dignam, Barrera, i West, (1986) i dr. govore kako se utjecaj fizičkih determinanti zatvorskog okruženja nerijetko manifestira kao napetost, nelagoda, psihički nemir, stalan oprez. Svakodnevna napetost i nemir negativno utječu na osobni identitet djelatnika, autonomiju i inicijativu (Fagan, 2003; Tom Liou, 1995; Cohn, 1991; Walters, 1991; Breen, 1986), a uzrokuju i emocionalnu distanciranost (Savicki, Cooley i Gjesvold, 2003).

Preopterećenost poslom uzrokovana je nedostatkom osoblja (više prekovremenog rada), visokim zahtjevima, lošom kontrolom i nedostatkom socijalne podrške među kolegama (Kommer 1990; Huckabee 1992; Dolard, Winefield 1998), a kod osoblja koje percipira svoj posao stresnim zbog preopterećenosti, opaženo je češće pojavljivanje sindroma sagorijevanja (Dignam, Barrera i West 1986).

Pravosudna policija doživljava svoj posao monotonom i rutinskim (Philliber 1987; Kommer, 1990), no neka druga istraživanja pokazuju kako je upravo nepredvidivost mogućih situacija na poslu jedan od najznačajnijih izvora stresa (Shamir, Drory, 1982; Lombardo, 1981; Cullen i sur. 1990; Millson, 2001). Prema istim autorima, od strane zatvorskog osoblja percipirani rizici za zdravlje i sigurnost, koji prevladavaju kao najznačajniji uzročnici stresa su: mogućnost eskalacije konflikata između osuđenika i pravosudne policije, potencijalno stalna opasnost od nasilja, rizik od zaraze AIDS-om, hepatitisom ili drugim zaraznim bolestima, nedostatak svježeg zraka, danjeg svjetla, propuh, vlaga.

Druga vrsta nesigurnosti ovog posla je opasnost od gubitka posla i nesigurna mogućnost napredovanja. Ova dva rizika ponekad i ne idu zajedno (Kommer, 1990). Pravosudna policija, primjerice, u Njemačkoj, Nizozemskoj i Švedskoj vrlo je

zaštićena od mogućnosti otkaza, ali ovako visok stupanj sigurnosti od zadržavanja posla ima i negativnu stranu. U zamjenu za sigurnost, ovo osoblje radi u vrlo lošim uvjetima, od kojih su neki prethodno navedeni. Međutim u privatnim institucijama uvjeti rada su značajno bolji, ali je sigurnost zadržavanja posla mnogo manja. Gotovo polovica zatvorskog osoblja u ovim zemljama smatra kako je razvoj karijere za njih nemoguć.

Nizak osobni dohodak, loša mogućnost promocije, nesigurnost posla (koja može biti intenzivno doživljena, gotovo kao gubitak posla) na samom vrhu su uzročnika stresa na poslu zatvorskog osoblja. Tome svakako treba pridodati povezanost s niskim socijalnim statusom zaposlenika te svakodnevno nošenje sa zahtjevnim socijalnim kontaktima. Stoga nije čudno kad zatvorsko osoblje sebe naziva „plaćenim zatvorenicima“ (Philliber, 1987).

O načinu reagiranja na poslom uzrokovan stres autori poput Shamir, Drory, (1982), Cheek, Miller (1983), Verhagen, (1986), govore kroz kvote otkaza i odsutnosti s posla kao značajnim pokazateljima stresa na poslu. Istraživanja pokazuju kako trećina pravosudne policije napušta posao u prvih 18 mjeseci. O odsutnosti s posla isti autori navode kako je trostruko veća u odnosu na nacionalni prosjek. Psihosomatske reakcije na stres značajno su učestalije kod zatvorskog osoblja nego kod prometne policije, inženjera fizike i glazbenika (Cheek, Miller, 1983; Härenstam, Palm, 1988), a stresom uzrokovani negativni stavovi poput cinizma, skepticizma i pesimizma najizraženiji su kod tretmanskog osoblja, u sredini karijere (Karasek, Theorell 1990; Philliber 1987).

Kao teška reakcija na stres koja se očituje kroz fizičku i emocionalnu iscrpljenost, a povezana je s opterećenjem na poslu javlja se sindrom sagorijevanja (u engleskoj literaturi burnout - izgorijeti, istrošiti; prema Bujas, 1999; 119). U hrvatskoj znanstvenoj i stručnoj literaturi, vrlo često se koriste termini „izgaranje“, „sagorijevanje“ i „pregorijevanje“ (Mejovšek, 2002, Škrinjar, 1996, Ajduković, 1996, Ljubotina, Družić, 1996).

Maslach i Jackson (1986; prema Kalliath, 2001), objašnjavaju burnout kao sindrom koji sadrži tri dimenzije: emocionalnu iscrpljenost, depersonalizaciju i smanjenje osobnog postignuća. Prema Mejovšku (2002) emocionalno iscrpljenje definira se kao «dugotrajni osjećaj iscrpljenosti i odbijanje kontakata s drugim ljudima», dok se pojam depersonalizacije odnosi na stanje smanjene osjetljivosti, osjećajnosti i «otupljenja» za probleme drugih ljudi,

te na ciničan odnos prema njima. Smanjeno osobno postignuće odnosi se na opadanje osjećaja kompetencije i uspješnosti postignuća, što se može razviti i u ekstremnije osjećaje neadekvatnosti i neuspjeha, gubitak samopoštovanja, pa čak i depresiju.

Sagorijevanje ima negativne posljedice na individualna postignuća na radnome mjestu i povezan je s čestim izbjivanjem s posla, promjenama posla, niskom produktivnošću, smanjenim zadovoljstvom poslom i smanjenoj posvećenosti poslu (Golembiewski, Hilles i Daly, 1987; prema Angerer, 2003). Schaufeli, Maslach i Marek (1993; prema Büssing, Glaser 2000) govore kako idealistični i visoko motivirani zaposlenici, izrazito predani poslu najčešće pregorijevaju zbog frustracija izazvanih raskorakom između očekivanja i postignuća. Pojava sagorijevanja je vjerojatnija kad kod zaposlenika dođe do gubitka smisla i svrhe rada, a rizik je veći za ljude s određenim osobinama ličnosti kao što su niža socijalnost, veća emocionalnost, neuroticizam te nezadovoljstvo vlastitim životom općenito. Rezultati istraživanja Holgate, Clegg (1991; prema Pucak, 2006) pokazuju kako su uzroci sagorijevanja mladih osoba koje rade u pomagačkim profesijama povećana emocionalnost i konfliktnost uloga, a starijih nezadovoljstvo udjelom u odlučivanju te nejasnost i konfliktnost radnih uloga.

Istraživanje sagorijevanja zatvorskog osoblja (Lindquist, Whitehead, 1986), govore kako 1/3 osoblja pokazuje emocionalnu iscrpljenost, 1/5 se prema zatvorenici odnosi depersonalizirano, a 1/4 negativnom samoevaluacijom izražava opadanje osobnog postignuća.

Pregledom literature Huckabee (1992) zaključuje kako nema statistički značajnih razlika u pojavi sagorijevanja s obzirom na kriterijske varijable poput dobi, spola, rase i etničke pripadnosti.

Neka istraživanja govore samo o grubim pokazateljima sagorijevanja zatvorskog osoblja: 64% osoblja u institucijama Kentuckya pokazuje prisutnost sindroma sagorijevanja (Hurst, Hurst 1997; prema Garland 2004), 1/3 u Alabami (Whitehead 1986; prema Garland 2004), a 17% nastavnika u odgojnim ustanovama Illinoisa (Belcastro, 1982; prema Garland 2004).

Horvat (2001; prema Mejovšek, 2001) u istraživanju sagorijevanja djelatnika ustanova za djecu i mladež s poremećajima u ponašanju u Sloveniji, govori o najznačajnijim uzrocima sagorijevanja. Prema ovom istraživanju to su: preopterećenost poslom (prevelika birokratizacija koja sputava kreativnost i zatumljuje želju za

radom), konfliktnost profesionalne uloge što vodi prema zapostavljanju stručnog rada, problemi u komunikaciji među suradnicima i način donošenja odluka (prejako istaknuta hijerarhija uloga) te nezadovoljstvo organizacijskim uvjetima, i suradnjom s drugim ustanovama.

