

პენიტენციურ სამსახურში სამუშაო გამოცდილება და გამკლავების
სტრატეგიები, როგორც პროფესიული გადაწყვეტის პრედიქტორები

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის
მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე კლინიკური ფსიქოლოგიის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად*

კლინიკური ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამა

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: ირინა ვარდანაშვილი, ასისტენტ-პროფესორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2023 წელი

განაცხადი

როგორც წარდგენილი სადისერტაციო ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

ეკა დვალიშვილი 2023 წელი

სარჩევი

| | |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| შესავალი | 6 |
| 2. ლიტერატურის მიმოხილვა | 10 |
| 2.1. პროფესიული გადაწყვეტილება | 13 |
| 2.2. პროფესიული გადაწყვეტის სიმპტომები..... | 13 |
| 2.2.1. აფექტური სიმპტომები | 13 |
| 2.2.2. კოგნიტური სიმპტომები | 13 |
| 2.2.3. ფიზიკური სიმპტომები | 14 |
| 2.2.4. ქცევითი სიმპტომები | 15 |
| 2.2.5. მოტივაციური სიმპტომები | 15 |
| 3. გამკლავების სტრატეგიები | 16 |
| 4. სამუშაოსთან დაკავშირებული სტრესი | 19 |
| 4.1. სტრესი | 19 |
| 4.2. პროფესიული სტრესი და ჯანმრთელობა | 19 |
| 5. პენიტენციური სამსახური..... | 24 |
| 5.1. ციხის გარემო | 24 |
| 5.2. პენიტენციურ სამსახურში პიროვნებაზე მოქმედი სტრეს ფაქტორები.. | 26 |
| 5.3. პროფესიული გადაწყვეტილება და პენიტენციური სამსახური..... | 28 |
| 5.4. პენიტენციურ სამსახურის ზოგადი სტატისტიკური მონაცემები..... | 31 |
| 6. ინსტრუმენტები | 31 |
| 6.1. მასლაჩის პროფესიული გადაწყვეტის კითხვარი | 32 |

| | |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| 6.2. კარვერის გამკლავების სკალა | 33 |
| 7. კვლევის პროცედურა და მეთოდი | 34 |
| 7.1. კვლევის პროცედურა..... | 34 |
| 7.2. კვლევის საკითხის განსაზღვრა..... | 35 |
| 7.3. კვლევის ჰიპოთეზა..... | 36 |
| 7.4. კვლევის მონაწილეთა შერჩევა..... | 36 |
| 8.კვლევის შედეგები | 39 |
| 8.1.კორელაცია | 39 |
| 8.1.1. გადაწვა | 40 |
| 8.1.2. დეპერსონალიზაცია | 40 |
| 8.1.3 პირადი მიღწევა | 40 |
| 8.2. რეგრესიული ანალიზი | 42 |
| 9. დასკვნა | 47 |
| 10. კვლევის შეზღუდვები და რეკომენდაცია | 48 |
| ბიბლიოგრაფია: | 51 |
| დანართები | 55 |
| დანართი N1. დემოგრაფიული მონაცემები..... | 55 |
| დანართი N2. პროფესიული გადაწვის კითხვარი | 56 |
| დანართი N3. გამკლავების შესაფასებელი ინსტრუმენტი | 59 |
| ცხრილები | |
| ცხრილიN1.განათლება | 37 |
| ცხრილიN2. ასაკი..... | 37 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ცხრილი 3. პროფესია..... | 38 |
| ცხრილი 4. კორელაცია, პროფესიულ გადაწვას, გამკლავების მექანიზმებს და სამუშაო გამოცდილებას შორის | 40 |
| ცხრილი 5. რეგრესიული ანალიზი გადაწვა, იუმორი უმოქმედობა და სამუშაო გამოცდილება..... | 42 |
| ცხრილი 6. რეგრესიული ანალიზი - დეპერსონალიზაცია, იუმორი, უმოქმედობა და სამუშაო გამოცდილება | 44 |
| ცხრილი 7. რეგრესიული ანალიზი - პირადი მიღწევა, პოზიტიური რეინტერპრეტაცია და ზრდა, რელიგიური გამკლავება | 45 |

აბსტრაქტი

სამაგისტრო ნაშრომის „პენიტენციურ სამსახურში სამუშაო გამოცდილება და გამკლავების სტრატეგიები, როგორც პროფესიული გადაწყვეტის პრედიქტორები“ - ის მიზანია დაადგინოს არის თუ არა სამუშაო გამოცდილება და გამკლავების სტრატეგიები პროფესიული გადაწყვეტის პრედიქტორები. პროფესიული გადაწყვეტის განიცდის სპეციალისტების, რომლებიც ეხმარებიან ადამიანებს სხვადასხვა რთულ გარემოში. პენიტენციური სამსახურის თანამშრომლებიც მაღალი რისკის ქვეშ იმყოფებიან პროფესიული გადაწყვეტის, რასაც სპეციფიურ გარემოში არსებული სხვადასხვა სტრესორები განაპირობებს. ფაქტორები, რომლებიც განსაზღვრავს პროფესიულ გადაწყვეტას არის ორგანიზაციული ფაქტორები (ავტოკრატიული მართვის სტილი, ფორმალური იერარქია, პროფესიული ავტონომიის არარსებობა), ასევე პიროვნული მახასიათებლები (გამკლავების სტრატეგიები, თვითშეფასება და სხვა). 2014 წლის სტატისტიკის მიხედვით, თანამშრომელთა უმრავლესობა სისტემაში დასაქმებულია 1-დან 5 წლამდე პერიოდის მანძილზე, დიდია დასაქმებულთა მაჩვენებელი, რომლებიც მუშაობდნენ 5-10 წლის მანძილზე, ხოლო ყველაზე მცირე რაოდენობა, დასაქმებულია 25 წელზე მეტი ვადით.

