



Doživljaj posla probacijskih službenika u Hrvatskoj

Neven Ricijaš
Snježana Maloić
Saša Rajić

8. MEĐUNARODNI ZNANSTVENI SKUP
Istraživanja u edukacijsko-rehabilitacijskim znanostima
27. – 29. rujna 2012. godine, Zagreb

Ustrojstvo u okviru MP



Probacijski uredi

1. Bjelovar	
2. Osijek	
3. Požega	
4. Pula	
5. Rijeka	
6. Sisak	
7. Split	
8. Zagreb I.	
9. Zagreb II.	
10. Varaždin	02.01.2012. godine
11. Zadar	17.09.2012. godine
12. Dubrovnik	Još nije otvoren

Posao probacijskog službenika – novo zanimanje u Hrvatskoj –

- ▶ Zakon o probaciji (NN 153/09)
- ▶ tijekom 2010. – doneseni svi provedbeni propisi i raspisan natječaj za prijam probacijskih službenika
- ▶ Uprava za probaciju započela s radom 2009. g.
- ▶ Probacijski uredi započeli s radom 2011. g.

Cilj istraživanja

Stjecanje uvida u doživljaj posla probacijskih službenika u Hrvatskoj, te istražiti eventualne razlike u doživljaju posla s obzirom na neka osobna i profesionalna obilježja.

ISTRAŽIVAČKA PITANJA

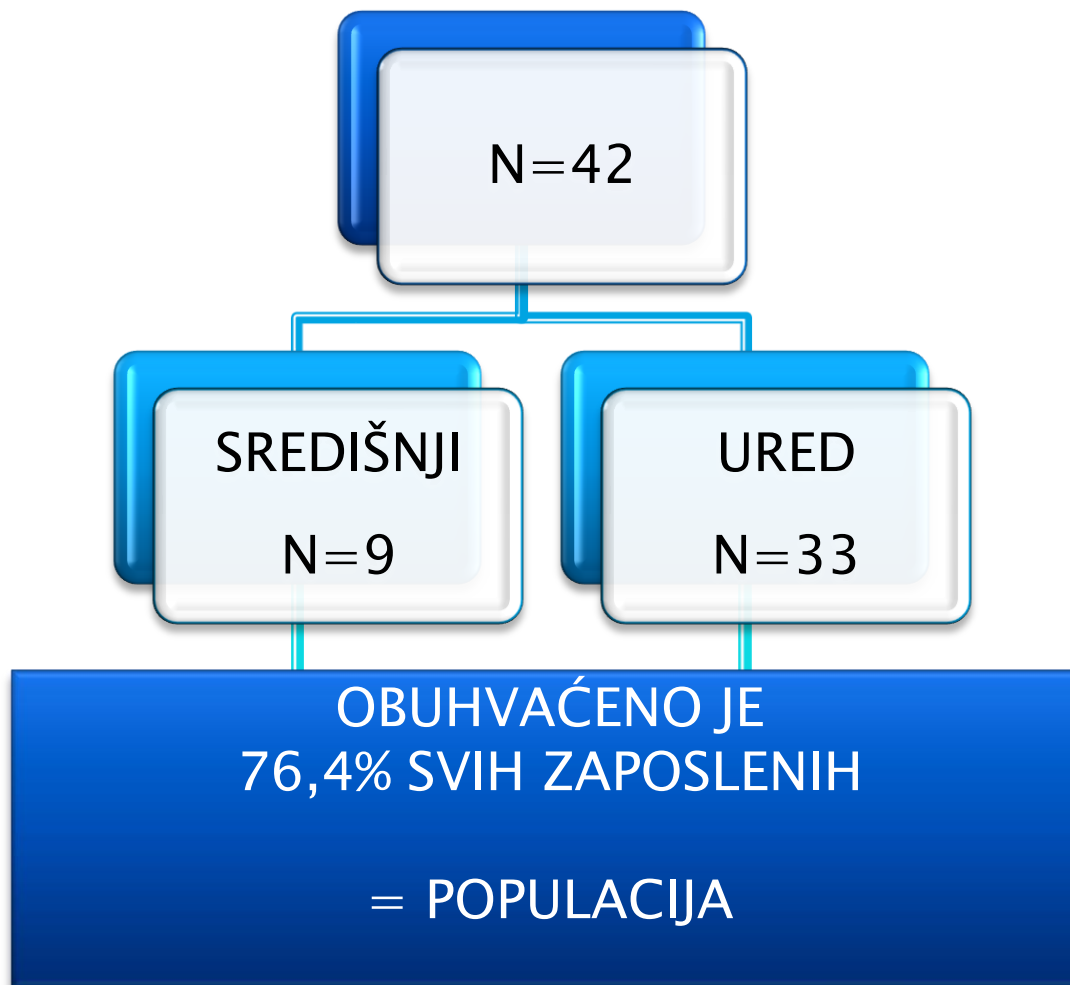
1. Kako probacijski službenici doživljavaju svoj posao?
2. Postoje li razlike u doživljaju posla s obzirom na spol, godine staža i struku?