Pristup problemu sagorijevanja u većini dosad navedenih studija u novije vrijeme podliježe kritici. Büssing i Glaser (2000) predlažu novi pristup u istraživanju sagorijevanja kritizirajući tzv. individualistički pristup nazivajući ga statičkim te sagorijevanju prilaze analizirajući proces razvoja sindroma, za razliku od analize već gotovog stanja. Za ovaj noviji pristup značajni su na primjer, kritični, uznemirujući događaji, čimbenici osobne ranjivosti te intenzitet orijentacije prema cilju (Burisch 1989; prema Büssing, Glaser 2000). Noviji je i tzv. organizacijski pristup, koji nastoji u strukturi i organizaciji rada pronaći elemente značajne za pojavu sagorijevanja zaposlenika, smatrajući kako sagorijevanje nije individualni problem, već problem radne organizacije (Büssing, Glaser, 2000).

1.2. Istraživanja u Hrvatskoj

U Republici Hrvatskoj istraživanja vezana uz zatvorsko osoblje su malobrojna. Između 1987. i 1989. skupina zagrebačkih znanstvenika provela je istraživanje pod naslovom «Utjecaj psihosocijalne klime i uvjeta rada na osoblje kazneno popravne ustanove zatvorenog tipa», a istraživanje je provedeno u tadašnjem Kazneno popravnom domu u Zenici. Rezultati su pokazali kako kod zatvorskog osoblja (tretmansko osoblje, osoblje osiguranja i osoblje zaduženo za rad i strukovnu izobrazbu) uz povoljniju konstelaciju konativnih karakteristika postoji i povoljnija konstelacija socijalnih vrijednosti (Žakman-Ban i sur., 1990), kako se uz neprihvatanje poželjnih socijalnih vrednota generiraju negativni (Uzelac i sur., 1990), a uz povoljniju konstelaciju ličnosti pozitivni (Mejovšek i sur., 1990) stavovi prema radu, kolegama u kolektivu, zatvorenici, upravi i sindikatu, korištenju slobodnog vremena, obitelji i prihvaćanju od strane šire društvene sredine. Svi autori zaključuju kako su ispitivana obilježja zatvorskih djelatnika nepovoljna te da je potrebno osmisliti učinkovitije postupke pri njihovu odabiru prilikom zapošljavanja.

Buđanovac (1991) je načinio analizu socijalnih vrijednosti, motivacije za odabir posla i konativnih dimenzija osoblja kazneno popravne ustanove zatvorenog tipa (tadašnji Kazneno popravni dom u Lepoglavi), tražeći razlike između tretmanskog

osoblja, osoblja osiguranja i osoblja zaduženog za rad i strukovnu izobrazbu. Rezultati su pokazali kako je tretmansko osoblje relativno najmanje, u odnosu na ostale dvije skupine, iskazalo konformistički sklop vrijednosti, relativno slabu humanističku orijentaciju, da mu u odabiru posla relativno najmanju ulogu imaju prednosti i pogodnosti koje ovaj posao nosi, a da prevladava samoaktualizacijska komponenta. Humani i profesionalni ciljevi nisu imali značajniju ulogu pri tom odabiru. U pogledu konativnog prostora, ova skupina pokazivala je relativno najmanje poremećaja regulativnih sistema.

Suprotno, osoblje osiguranja bila je skupina s naizraženijim konformističkim vrijednostima, a najmanje izraženom humanističkom orijentacijom. Kod odabira posla u njih je prevladavao motiv pogodnosti i prednosti posla, a određenu ulogu, tek nešto manju nego kad je u pitanju tretmansko osoblje, imao je i motiv samoaktualizacije, iako je kasnija analiza pokazala kako pojam samoaktualizacije ima različito značenje za ove dvije skupine (za osoblje osiguranja to je ostvarenje potrebe za autoritetom i društvenim ugledom). Ispitivanjem konativnog prostora, pokazalo se kako su kod skupine osoblja osiguranja, u poredbi s ostale dvije skupine, najizraženiji poremećaji regulativnih sistema, osobito regulatora reakcije napada i sistema za koordinaciju regulativnih funkcija.

Sustav socijalnih vrijednosti osoblja zaduženog za rad i strukovnu izobrazbu pokazao je postojanje određenog stupnja konformizma i relativno najizraženiju humanističku orijentaciju, a prevladavajući čimbenici u strukturi motivacije za odabir posla bile su prednosti i pogodnosti koje on donosi (ekonomska sigurnost, pogodnost radnog vremena i blizina radnog mjesta) dok je samoaktualizacijska komponenta od znatno manje važnosti. Ispitivanje konativnih dimenzija nije pokazivalo značajnije devijacije u odnosu na ostale dvije skupine.

Buđanovac (1991) zaključuje kako su u pogledu ostvarivanja ciljeva rehabilitacije zatvorenika kao i strukture ispitanih domena ličnosti, obilježja ispitnika relativno nepovoljna, što posebno vrijedi za djelatnike osiguranja i također se zalaže za poboljšanje postupaka selekcije prilikom zapošljavanja.

Interno istraživanje zatvorskog osoblja pri Središnjem uredu Uprave za zatvorski sustav Ministarstva pravosuđa načinio je Šarić (2007). Iako podaci nisu do kraja obrađeni i interpretirani, preliminarna analiza ciljana na dobivanje odgovora na pitanje u kojoj mjeri se žene, pravosudne policajke,

zaposlene u zatvorskom sustavu susreću s problemima u svakodnevnom obavljanju posla, pokazala je da one relativno povoljno ocjenjuju svoj posao kao i organizaciju posla, posebice razumijevanje i podršku koju dobivaju od nadređenog službenika u konkretnim situacijama. Relativno nezadovoljstvo pokazalo se u odnosu na percepciju mogućnosti napredovanja i na plaću. Zaključak tog dijela studije bio je da će Ministarstvo pravosuđa posebno analizirati odgovore službenika s obzirom na to u kojem kaznenom tijelu i na kakvim poslovima rade, kako bi se mogla poboljšati organizacija i način rada, kao i uvjeti u kojima se rad odvija s ciljem povećanja zadovoljstva službenika u zatvorskom sustavu.

Vidljivo je, dakle, kako su istraživanja zatvorskog osoblja provedena na području Amerike i razvijenih europskih zemalja brojna i prvenstveno orijentirana na zadovoljstvo poslom, te stres i sagorijevanje na poslu. Njihov krajnji cilj je identificiranje glavnih problema radi podrške i pomoći zaposlenih ili unapređivanje procedura odabira prilikom zapošljavanja novih djelatnika. Dva starija istraživanja na području Hrvatske zaokupljena su, međutim, karakteristikama tog osoblja u smislu sposobnosti za dobro obavljanje posla. Analiza Ministarstva pravosuđa o položaju pravosudnih policajki zaposlenih u zatvorskom sustavu rađena je s ciljem poboljšanja njihova zadovoljstva poslom.

1.3. Teorijska ishodišta projekta «Emocionalno dobrostanje i sagorijevanje na poslu zatvorskog osoblja» u RH*

Ključni termin, dobrostanje, usprkos razlika u početnoj konceptualizaciji (Diener, 1984; Ryff, 1995; Ryan, Deci, 2001), činio se odgovarajućim za opis brojnih aspekata od kojih se u projektu polazi. Prema načinu izučavanja danas se uglavnom govori o dvije perspektive dobrostanja, psihološkoj i subjektivnoj (eudaimoničkoj i hedonističkoj) koje su se razvile iz dviju filozofija - eudaimonizma i hedonizma i koje su relativno različite, ali se i preklapaju (Ryan, Deci, 2001). Iako obje zahvaćaju ljudski život i djelovanje u cjelini, moguće ih je primijeniti i na pojedina područja ljudskog djelovanja, u ovom slučaju na područje posla, imajući na umu da su različita područja u snažnom međusobnom odnosu.