2022 წელს სახალხო დამცველის ანგარიშში, საუბარია პენიტენციურ სისტემაში თანამშრომელთა დეფიციტზე, რაც განაპირობებს არანორმირებული სამუშაო რეჟიმის პირობებში თანამშრომელთა გადატვირთვას. ასევე საუბარი თანამშრომელთა გადინებაზე, რითაც მძიმდება დასაქმებულთა მდგომარეობას.

საერთაშორისო კვლევებში საუბარია, რომ პენიტენციური სისტემა ნეგატიურ გავლენას ახდენს, როგორც პატიმრებზე ასევე ამ სისტემაში დასაქმებული პერსონალის ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე. საქართველოში არ ჩატარებულა კვლევა პენიტენციური სამსახურის თანამშრომელთა პროფესიული

გადაწვის შესახებ, რაც შესაძლებელს გახდიდა კვლევაში გათვალისწინებული ყოფილიყო შესაძლო მიგნებები და რეკომენდაციები.

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო სულ 102 რესპოდენტმა საქართველოში არსებული სხვადასხვა პენიტენციური დაწესებულებებიდან. გამოკითხულთა 60.8% მდებარეობითი სქესის, ხოლო 39.2%-ი მამრობითი სქესის. კვლევაში გამოყენებულ იქნა პროფესიული გადაწვი ინსტრუმენტი (Maslach Burnout Inventory (MBI) და გამკლავების სკალა (Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989)).

კორელაციურმა ანალიზმა გამოავლინა კავშირი პროფესიული გადაწვის სკალას, გადაწვასა და გამკლავების სტრატეგიებს შორის, კონკრეტულად: იუმორის, უმოქმედობის სკალასთან და სამუშაო გამოცდილებასთან. გადაწვას და იუმორს შორის აღმოჩნდა სტატისტიკურად სანდო კორელაცია. სტატისტიკურად სანდოა კავშირი გადაწვასა და უმოქმედობას, ხოლო სამუშაო გამოცდილებასა და გადაწვას შორის კავშირი უარყოფითი აღმოჩნდა. დეპერსონალიზაცია კორელაციაშია, გამკლავების შემდეგ სკალებთან: მენტალური გათიშვა, ფოკუსირება ემოციურ ვინტილაციაზე, იუმორი, უმოქმედობა, მიღება, დათრგუნვა კონკურენტული მოქმედებების. დეპერსონალიზაცია უარყოფით კორელაციაშია სამუშაო გამოცდილებასთან. პროფესიული გადაწვის სკალას, პირად მიღწევასა და გამკლავების შემდეგ სტრატეგიებს შორის: პოზიტიური რეინტერპრეტაცია და ზრდა, მენტალური გათიშვა და რელიგიური გამკლავება, არსებობს კორელაცია.

Abstract

The aim of the master's thesis "Work experience and coping strategies in the penitentiary service as predictors of professional burnout" is to determine whether work experience and coping strategies are predictors of professional burnout. Professional burnout is experienced by specialists who help people in various difficult environments. Employees of the penitentiary service are also at a high risk of professional burnout, which is caused by various stressors in the specific environment. Factors that determine professional burnout are organizational factors (autocratic management style, formal hierarchy, lack of professional autonomy), as well as personal characteristics (coping strategies, self-esteem, etc.). According to the statistics of 2014, the majority of employees have been employed in the system for a period of 1 to 5 years, there is a large number of employees who have worked for 5-10 years, and the smallest number has been employed for more than 25 years.

In the report of the Public Defender in 2022, there is talk about the shortage of employees in the penitentiary system, which leads to the overloading of employees under the conditions of a non-normative work regime. There is also talk about the outflow of employees, which worsens the situation of employees.

International research shows that the penitentiary system harms both the prisoners and the physical and mental health of the staff employed in this system. In Georgia, no research was conducted on the professional burnout of penitentiary service employees, which would have made it possible to include possible findings and recommendations in the research.

A total of 102 respondents from different penitentiary institutions in Georgia participated in the study. 60.8% of respondents are female, and 39.2% are male. The research used an occupational burnout instrument (Maslach Burnout Inventory (MBI)) and the Restraint Scale (Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989)).

Correlational analysis revealed the relationship between burnout scale, burnout, and coping strategies, specifically: humor, denial, and work experience. A statistically reliable correlation was found between burnout and humor. The relationship between burnout and denial is statistically reliable, and the relationship between work experience and burnout is negative. Depersonalization correlates with the following coping scales: mental disengagement, focus on and venting of emotions, humor, denial, acceptance, and suppression of competing actions. Depersonalization is negatively correlated with work experience. There is a correlation between the professional burnout scale, personal achievement, and the following coping strategies: positive reinterpretation and growth, mental disengagement, and religious coping.