Što smo sve ispitali



Instrument	Konstrukt
Opći socio–demografski podaci	Spol, godine života, ukupne godine staža, ukupan staž u probaciji, struka
Upitnik zadovoljstva poslom (DSP–SPEAK)	1. Značenje posla; 2. Profesionalizacija; 3. Plaća; 4. Kompetencije i edukacija; 5. Jasna očekivanja; 6. Stres na poslu; 7. Menadžment i supervizija
Upitnik motivacije na poslu (Trembley i sur., 2009)	1. Intrinzična; 2. Integrirana; 3. Identifikacijska; 4. Inkorporirana; 5. Eksternalna; 6. Amotivacija
Upitnik procjene radnih potreba (Ricijaš, Maloić, Rajić, 2012.)	1. Prostorni i tehnički uvjeti rada; 2. Organizacija rada i odnosi u okviru probacijskog ureda; 3. Dostupnost počinitelja i dionika; 4. Preduvjeti povezani s drugim dionicima; 5. Profesionalni razvoj probacijskih službenika
Skala samoprocjene kompetentnosti za probacijski posao (Ricijaš, Maloić, Rajić, 2012.)	Koliko se osjećam sigurno da uspješno mogu obavljati sljedeće poslove?
Ček–lista neprimjerenog ponašanja počinitelja	Koliko često se počinitelji ponašaju na sljedeći način (npr. vikanje, prijetnje, omalovažavanje...)
Upitnik intenziteta stresa na poslu (Karazman & Mastajbegović, 2003)	Ukupna mjera doživljenog stresa na poslu