Eudaimonička perspektiva odnosi se na realizaciju osobnog "daimona" ili istinske prirode, a eudaimonia se javlja kad su nečije životne aktivnosti kongruentne duboko ukorijenjenim vrijednostima koje su potpuno uključene (Waterman, 1993). Unutar toga, Ryff, Keys (1995), te Ryff, Singer,

(1998, 2000) razvili su tzv. lyfespan teoriju ljudskog uspijevanja, a dobrostanje opisuju kao "težnju ka savršenosti koja predstavlja realizaciju nečijega istinskog potencijala (Ryff, 1995:100). Pri tome su dali prikaz multidimenzionalnog pristupa mjerenju psihološkog dobrostanja koje se, po njima sastoji od šest različitih aspekata ljudske aktualizacije: autonomija, osobni rast, samoprihvatanje, životna svrha, vještina i pozitivni odnosi.

Hedonistička perspektiva se javlja u mnogim formama, od relativno uskog fokusiranja na tjelesna zadovoljstva do široko fokusiranog samo-interesa i stremljenja (Ryan, Deci, 2001). Danas ona obuhvaća vrlo široku koncepciju hedonizma, uključujući čitav spektar preferencija i zadovoljstva uma, jednako kao i tijela (Kubovy, 1999), a prema Kahnemanu, Dieneru i Schwartzu (1999) i čitav spektar aspekata: afektivne (ugoda, bol, radost, tuga i slično), biološke i socijalne. U okviru hedonističke tradicije, ključni fenomen je "subjektivno dobrostanje" koje se odnosi na kognitivnu i afektivnu evaluaciju čovjekovog života i najčešće sadrži tri relativno odvojene komponente: životno zadovoljstvo, pozitivne afekte i negativne afekte (Diener, Schwarz, 1984).

U projektu se polazi od obje perspektive dobrostanja zatvorskog osoblja, ali unutar jedne domene njegovog djelovanja - posla.

Sukladno eudaimoničkoj perspektivi, u projektu su se nastojali pokriti svi aspekti ljudske aktualizacije na poslu, a odabrani instrumenti posebno dobro ispituju autonomiju, osobni rast, vještinu i pozitivne odnose. Prema hedonističkoj perspektivi, posebno u okviru područja subjektivnog dobrostanja, primijenjenoj na domeni posla obrađuje se zadovoljstvo poslom (uz indirektnu procjenu životnog zadovoljstva), te pozitivni i negativni afekti.

Zadovoljstvo specifičnim domenama, odnosi se na čovjekovo iskustvo zadovoljstva domenama poput posla, partnera, prijatelja itd. Tako je posao integralni i definirajući aspekt života odraslih i stoji u značajnom odnosu s generalnim subjektivnim dobrostanjem, drugim riječima, ima snažnu vezu sa srećom u odrasloj dobi. Najbolja ilustracija ovoj tvrdnji su rezultati istraživanja (Campbell i sur. 1976; Bjorklund, Erikson, 1988) koji pokazuju da je nezaposlenost značajna prepreka visoke procjene subjektivnog dobrostanja, te da se nezaposleni nalaze u grupaciji najnesretnijih ljudi, čak i kad su varijable vezane za razlike u prihodima kontrolirane. Inače, same korelacije između prihoda i subjektivnog dobrostanja su male, ali to je područje još potrebno istraživati.

Zadovoljstvo poslom često je promatrano u terminima intrinzičnih (npr. prilike za napredovanjem i rastom) i ekstrinzičnih (npr. plaća) faktora. Tait, Padget i Baldwin (1989) pregledali su 34 studije i izvijestili da je prosječna korelacija između životnog zadovoljstva i zadovoljstva poslom .44.

U brojnim studijama zadovoljstvo poslom bilo je povezano sa stupnjem obrazovanja (za pregled vidjeti Ganzach, 2003), ali rezultati su donekle nejasni kako u pozitivnom, tako i u negativnom smjeru zadovoljstva poslom.

Iako se u domeni posla u projektu analiziraju različiti aspekti ljudske aktualizacije i subjektivno dobrostanje, interpretacija njihove moguće i očekivane povezanosti ostala bi prilično površna ukoliko se ne bi vodilo računa o tome da se subjektivno dobrostanje generira kroz kompleksne procese. Tako se može govoriti o dva teorijska gledišta obzirom na način generiranja subjektivnog dobrostanja: «bottom-up» i «top-down».

«Bottom-up» pristup tvrdi da je subjektivno dobrostanje determinirano ravnotežom ugodnih i neugodnih iskustava u različitim životnim domenama. Dakle, osoba iskazuje visok stupanj generalnog subjektivnog dobrostanja ako je zadovoljna s većinom glavnih životnih domena (obitelj, posao itd.). Obratno, «top-down» pristup drži da su razine subjektivnog dobrostanja široko derivirane iz stabilnih značajki ličnosti (Diener, 1984). To bi značilo da «konstitucijski» sretna osoba ima opću sklonost da na pozitivan način prolazi kroz iskustva, čak i kad su okolnosti loše (Costa, McCrae, Norris, 1981). Kako je posao samo jedna životna domena zatvorskog osoblja, veze između aspekata ljudske aktualizacije i subjektivnog dobrostanja na poslu, analizirat će se s potrebnim oprezom. Običan instrumentarij u projektu dozvoljava djelomičan uvid u nekolicinu drugih životnih domena pa će se u kontekstu navedenih teorija subjektivno dobrostanje u domeni posla bolje razumjeti i tumačiti.

SVRHA, CILJEVI I HIPOTEZE

Zbog nedostatka empirijskih podataka o osoblju hrvatskog penalnog sustava, bilo je nužno pokrenuti znanstveni projekt koji bi obuhvatio širok spektar njegovih obilježja od emocionalnog dobrostanja u širem i užem smislu (ovo potonje vezano uz posao), do posljedica stresa, kao što je sagorijevanje na poslu. Pri procjenama će se uzeti u obzir emocionalne, misaone i ponašajne komponente, poglavito vezane uz posao kao i neke objektivne činjenice iz područja socijalno-demografskog statusa. Dobiveni

rezultati promatrać će se u širokom kontekstu koji položaj penalnih djelatnika u Hrvatskoj po nekim obilježjima razlikuje ili izjednačava s njihovim kolegama u drugim zemljama. Primjerice, ono što hrvatski penalni sustav posljednjih godina značajno obilježava je nedostatak osoblja (Ministarstvo pravosuđa, Uprava za zatvorski sustav, Središnji ured, 2006:3), a isti problem evidentiraju i mnogi autori u razvijenim zemljama (Kommer, 1990; prema Wilmar, Schaufeli i Peeters, 2000) svrstavajući tu činjenicu među glavna objašnjenja nezadovoljstva poslom, stresa i sagorijevanja na poslu zatvorskog osoblja. Dosadašnja inozemna istraživanja, međutim, ne spominju obilježje koje u hrvatskom penalnom sustavu, barem kad je riječ o zatvorenim, a manje otvorenim i poluotvorenim uvjetima izvršavanja kazne zatvora i mjere pritvora, može objasniti mnoge probleme s kojima se susreće zatvorsko osoblje, a to je značajni premašaj broja zatvorenika s obzirom na zakonske smještajne kapacitete (Ministarstvo pravosuđa, Uprava za zatvorski sustav, Središnji ured, 2006:6).

Osim spomenutih primjera, mnogo je drugih obilježja koja karakteriziraju bilo radnu sredinu, bilo same djelatnike zatvorskog sustava, što sve čini sastavnice za procjenu njihova emocionalnog dobrostanja s naglaskom na profesionalni stres i sagorijevanje na poslu.

Glavni cilj projekta je ispitati emocionalno dobrostanje zatvorskog osoblja u specifičnoj domeni posla, pri čemu se nastoje pokriti brojni aspekti ljudske aktualizacije na poslu s naglaskom na autonomiju, osobni rast, vještinu i pozitivne odnose. U okviru područja subjektivnog dobrostanja, primijenjenoj na domeni posla obrađuje se zadovoljstvo poslom (uz indirektnu procjenu životnog zadovoljstva), te pozitivni i negativni afekti. Ciljevi su, nadalje, ispitati povezanost između aspekata ljudske aktualizacije i subjektivnog dobrostanja, kao i razlike u procjeni dobrostanja između zatvorskih djelatnika s obzirom na socijalno demografske varijable, ustrojbene jedinice u kojima rade i poziciju na poslu.

S obzirom na rezultate dosadašnjih istraživanja o ovoj problematici koji su uglavnom proizašli iz manjih studija, obuhvaćajući primjerice samo službenike osiguranja ili tretmana i pokrivajući manje segmente problematike, nemoguće je postaviti jasne temeljne hipoteze pa se ovo istraživanje može smatrati eksplorativnim.

Jedino ima smisla očekivati kako će različiti aspekti ljudske samoaktualizacije i subjektivnog

dobrostanja vezani uz posao biti statistički značajno i pozitivno povezani.

Praktična svrha projekta je, temeljem dobivenih rezultata s jedne strane i iskustava u razvijenim zemljama s druge, predlaganje programa usmjerenih bilo na pojedine skupine zatvorskog osoblja i/ili na organizaciju rada u penalnim ustanovama s ciljem poboljšanja njihova dobrostanja u domeni posla.

Projekt je osmišljen kroz konzultacije više istraživača iz Europe i SAD-a. Istraživački temelj za sve istraživače je skala emocionalnog dobrostanja povezanog s poslom (Job Affective Well-being Scale (JAWS), autora Van Katwyk, Fox, Spector, Kelloway, 2000) primijenjena na zatvorskome osoblju. Nakon dovršavanja istraživanja u svim zemljama, zajednički cilj je usporedba rezultata. Tako su istraživači na Sveučilištu u Mariboru (Slovenija) i Sveučilištu Uludag (Turska) već objavili neke rezultate (Bondy i sur. 2006), u Hrvatskoj je u okviru ovog projekta istraživanje u tijeku, a na nekim američkim sveučilištima početak istraživanja planira se sredinom 2008. godine. Usporedba rezultata dobivenih u Turskoj i Sloveniji (Bondy i sur., 2006), između ostalog, pokazuje da u obje zemlje zatvorsko osoblje uglavnom nema teškoća u obavljanju posla i da uglavnom može utjecati na ishode u poslu. Slovensko osoblje iskazuje veći stupanj autonomije, a tursko manju preopterećenost poslom i viši stupanj zadovoljstva poslom.

METODE RADA

Uzorak ispitanika

S obzirom da je glavno istraživanje u tijeku, očekuje se da će uzorak ispitanika - osoblja u penalnim institucijama biti reprezentativan. Reprezentativnost će biti osigurana s najmanje 476 ispitanika, pri čemu će se voditi računa o zastupljenosti ispitanika prema kriterijima spola i dobi (73.1% muškaraca prosječne dobi 44.6 godina i 26.9 žena prosječne dobi 41.7 godina) i ustrojstvenih jedinica u kojima rade (upravni odjel 11.4%, financijsko knjigovodstveni 5.3%, tretmana 8.8%, osiguranja 57.4%, rada i strukovne izobrazbe 11.6%, zdravstvene zaštite 2.3% i izvan ustrojstvenih jedinica 3.3%).

U idućoj fazi istraživanja formirat će se nekoliko manjih reprezentativnih uzoraka (svaka s desetak ispitanika) izdvojenih iz ukupnog broja djelatnika pojedinih ustrojbenih jedinica koji će činiti fokus grupe za prikupljanje detaljnijih informacija u područjima istraživanja na koja ukažu podaci iz glavnog istraživanja.

INSTRUMENTI

U glavnom istraživanju se koristi baterija sastavljena od dvanaest skala, već primjenjivanih u istraživanjima u svijetu, a za potrebe projekta načinjen je Upitnik o socijalno-demografskim obilježjima i nekim karakteristikama posla.

U pilot istraživanju projekta dobivene su alfa vrijednosti za neke od navedenih skala, koje je instrument pilot-istraživanja sadržavao.

Slijedi kratak opis svih instrumenata koje koristi projekt „Emocionalno dobrostanje i sagorijevanje na poslu zatvorskog osoblja“.

1) Work Locus of Control Scale (Spector, 1988)

WLCS je instrument sastavljen od 16 čestica s namjerom procjene individualne percepcije o glavnim pozadinskim razlozima događaja na poslu, ili jednostavnije, procjenjuje vjerovanja da su događaji na poslu kontrolirani od strane osobe same ili izvanjske sile - sudbine, sreće ili drugih moćnijih suradnika.

Skala odgovora sastoji se od: 1) uopće se ne slažem, 2) uglavnom se ne slažem, 3) nisam siguran/na, 4) uglavnom se slažem i 5) u potpunosti se slažem

Interna konzistencija (koeficijent alfa) je u rasponu od .80-.85 (Spector, 1988; Bond, Bunce 2003; Moyle, 1995; Spector 1992; Novak, Čulig, Mikšaj-Todorović, Buđanovac, 2007), a .58 u kros-kulturalnoj studiji (Bondy i sur., 2006).

2) Job Satisfaction Survey (Spector, 1985)

JSS je skala od 36 čestica koje nastoje procijeniti zaposlenikov stav prema poslu kroz 9 aspekata: plaća, promocija, supervizija, druge koristi, nagrade, pravila i procedure, suradništvo, komunikacija i priroda posla.

Mogućnost odgovora je na skali od 1 do 6, između "uopće se ne slažem" do "u potpunosti se slažem".

Interna konzistencija (koeficijent alfa) skale iznosi .91 (Spector, 1985), .87 (Novak, Čulig, Mikšaj-Todorović, Buđanovac, 2007).

3) Factual Autonomy Scale (Spector, Fox, 2003)

FAS nastoji minimizirati subjektivnost u procjeni autonomije na radnom mjestu koristeći čestice koje pitaju za konkretne slučajeve poput odlaska na

pauzu, ranijeg odlaska s posla i sl. za razliku od generalnih zaključaka o autonomiji kakvima se koriste neke druge skale.

Skala se sastoji od 10 čestica. U 7 čestica se postavlja pitanje „Na trenutačnom radnom mjestu kako često trebate tražiti dozvolu za...“ i 3 čestice u kojima se postavlja pitanje „Koliko ste često u situaciji da Vam netko...“.

Skala odgovora je: nikada, rijetko, ponekad, često, vrlo često

Interna konzistencija (koeficijent alfa) skale, na različitim skupinama ispitanika iznosi .81-.87 (Spector, Fox, 2003), .88 (Novak, Čulig, Mikšaj-Todorović, Buđanovac, 2007) te .88 u kros-kulturalnom istraživanju (Bondy i sur., 2006).

4) Organizational Constraints Scale (Spector, Jex, 1998)

OCS skala se sastoji od 11 čestica, koje se referiraju na organizacijske teškoće u obavljanju radnih zadataka. Ispitanici se pitaju koliko često smatraju teškim ili nemogućim obavljati posao zbog nedostataka u organizaciji ili materijalnim sredstvima. Svaka čestica predstavlja različito područje mogućih teškoća (oprema, opskrba, nadzor, naputci, suradnja i dr.). Skala je razvijena prema teoriji autora Peters i O'Connor (1980) koji su predvidjeli 11 područja poslovnih ograničenja.

Skala odgovora je: nikad, rijetko, ponekad, često, gotovo uvijek.

5) Physical Symptoms Inventory (Spector, Jex, 1998)

PSI nastoji procijeniti fizičke, somatske simptome za koje se pretpostavlja da su povezani s psihološkim stresom (na primjer problemi spavanja, bol u prsima, svrbež kože i sl.). Skala se sastoji od 18 čestica. Ispitanici se pitaju za procjenu svakog simptoma da li ga imaju ili ne i da li su zbog tog simptoma posjetili liječnika u proteklih 30 dana.

6) Job-related Affective Well-being Scale (Van Katwyk, Fox, Spector, Kelloway, 2000)

JAWS je skala od 30 čestica (20 čestica u kraćoj inačici) za procjenu emocionalnih odgovora, reakcija na posao. Svaka čestica predstavlja emociju, a ispitanici se pitaju koliko često su se tako osjećali na poslu u posljednjih 30 dana. Skalu JAWS čine pozitivne i negativne emocije različitog intenziteta,

podijeljene u četiri subskele. Subskele su produkt odnosa dviju dimenzija: (ne)zadovoljstvo i intenzitet. Subskele tako sadrže 4 skupine emocija:

- zadovoljstvo, izraženi intenzitet
- zadovoljstvo, slabi intenzitet
- nezadovoljstvo, slabi intenzitet
- nezadovoljstvo, izraženi intenzitet

Odgovori su na skali od pet mogućnosti: nikada, rijetko, ponekad, često, gotovo uvijek.