Uzorak ispitanika

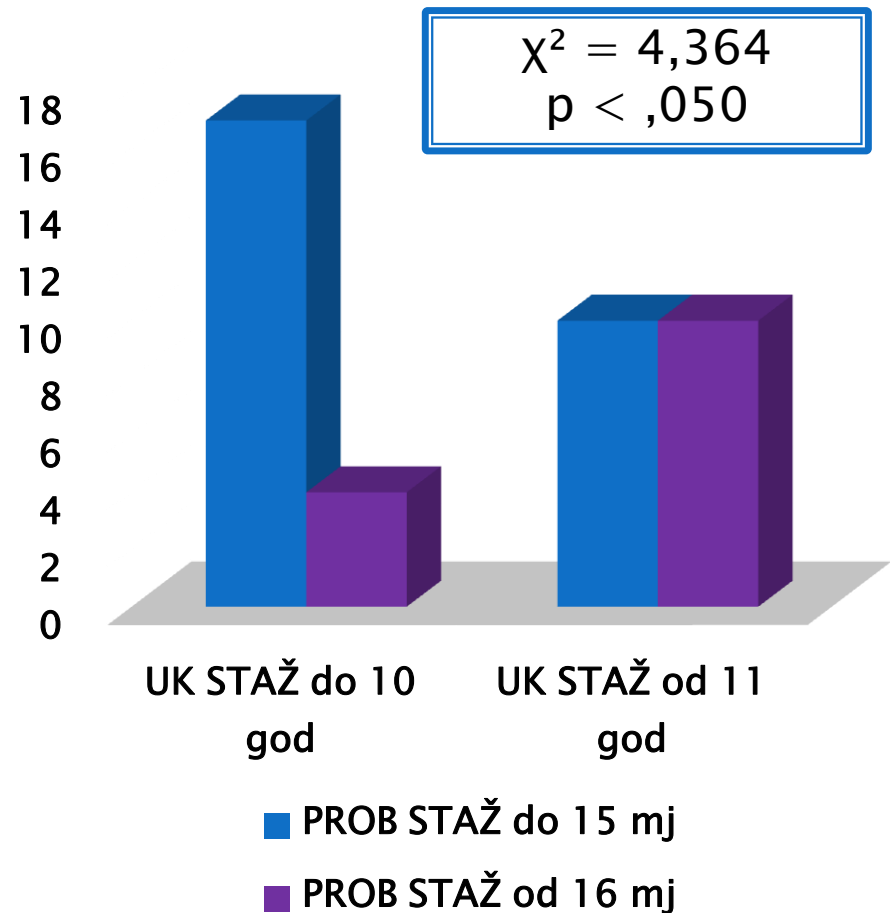


Uzorak ispitanika

SPOL	M=27,5%		Ž=72,5%	
STRUKA	SR = 34,1% SP = 24,4% PSIH = 9,8%	POMAGAČI 68,3%	PRAV = 19,5% OST = 12,2%	NEPOMAGAČI 31,7%
GODINE ŽIVOTA		MIN = 26 MAX = 59	M=38,29	SD=7,64
UKUPNE GODINE STAŽA		MIN = 2,5 MAX = 40	M=12,25	SD=7,98
STAŽ U PROBACIJI		MIN = 1 (mj.) MAX = 3 (g)	M=1,42	SD=0,73

Definiranje nezavisnih varijabli

1. Spol
 2. Ukupne godine staža
 3. Staž u probaciji
 4. Pomagačka profesija
- ▶ god. života i god. staža $r = ,946^{***}$