Interna konzistencija (koeficijent alfa) skale na različitim uzorcima varira u rasponu od .92-.95 (Bruk-Lee, Spector, u tisku; Spector, Fox, Goh, Bruursema, 2003; Van Katwyk i sur., 2000; Novak, Čulig, Mikšaj-Todorović, Buđanovac, 2007) te .90 u kros-kulturalnom istraživanju (Bondy i sur., 2006).

7) Maslach Burnout Inventory (Maslach, Jackson, 1981)

Najčešće korištena skala za mjerenje sagorijevanja, ljudi zaposlenih na poslovima pružanja pomoći, podrške, tretmana i sl. Autorica **MBI**-a definira sagorijevanje kao trodimenzionalni sindrom koji se sastoji od:

1. emocionalnog iscrpljenja (osjećaja emocionalne potrošenosti u kontaktima s drugima)
2. depersonalizacije (negativnih osjećaja, ciničnih stavova prema klijentima)
3. smanjenja osobnih postignuća (negativna evaluacija vlastitog rada)

Skala se sastoji od 22 čestice. Čestice su u formi izjava o vlastitim osjećajima i ponašanjima na poslu.

Ispitanici se pitaju koliko često su se osjećali zbog posla na primjer iscrpljeno, frustrirano, bez osjećaja prema drugima i slično. Skala odgovora je:

a) nikada, b) nekoliko puta godišnje, c) jednom mjesečno ili manje, d) nekoliko puta mjesečno, e) jednom tjedno, f) nekoliko puta tjedno, g) svaki dan.

Interna konzistencija (koeficijent alfa) skale, na različitim skupinama ispitanika iznosi .77-.81 (Maslach, Jackson, 1981), .63-.85 (Fimian i sur., 2006), .92 (Siebert, 2005), .85 za emocionalno iscrpljenje, .58 za depersonalizaciju, .71 za smanjenje osobnog postignuća (Gil-Monte, 2005).

8) Counterproductive Work Behavior (Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh, Kessler, 2003)

CWB sadrži čestice koje opisuju načine ili namjeru nanošenja štete organizaciji ili kolegama.

Ponašanja i namjere koje sadrži skala može se podijeliti u 5 subskala:

1. štetna i ružna ponašanja prema drugim ljudima
2. namjerno krivo odrađivanje posla
3. sabotaza (fizičko uništavanje poslovnog prostora)
4. krađa
5. izbjegavanje posla (kašnjenje, izbjegavanje rada, raniji odlasci)

Skala se sastoji od 45 čestica, koje se razlikuju s obzirom na to prema kome je ponašanje ili namjera usmjerena - organizaciji ili pojedincu, uključujući fizičku i verbalnu agresiju, sabotazu, krađu, prijevare.

Skalu odgovora čine: a) nikada, b) rijetko, c) ponekad, d) često, d) gotovo svaki dan

9) Police Stress Questionnaire (McCreary, Thompson, M.M., 2006)

Skale procjene stresa na poslu inicijalno su izrađene za djelatnike policije. Čestice su kreirane na temelju fokus grupa u kojima su policijski djelatnici izrazili probleme s kojima se svakodnevno susreću na poslu i koje smatraju uzrocima profesionalnog stresa.

a) Operational Police Stress Questionnaire

PSQ-Op je skala od ukupno 20 čestica kojima se nastoji mjeriti koliko su stresni pojedini aspekti posla kroz radne zadatke kao na primjer noćni rad, rizici od povreda, traumatski događaji, nerazumijevanje obitelji za posao i sl. Ispitanici se pitaju koliko procjenjuju stresnim svaki pojedini aspekt posla na skali od sedam odgovora: od nije stresno uopće do izrazito stresno.

Interna konzistencija (koeficijent alfa) na različitim uzorcima za ovu skalu iznosi .90 (McCreary, Thompson, M.M., 2006).

b) Organizational Police Stress Questionnaire

PSQ-Org se sastoji od 20 čestica kojima se nastoji mjeriti organizacijske teškoće posla koje posao čine stresnim, kao na primjer nedostatak osoblja, previše administrativnog posla, nedostatak opreme za obavljanje posla, problemi sa suradnicima, problemi s birokracijom i dr. Ispitanici se pitaju koliko procjenjuju stresnim svaki pojedini organizacijski aspekt posla na skali od sedam odgovora: od nije stresno uopće do izrazito stresno.

Interna konzistencija (koeficijent alfa) na različitim uzorcima iznosi .90 (McCreary, Thompson, M.M., 2006).

10) Lifestyle stress test (Walters, 1998)

Test stresa životnog stila (LST) sastoji se od 20 čestica koje mjere personalne i interpersonalne izvore stresa, dakle izvore stresa vezane uz samu osobu i okolinu. Ispitanici procjenjuju koliko često su doživjeli navedene stresne situacije na skali od nika-da (0) do svakodnevno (3), u posljednjih 30 dana.

Interna konzistencija (koeficijent alfa) skale iznosi .83 (Walters, 1998), a za modificiranu verziju bez vremenskog ograničenja za procjenu .81 (Budanovac, Jandrić, 2007).

11) Fear Checklist (Walters, 1998)

FC je skala od 18 čestica, koja mjeri koliko su pojedini aspekti života općenito (poput bliskosti, neuspjeha, neodobravanja od strane drugih i slično) izvori brige i iščekivanja za ispitanike. Ispitanici procjenjuju svaku česticu na sljedećoj skali: a) uopće ne, b) donekle, c) nisamsiguran/na, d) uglavnom da e) vrlo

Skala se sastoji od tri subskale, svaka sadrži šest čestica:

1. društvena subskala (npm. intimnost, poštenje, bliskost)
2. subskala kontrole (npm. bespomoćnost, odbijanje, ranjivost)
3. subskala položaja (npm. neuspjeh, beznačajnost, samostalnost)

Interna konzistencija (koeficijent alfa) na različitim uzorcima iznosi .79-.85 (Walters, 1998), .91 (Novak, Čulig, Mikšaj-Todorović, Budanovac, 2007).

12) Values inventory (Walters, 1998)

Upitnik VI se sastoji od 20 varijabli, vrijednosti grupiranih u četiri klastera: klaster socijalnih vrijednosti (vrijednosti interpersonalnih odnosa); klaster radnih vrijednosti (vrijednosti poštenog rada i postignuća); klaster visceralnih vrijednosti (težnja k senzornim iskustvima poput uzbuđenja, moći i sl.); klaster intelektualnih vrijednosti (interes za edukaciju, istinu, znanje). Upitnik procjenjuje vrijednosti iz prošlosti, sadašnjosti i budućnosti.

Za potrebe projektnog istraživanja upitnik je modificiran, odnosno procjenjuje samo vrijednosti iz prošlosti i sadašnjosti.

Interna konzistencija (koeficijent alfa) skale iznosi .79 za vrijednosti iz prošlosti, a -.84 za sadašnje vrijednosti (Walters, 1998).

U istraživanju Jandrić (2007) procjenjivalo se samo sadašnje stanje, a koeficijent alfa iznosi .90.

13) Upitnik o socijalno-demografskim obilježjima i nekim karakteristikama posla (Novak, Mikšaj-Todorović, Josipović, 2007)

Upitnik sadrži 65 varijabli: osim uobičajenih socijalno-demografskih varijabli (spol, dob, obiteljski i obrazovni status), sadrži i 40 varijabli koje se odnose na zdravstveni status i neke uvjete rada, koje su po mišljenju autorica specifične za zatvorski sustav, a nisu dovoljno dobro ili uopće obuhvaćene prethodno opisanom baterijom instrumenata.

Za ispitivanje kvalitativnom istraživačkom metodom, tehnikom fokus grupa, bit će priređen vodič za diskusiju, čiji će konačni izgled ovisiti o potrebama proizašlim iz rezultata istraživanja kvantitativnom metodom. Ovakav kombinirani pristup (iz dvije različite istraživačke perspektive) omogućit će međusobnu nadopunu rezultata za istraživana područja od posebne važnosti.

NAČIN PRIKUPLJANJA PODATAKA

Nakon što su navedene skale odabrane i prevedene na hrvatski jezik, a upitnik o socijalno-demografskim obilježjima i nekim karakteristikama posla dovršen, u razdoblju od 1. travnja do 30. lipnja 2007. godine provedena je pilot-studija na uzorku sveučilišnog osoblja. Svrha pilot-studije bila je ispitati uporabivost instrumenata. Uzorak je činilo 140 sveučilišnih djelatnika. Među različitim fakultetima u RH koji pripadaju području društvenih znanosti, metodom slučajnog izbora, odabrano je osam, čije je cjelokupno osoblje zamoljeno da sudjeluju, na dragovoljnoj osnovi i uz poštivanje anonimnosti.

Nakon dovršenog pilot ispitivanja, instrumentarij je dotjeran jezično, a neke su skale neznatno izmijenjene, dok je Upitnik o socijalno-demografskim obilježjima i nekim karakteristikama posla, temeljito prerađen.

Tako je dobivena konačna verzija cjelokupnog instrumentarija, koji je u suradnji sa Središnjim uredom uprave za zatvorski sustav, ministarstva pravosuđa, RH, razaslan u sva kaznena tijela - zatvore, kaznionice i institucije za izvršavanje završnih sankcija za malodobne osobe pod ingerencijom Ministarstva pravosuđa.

Svaki upitnik imao je privitak u kojem je navedena svrha istraživanja, nuputak o načinu ispunjava-

nja s glavnim ciljem zaštite identiteta ispitanika te naglašenim principom dragovoljnosti ispitivanja.

Ispunjeni upitnici prikupljaju se sukladno unaprijed dogovorenoj proceduri. Prikupljanje je u tijeku.

U sljedećoj fazi istraživanja, podaci će se prikupljati tehnikom fokus grupa, koje će na dragovoljnoj osnovi činiti djelatnici iz pojedinih ustrojbenih jedinica.

METODE OBRADE PODATAKA

Podaci iz glavnog istraživanja bit će obrađeni deskriptivnim statističkim metodama kao i multivarijantnim metodama obrade podataka iz programa SPSS for Windows 10.0.

Mjerne karakteristike instrumenata bit će provjerene statističkim programom rtt7 sadržanom u paketu programa IR, a faktorska struktura upitnika će biti provjerena programom pcompa_n.

Podaci prikupljeni tehnikama kvalitativne metodologije bit će analizirani pomoću NVivo programa, kroz odgovarajuće procedure sažimanja, strukturiranja te odnosnog kodiranja prema principima Glasser, Strauss (1967), Mesec, (1998), Mason, (2002), Bazeley, Richards, (2000).

DOSADAŠNJI REZULTATI

Tijekom 2007. provedeno je pilot istraživanje na osoblju hrvatskih Sveučilišta (N=140). Među fakultetima društvenih znanosti, čiji su čelnici pristali na provođenje istraživanja, slučajnim odabirom izabrano je osam fakulteta (Filozofski fakultet u Rijeci, Učiteljski fakultet u Rijeci, Pravni fakultet u Rijeci, Filozofski fakultet u Puli, Učiteljski fakultet u Petrinji, Sveučilište u Dubrovniku, Policijska škola u Zagrebu i Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet u Zagrebu). U pilot istraživanju su sudjelovali ispitanici prema principima dragovoljnosti i anonimnosti. Svrha pilot istraživanja bila je ispitati mjerne karakteristike instrumenata, a suradnici s Učiteljskog fakulteta u Rijeci koristit će njegove cjelokupne podatke za daljnja istraživanja, vezana uz emocionalno dobrostanje sveučilišnih djelatnika.

Rezultati dosadašnjih obrada podataka na pilot istraživanju odnose se na internu konzistenciju (koeficijent alfa) skala JAWS, FAS, WLCS, JSS, LST, FC, VI.

Uspoređeni su rezultati interne konzistencije skala ranijih istraživanja drugih autora s rezultatima pilot istraživanja ovog projekta, kako je prikazano u tablici 1.

Tablica 1. Usporedba internih konzistencija pilot istraživanja i drugih autora za skale WLCS, JSS, FAS, JAWS, VI, LSI, FC

Skala	Interna konzistencija ranijih istraživanja	Interna konzistencija pilot istraživanja projekta «Emocionalno dobrostanje i sagorijevanje na poslu zatvorskog osoblja»
Work Locus of Control Scale -WLCS (Spector, 1988)	.80-.85 (Spector, 1988; Bond, Bunce 2003; Moyle, 1995; Spector 1992) .58 u kros-kulturalnoj studiji (Bondy i sur., 2006)	.80
Job Satisfaction Survey - JSS (Spector, 1985)	.91 (Spector, 1985)	.87
Factual Autonomy Scale -FAS (Spector, Fox, 2003)	.81-.87 (Spector, Fox, 2003), .88 u kros-kulturalnom istraživanju (Bondy i sur., 2006)	.88
Job-related Affective Well-being Scale - JAWS (Van Katwyk, Fox, Spector, Kelloway, 2000)	.92-.95 (Bruk-Lee, Spector, u tisku; Spector, Fox, Goh, Bruursema, 2003; Van Katwyk i sur., 2000); .90 u kros-kulturalnom istraživanju (Bondy i sur., 2006)	.95
Values inventory - VI (Walters, 1998)	.79 za vrijednosti iz prošlosti, a -.84 za sadašnje vrijednosti (Walters, 1998) .90 za sadašnje vrijednosti (Jandrić, 2007)	.85 za vrijednosti iz prošlosti, .86 za sadašnje vrijednosti
Lifestyle stress test - LSI (Walters, 1998)	.83 (Walters, 1998), .81 za modificiranu verziju bez vremenskog ograničenja za procjenu (Budanovac, Jandrić, 2007)	.86 za skalu koliko često, .89 za skalu koliko je problem
Fear Checklist - FC (Walters 1998)	.79-.85 (Walters 1998)	.91

Tablica 2. Vrijednosti internih konzistencija pilot istraživanja i drugih autora za dvije inačice skale JAWS i subskala

Job-related Affective Well-being Scale (Van Katwyk, Fox, Spector, Kelloway, 2000)	Interna konzistencija ranijih istraživanja (Bruk-Lee, Spector, u tisku; Spector, Fox, Goh, Bruursema, 2003; Van Katwyk et al., 2000)	Interna konzistencija pilot istraživanja projekta «Emocionalno dobrostanje i sagorijevanje na poslu zatvorskog osoblja»
JAWS (30 čestica)	.95	.94
Skala negativnih emocija (15 čestica)	.92	.89
Skala pozitivnih emocija (15 čestica)	.94	.91
JAWS - kraća inačica (20 čestica)	/	.90
Skala negativnih emocija (10 čestica)	.88	.84
Skala pozitivnih emocija (10 čestica)	.90	.86

Interne konzistencije tih skala su vrlo slične onima dobivenim u različitim inozemnim te nekim domaćim istraživanjima i visoke su te će navedene skale biti primijenjene u glavnom istraživanju na uzorku zatvorskog osoblja.

Skala Counterproductive Work Behavior - CWB pokazala je lošu distribuciju odgovora (samo odgovori nikad i vrlo rijetko) pa se na tu skalu ne računa u daljnjim obradama.

Skale Organizational Constraints Scale - OCS (Spector, Jex, 1998) i Physical Symptoms Inventory - PSY (Spector, Jex, 1998) su skale indikatora, stoga je koeficijent alfa irelevantan.

U pilot istraživanju nisu testirane skale Maslach Burnout Inventory - MBI (Maslach, Jackson, 1981) i Police Stress Questionnaire - PSQ (McCreary, Thompson, M.M., 2006), s obzirom da mjere specifične aspekte profesionalnog stresa koji nije prisutan u populaciji zahvaćenoj pilot istraživanjem.

Autori instrumenta JAWS (Van Katwyk, Fox, Spector, Kelloway, 2000) načinili su dužu i kraću inačicu. U pilot istraživanju izračunata je interna konzistencija (koeficijent alfa) za obje inačice, kao i za dvije subskele (pozitivne i negativne emocije) koje čine JAWS u obje inačice. Ti su rezultati uspoređeni s rezultatima ranijih istraživanja stranih autora, kako je prikazano u tablici 2.