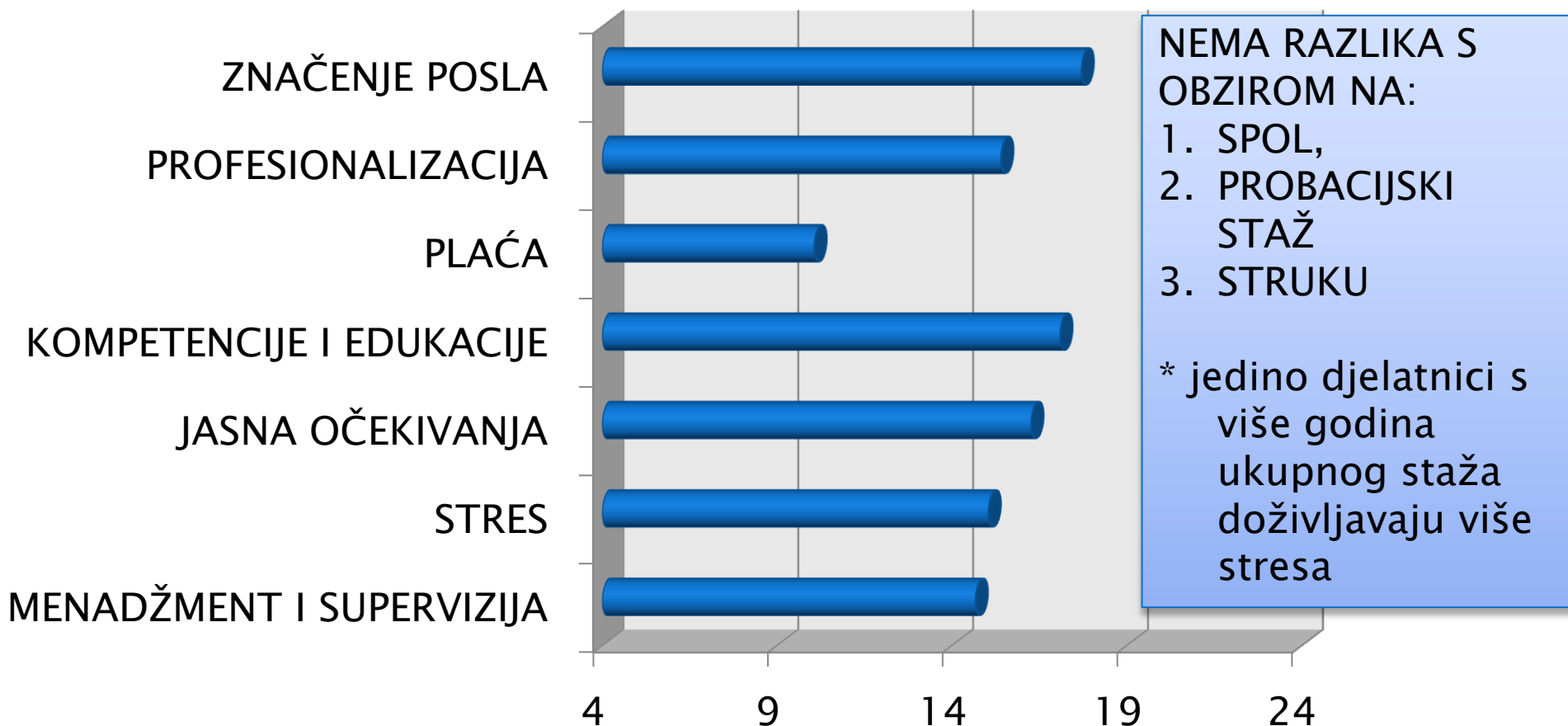


Način provedbe istraživanja

- ▶ od svibnja do rujna 2012. godine
- ▶ ispunjavanje upitnika je bilo anonimno i dobrovoljno
- ▶ sudionici su ispunjavali upitnike:
 - grupno (tijekom edukacije)
 - individualno (poštom vratili na ERF ispunjeni upitnik)
- ▶ ispitanici su bili upoznati s osnovnim ciljem istraživanja