Interne konzistencije obje inačice kao i subskala su vrlo slične onima dobivenim u različitim inozemnim istraživanjima i visoke su.

Za glavno istraživanje na zatvorskom osoblju, temeljem rezultata, odabrana je duža verzija JAWS-a, zbog bolje interne konzistencije.

Izvorna inačica upitnika JAWS ispituje emocionalna iskustva vezana za posao za razdoblje

u posljednjih 30 dana, međutim u ovom projektu autori su odustali od vremenskog ograničenja takve procjene, zbog specifičnosti posla zatvorskog osoblja ili barem onog njegovog dijela u direktnom kontaktu sa zatvorenicima, a to je velika većina uzorka. Naime, za ovaj je posao karakteristična nepredvidivost događaja, a posljedično tome i mnogih intervencija koje osoblje poduzima (Fagan, 2003; Tom, Liou, 1995; Cohn, 1991; Walters, 1991) pa bi vremensko ograničenje na posljednjih 30 dana moglo iskriviti sliku o općem emocionalnom iskustvu vezanom uz posao. Iz tog razloga je i na pilot uzorku skala JAWS upotrijebljena bez vremenskog ograničenja, pri čemu je pokazala izuzetno visoku pouzdanost.

U ranijem radu na pilot uzorku (Novak, Buđanovac, Mikšaj-Todorović, Čulig, 2007) načinjena je eksploratorna faktorska analiza glavnih komponenti kraće inačice JAWS-a, pri čemu su izlučene četiri glavne komponente rotirane u obličin poziciju, koje su iscrpljivale 63.1% varijance. Prva dva faktora uglavnom odgovaraju predviđenim dimenzijama koje mjeri upitnik, a treći i četvrti nisu dovoljno dobro definirani, što sugerira dvodimenzionalni model. Međutim, u glavnom istraživanju osim eksploratorne planiraju se i konfirmatorne analize glavnih komponenti, na obje inačice upitnika, radi verifikacije izvorno predviđenih dimenzija, koje instrument JAWS mjeri.

Zaključno, se može konstatirati kako je pilot istraživanje u okviru projekta "Emocionalno dobrostanje i sagorijevanje na poslu zatvorskog osoblja" potvrdilo primjenjivost svih, osim jednog planiranog instrumenta, na glavno istraživanje te omogućilo prilagodbu jednog djela instrumenata s obzirom na specifičnosti problematike koja se u projektu istražuje.

LITERATURA:

- Ajduković, M., Ajduković, D. (1996): Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagača. Društvo za psihološku pomoć, Zagreb.
- Angerer, John M. (2003): Job Burnout. *Journal Of Employment Counseling*, 40, 98 - 106.
- Bazeley, P., Richards, L. (2000): *The NVivo - Qualitative Project Book*. SAGE, London-Thousand Oaks-New Delhi.
- Björklund, A., Eriksson, T. (1998): Unemployment and mental health: A survey of Nordic research. *Scandinavian Journal of Social Welfare*, 7, 219-235.
- Bond, F. W., Bunce, D. (2003): The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1057-1067.
- Bondy, J., Meško, G., Aytac, S., Eryilmaz, M. Bayram, N. (2006): A Job Well Done? A Cross-country Comparison of Workplace Wellbeing Among Prison Staff (online). Melbourne: RMIT Publishing.
- Breen, L. (1986): *The forgotten keepers: stress and the correctional employee*. Ministry of the Solicitor General, Ottawa.
- Bruk-Lee, V., Spector, P. E. (u tisku): The social stressors-counterproductive work behaviors link: Are conflicts with supervisors and coworkers the same? *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Budanovac A., Jandrić A. (2007): Evaluacija testa stresa životnog stila u hrvatskom penalnom sustavu, *Kriminologija i socijalna integracija*, 14, (2), u tisku
- Budanovac, A. (1991): Socijalne vrijednosti, motivacija i konativne dimenzije osoblja KP ustanove zatvorenog tipa. Magistarski rad. Fakultet za defektologiju Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb.
- Bujas, Ž. (2001): *Veliki englesko - hrvatski rječnik*, Globus, Zagreb.
- Büssing, A., Glaser, J. (2000): Four-stage process model of core factors of burnout: the role of work stressors and work-related resources. *Work and Stress*, 14 (4), 329-346.
- Campbell, A., Converse, P. E., Rodgers, W. L. (1976): *The quality of American life*. Russell Sage Foundation, New York.
- Carlson, J.R., Anson, R.H., Thomas, G. (2003): Correctional Officers Burnout and stress: Does Gender Matter? *The Prison Journal*, 83, (3), 277-288.
- Cheek, F.E., Miller, M. (1983): The experience of stress for correctional officers: A double bind theory of correctional stress. *Journal of criminal justice*, 11, 105-120.
- Cohn, S.F., Barkan S.E. (1991): Halteman. Punitive Attitudes toward Criminals: Racial Consensus or Racial Conflict? *Social Problems*, 38, (2), 287-296.
- Costa, P.T., Mc Crae, R.R., Norris, A.H. (1981): Personal adjustment to aging: Longitudinal prediction from neuroticism and extraversion. *Journals of Gerontology*, 36, 78-85.
- Cullen, F. T., Link, B. G., Wolfe, N. T., Frank, J. (1985): The social dimensions of correctional officer stress. *Justice Quarterly*, 2, 505-533.
- Diener E., Schwarz N. (1984): *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (Eds.). Russell-Sage, New York.
- Diener, E. (1984): Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Larsen, R. J., Emmons, R. A. (1984): Person x situation interactions: choice of situations and congruence response models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 580-592.
- Dignam, J.T., Barrera M., West, S.G. (1986): Occupational Stress, Social Support, and Burnout among Correctional Officers. *American Journal of Community Psychology*, 14, (2), 177-193.
- Dolard, M.F., Winefield, A.H. (1998): A test of the demand-control/support model of work stress in correctional officers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 243-264.
- Fagan, J. T. (2003): "Managing the Incident" in *Negotiating Correctional Incidents: A practical Guide*. American Correctional Association, Lanham (Maryland).
- Fimian, M.J., Fastenman, P.A., Tashner, J.H., Cross, A.H. (2006): Evaluation and Assessment: The measure of classroom stress and burnout among gifted, talented students. *Psychology in the Schools*, 26, (2), 139-153.
- Ganzach, Y. (2003): Intelligence, education, and facets of job satisfaction. *Work and Occupations*, 30, 97-122.
- Garland, B. (2004): *The impact of administrative support on prison treatment staff burnout: an explanatory study*. Sage Publications, www.csa1.com

- Gerstein, L.H., Topp C.G., Correl G. (1987): The role of the environment and person when predicting burnout among correctional personnel. *Criminal Justice and Behavior*, 14, (3), 352-369.
- Gil-Monte, P.R. (2005): Factorial Validity of the Maslach Burnout Inventory among Spanish Professionals. *Revista de Saude Publica*, 39, (1), 1-8.
- Glaser, B.G., Strauss, A.L. (1967): *The Discovery of Grounded Theory*. Aldina, Chicago.
- Graf, F. A. (1986): The relationship between social support and occupational stress among police officers. *Journal of Police Science and Administration*, 14, 178-185.
- Grossi, E. L., Berg, B.L. (1991): Stress and job dissatisfaction among correctional officers: An unexpected finding. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 35, 73-81.
- Härenstam, A., Palm U.B. (1988): Stress, Health and the Working Environment of Swedish Prison Staff. *Work and stress*, 2, (4), 281-290.
- Holmes Norton, E. (2003): *Women in prison: Sexual Misconduct by Correctional Staff*. United States General Accounting Office Report, <http://www.gao.gov>
- Holt, R.R. (1982): Occupational stress. In: Goldberger, L., Breznits S. (Eds.) *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*. The Free Press, New York.
- Huckabee, R.G. (1992): Stress in corrections: An overview of the issues. *Journal of Criminal Justice*, 20, 479-486.
- Jandrić, A. (2007): *Evaluacija upitnika vrijednosti iz teorije životnog stila*. Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja, u tisku
- Kahneman, D., Diener, E., Schwarz, N. (1999): *Well-being. The foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation, New York.
- Kalliath, T.J. (2001): Is the path to burnout and turnover paved by a lack of supervisory support? A structural equations test. *New Zeland Journal of Psychology*, http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3848/is_200112/ai_n9017607
- Karasek, R., Theorell, T. (1990): *Healthy work: Stress, productivity and reconstruction of working life*. Basic Books, New York.
- Kommer, M.M. (1990): *Working with people: A study on the working environment and the functioning of correctional officers*. Ministry of Justice, Hague.
- Kubovy, M. (1999): On the pleasures of the mind. In Kahneman, D., Diener, E., Schwarz, N. (1999): *Well-being. The foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation, New York.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., Barton, S.M. (2002): Satisfied Correctional Staff: A Review of the Literature on the Correlates of Correctional Staff Job Satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 29, (2), 115-143.
- Lambert, E.G., Paoline, E.A., Hogan, N.L., (2003): The Impact of Centralisation and Formalisation on Correctional Staff Job Satisfaction and Organisational Commitment: An Exploratory Study. *Criminal Justice Studies*, 19, (1), 23-44.
- Launay, G., Feilding P.J. (1989): Stress among Prison Officers: some Empirical Evidence based on Self-Report. *The Howard journal of Criminal Justice*, 28, (2), 138-141.
- Lindquist, C.A., Whitehead, J.T. (1986): Burnout, job stress and job satisfaction among correctional officers. *Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation*, 10, 5-26.
- Ljubotina, D. i Družić, O. (1996): Sindrom izgaranja na poslu kod pomagača i čimbenici koji utječu na stupanj izgaranja. *Ljetopis studijskog centra socijalnog rada*, 3, 51-56.
- Mason, J (2002): *Qualitative researching*. SAGE, London
- Maslach, Ch., Jackson, S.E. (1981): The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, (2), 99-113.
- McCreary, D.R., Thompson, M.M. (2006): Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The Operational and Organizational Police Stress Questionnaires. *International Journal of Stress Management*, 13, 494-518.
- Mejovšek, M. (2002): *Uvod u penološku psihologiju*. Naklada Slap, Jasterbarsko i Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb.
- Mejovšek, M., Mikšaj-Todorović, Lj., Uzelac, S., Žakman-Ban, V. (1990): Relacije stavova i konativnih karakteristika radnika kazneno-popravne ustanove zatvorenog tipa. *Penološke teme*, 5, (1-2), 91-98.

- Mesec, B. (1998): Uvod v kvalitativno reziskovanje v socialnem delu. Visoka šola za socialno delo, Ljubljana.
- Millson W. (2001): Predictors of work stress among correctional officers. Unpublish Master thesis, Carleton University.
- Ministarstvo pravosuda, Uprava za zatvorski sustav, Središnji ured (2006): Izvješće o stanju i radu kaznionica, zatvora i odgojnih zavoda za 2006. godinu, www.pravosudje.hr
- Moyle, P. (1995): The role of negative affectivity in the stress process: tests of alternative models. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 647-668.
- Novak T., Čulig, B.(2007): Emotional well-being and job related stress among prison staff - research blueprint. 8th Annual Conference of the European Sociological Association - Conflict, Citizenship and Civil Society, Glasgow, 3rd-6th September, 2007, str.151 (abstract book)
- Novak, T., Čulig, B., Mikšaj-Todorovic, Lj., Budanovac, A. (2007): Overview of the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS). 7th International Scientific Conference - Research in Education and Rehabilitation Sciences, Zagreb, 14-16. 06. 2007. str.174 (abstract book)
- Novak, Mikšaj-Todorović, Josipović (2007): Uputnik o socijalno-demografskim obilježjima i nekim karakteristikama posla, interni material, dostupan kod autorica.
- O'Donnell, C., Stephens C. (2001): The impact of organizational, social environmental and job content stressors on the works related strains of probation officers. *The Australian and New Zealand Journal of Criminology*, 34, (2), 193-202.
- Philliber, S. (1987): Thy brothers keeper. A review of the literature on correctional officers. *Justice Quarterly*, 4, 9-37.
- Pucak, T. (2006): Sagorijevanje u osoblja kaznenih ustanova. Diplomski rad, Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2001): To be happy or to be self-fulfilled: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In S. Fiske (Ed.), *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166, Palo Alto, CA: Annual Reviews, Inc.
- Ryff, C.D. (1995): Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104.
- Ryff, C.D., Keyes, C. L. M. (1995): The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Ryff, C.D., Singer, B. (1998): The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1-28.
- Ryff, C.D., Singer, B. (2000): Interpersonal flourishing: A positive health agenda for the new millennium. *Personality and Social Psychology Review*, 4, 30-44.
- Šarić, J. (2007): Kakav je moj sadašnji posao, organizacija posla, uvjeti rada i moja zapažanja i razmišljanja o poslu. Središnji ured Uprave za zatvorski sustav Ministarstva unutarnjih poslova. Zagreb (interni materijal dostupan kod autora).
- Savicki, V., Cooley E., Gjesvold J. (2003): Harassment as a Predictor of Job Burnout in Correctional Officers. *Criminal Justice and Behavior*, 30, (5), 602-619.
- Siebert, D.C. (2005): Personal and Occupational Factors in Burnout among Practicing Social Workers. *Society for Social Work and Research*, www.sswr.confex.com
- Spector, P. E. (1992): *Summated Rating Scales*. Sage, Newbury Park, CA.
- Spector, P. E., Fox, S., Goh, A. P. S., Bruursema, K. (2003): Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Are they opposites? Paper presented at the meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, April 11-13.
- Spector, P.E. (1985): Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Spector, P.E. (1988): Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational psychology*. 61, 335-340.
- Spector, P.E. A., Kessler., Fox, S., Penney, L.M., Bruursema, K., Goh, Kessler, S. (2006): Development of the Counterproductive Work Behavior Checklist. <http://shell.cas.usf.edu/spector/scales/cwbcwcover.html>
- Spector, P.E., Fox, S. (2003): Reducing subjectivity in the assessment of the job environment: Development of the factual autonomy scale, FAS. *Journal of Organizational Behaviour*, 24, 417-432.
- Spector, P.E., Jex, S.M. (1998): Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*. 3, 356-367.

- Tait, M., Padgett, M. Y., Baldwin, T. T. (1989): Job and life satisfaction: a reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.
- Tom Liou, K. (1995): Role Stress and Job Stress among Detention Care Workers. *Criminal Justice and Behavior*, 22, (4), 425-436.
- Uzelac, S., Žakman-Ban, V., Mikšaj - Todorović, Lj., Mejovšek, M. (1990): Relacije socijalnih vrijednosti i stavova radnika kazneno-popravne ustanove zatvorenog tipa. *Penološke teme*, 5, (1-2), 83-90.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., Kelloway, E. K. (2000): Using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 219-230.
- Verhagen, J. (1986): Stress in de werksituatie van bewaarders (Job stress among correctional staff). *Balans*, 9, 20-22.
- Walters, G.D. (2001): State-trait anxiety and existential fear: an empirical analysis. *Personality and Individual Differences*. 30 (8) 1345-1352.
- Walters, S. (1991): Alienation and the Correctional Officer: a Multivariate Analysis. *American Journal Criminal Justice*, 16(1), 50-62.
- Walters, S. (1991): Alienation and the Correctional Officer: a Multivariate Analysis. *American Journal Criminal Justice*, 16(1), 50-62.
- Waterman, A. S. (1993): Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.
- Welch, J. (1998): Prison staff feel effects of 'horrendous overcrowding'. *People Management*, 4(20), www.ebscohost.com, MasterFILE Premier.
- Whitehead, Pollock i Braswell (1993): *Corrections: Exploring Correctionas in America*. Anderson, Cincinnati, OH.
- Wilmar, Schaufeli i Peeters (2000): Job Stress and Burnout Among Correctional Officers: A Literature Review. *International Journal of Stress Management*, 7, (1) 19-48.
- Žakman-Ban, V., Mejovšek, M., Uzelac, S., Mikšaj - Todorović, Lj. (1990): Relacije socijalnih vrijednosti i konativnih karakteristika radnika kazneno-popravne ustanove zatvorenog tipa. *Penološke teme*, 5, (3-4), 33-40.
- Zalaquet, C.P., Wood, R.J. (1997): *Evaluating Stress: A Book of Resourceshe* Scarecrow Press. Inc. Lanham, London.