REZULTATI

Zadovoljstvo poslom

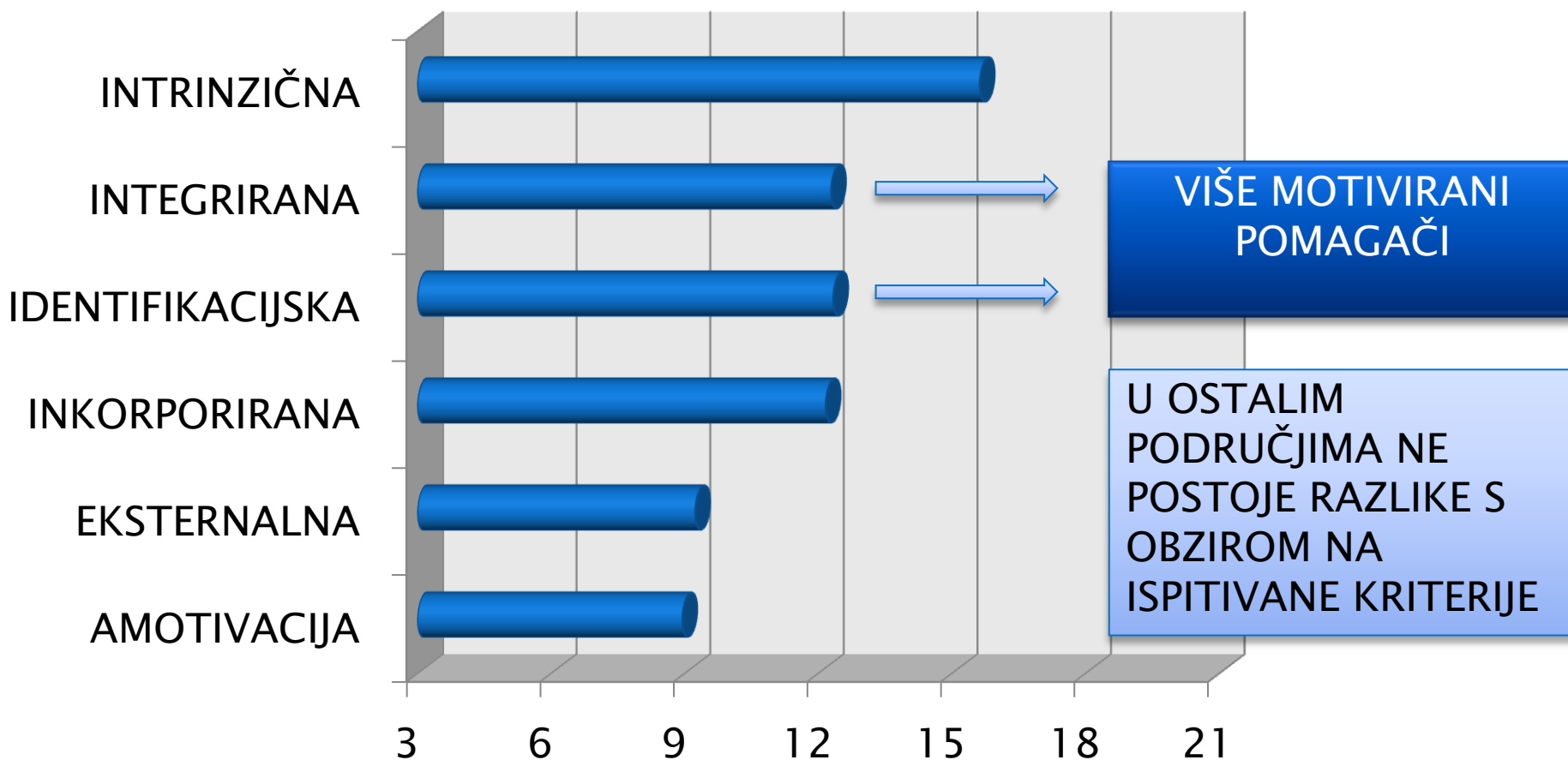


1 = u potpunosti se ne slažem
6 = u potpunosti se slažem

Motivacija

Vrsta motivacije / dimenzija	Na što se odnosi
1. INTRINZIČNA	Osoba radi taj posao jer joj pruža unutarnje zadovoljstvo.
2. INTEGRIRANA	Osoba radi taj posao jer je on nje i njezinog života.
3. IDENTIFIKACIJSKA	Osoba radi taj posao jer kroz njega ostvaruje svoje ciljeve i odabrani životni stil.
4. INKORPORIRANA	Osoba radi taj posao jer tako ostvaruje svoju želju za uspjehom.
5. EKSTERNALNA	Osoba radi taj posao jer je motivirana novcem i sigurnosti koju joj posao pruža.
6. AMOTIVACIJA	Osoba ne zna zašto radi taj posao i ne može definirati izvor motivacije.

Motivacija



1 = uopće ne odgovara meni
7 = u potpunosti odgovara meni

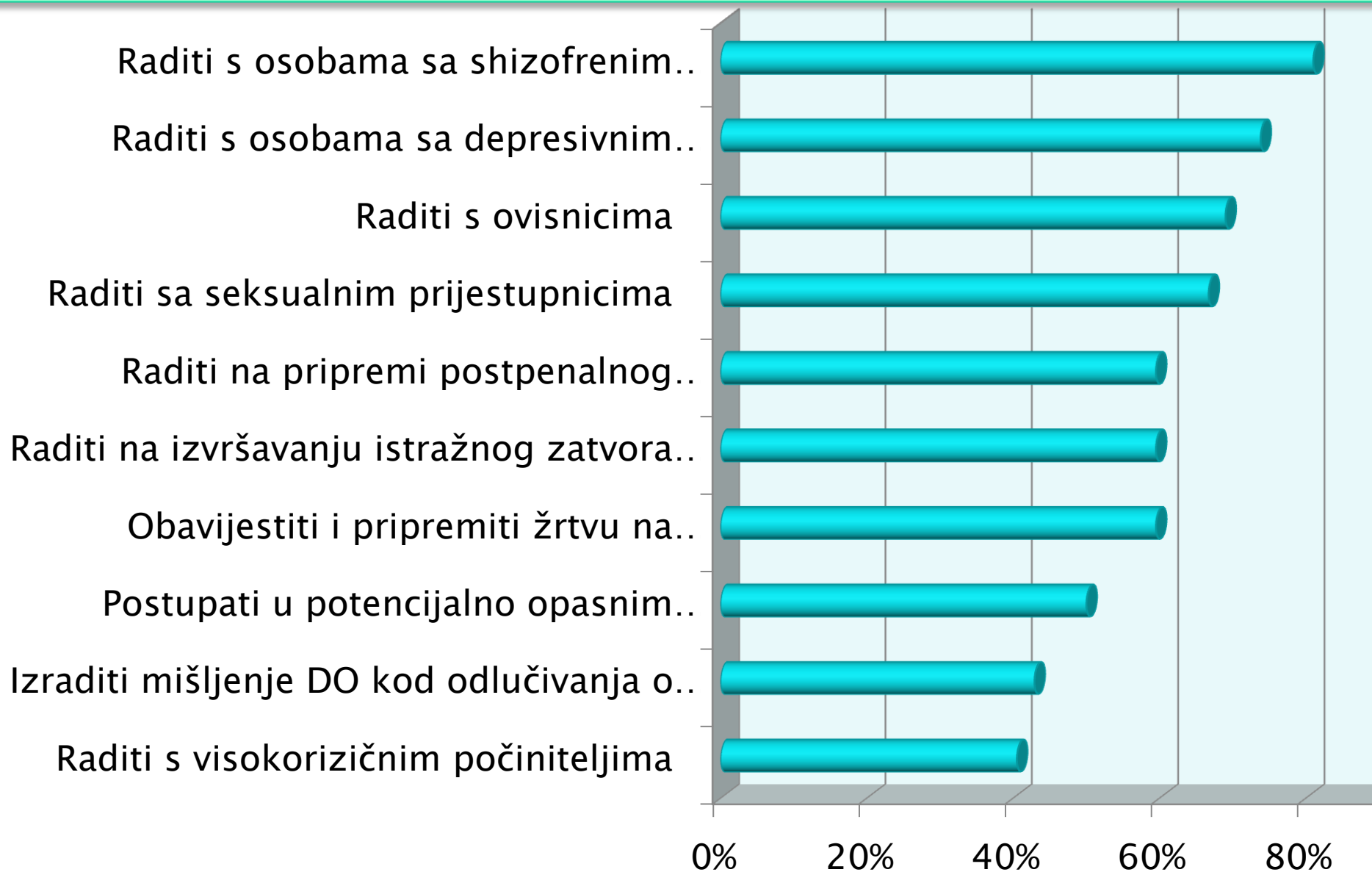
Ostali konstrukti

- ▶ Samoprocjena kompetentnosti
- ▶ Neprimjereno ponašanje počinitelja
- ▶ Doživljen stres na poslu
- ne postoje značajne razlike između ispitanika!
- ▶ **Zaključak:** ispitanici su izjednačeni, bez obzira na osnovna osobna i profesionalna obilježja
- ▶ Svi su prošli iste setove edukacija organiziranih u okviru MP, te svi imaju iste radne (ne)prilike

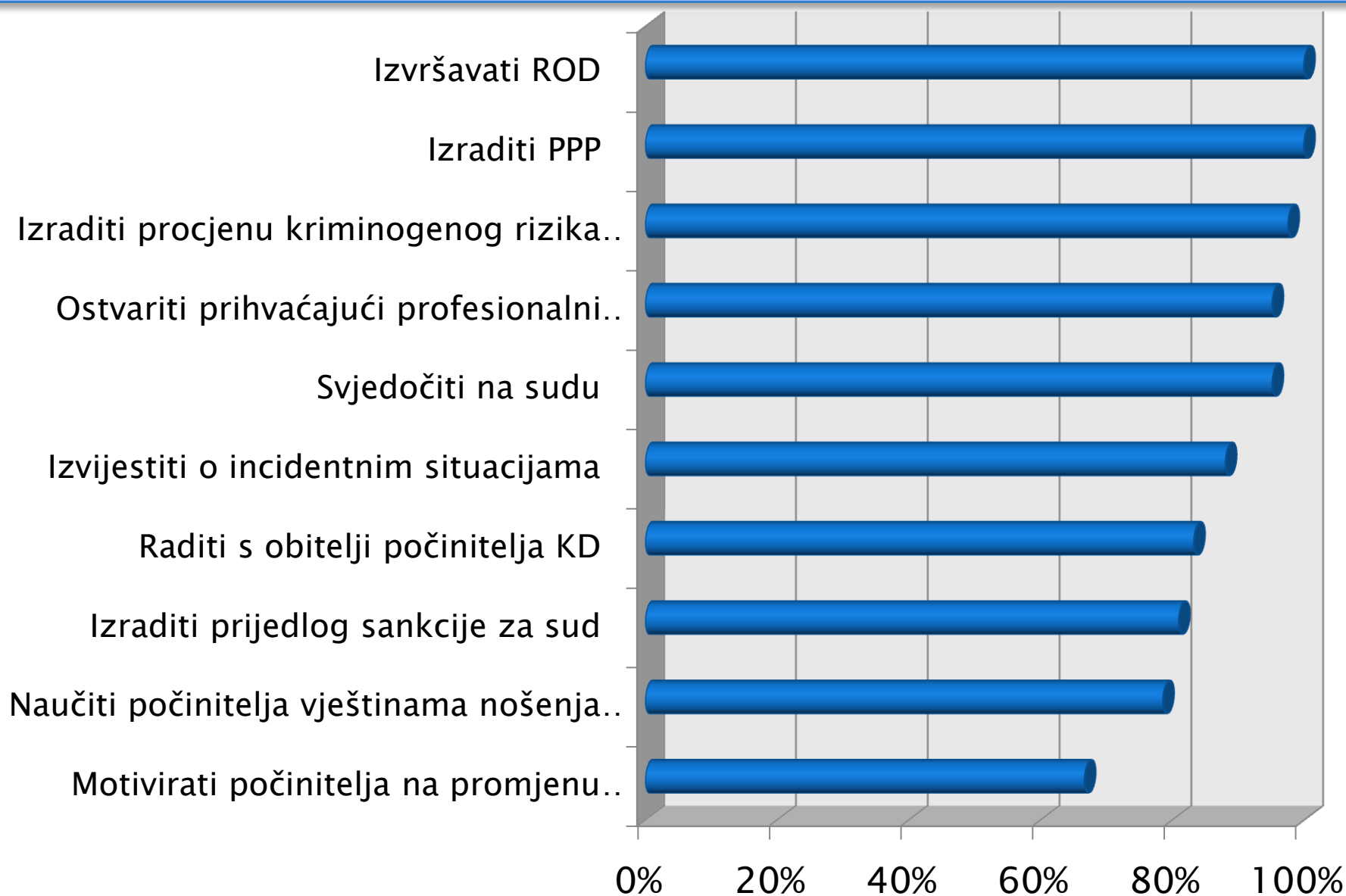
Samoprocjena kompetentnosti

Za koje poslove se probacijski službenici osjećaju više, a za koje manje kompetentni?

NAJNIŽA samoprocjena kompetentnosti



NAJVIŠA samoprocjena kompetentnosti



Teme održanih edukacija

- ▶ Procjena kriminogenog rizika počinitelja
- ▶ Pisanje izvještaja
- ▶ Pro-socijalno modeliranje
- ▶ Vođenje slučaja i nacionalni standardi
- ▶ Motivacijski intervju
- ▶ Identificiranje i reakcije na kriminogene potrebe

**EDUKACIJE ZNAČAJNO DOPRINOSE SAMOPROCJENI
KOMPETENTNOSTI PROBACIJSKIH SLUŽBENIKA.**

**REZULTATI UKAZUJU KAKO SU EDUKACIJE OJEDINAČNIH TEMA
CJELOŽIVOTNOG UČENJA DOBRA PRAKSA TE JE DOBAR POTICAJ
ZA DALJNJU ORGANIZACIJU.**

Hvala! 😊