

Sisekaitseakadeemia

Justiitskolledž

Sigrid Jalasto

MOTIVEERIVA INTERVJUEERIMISE OLEMUS JA  
LÄBIVIIJATE ISIKSUS EESTI VANGLATE NÄITEL

Lõputöö

Juhendaja:

Inga Karton, Msc

Tallinn 2010

## ANNOTATSIOON

Kolledž: Justiitskolledž	Kuu ja aasta: 17.05.2010
Töö pealkiri: „Motiveeriva Intervjueerimise olemus ja läbiviijate isiksus Eesti vanglate näitel	
Töö autor: Sigrid Jalasto	Allkiri:
<p>Lõputöö maht on 41 lehekülge, hõlmates endas 3 tabelit. Töö kirjutamisel on läbi töödatud 24 allikat. Tööl on 1 lisa. Töö on kirjutatud eesti keeles ja lühikokkuvõtte inglise keeles.</p> <p>Lõputöö on jaotatud kolme peatükki, millest esimeses peatükis on kirjeldatud teema teoreetilist tausta, teises osas kirjeldatakse uurimismeetodit ning kolmandas osas tuuakse ära uuringu tulemused.</p> <p>Käesoleva lõputöö eesmärgiks on välja selgitada vanglates töötavate ametnike isiksuste struktuurid, võrrelda erinevate gruppide (nt MI koolituse läbinud vs mitteläbinud; vähese konfliktitasemega ja suure konfliktitasemega ametnikud) isiksuste struktuure omavahel ja kirjeldada ära võimalikud erinevused ja sarnasused mis nende vahel esinevad.</p> <p>Andmete kogumiseks kasutati veebipõhist küsitlus ehk testimist. Küsitluse analüüsimiseks ning järelduste tegemiseks kasutas autor andmete võrdlemist, üldistamist ning statistilist analüüsi.</p> <p>Lõputöö tulemusena antakse ülevaade sellest, millised on võimalikud erinevused või sarnasused isiksusjoonte kontseptsioonist tulenevalt, ametnike vahel, kes on läbinud MI koolituse ja kes mitte. Töö raames tuuakse välja seoseid erinevate gruppide vahel, võrreldakse omavahel gruppide toimetulekut erinevates suhtlemisaspektides.</p>	
Võtmesõnad: motiveerimine, isiksus, korrektsioon, konfliktidega toimetulek.	
Keywords: motivation, personality, correction, conflict management.	
Säilitamise koht:	
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor:	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja:	Allkiri:

# SISUKORD

ANNOTATSIOON .....	2
MÕISTETE JA LÜHENDITE SELGITUSED .....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. TEOREETILINE TAUST.....	8
1.1 Motiveeriva Intervjueerimise olemus .....	8
1.1.1 MI definitsioon ja taust.....	8
1.1.2 MI õppimis- ja rakendusmeetodid.....	10
1.2. MI tähtsus korrektsiooniasutuses ja selle tõhusus .....	11
1.3. Isiksusjoonte teooria olemus ja mõõtmine .....	13
1.3.1 Isiksuse mõiste.....	13
1.3.2 Uue põlvkonna isiksusteooriad.....	14
1.3.3 Isiksusjoonte seadumused ja mõõtmine .....	15
2. UURIMISMEETOD .....	17
2.1 Meetod .....	17
2.1.1 Küsimustik.....	18
2.1.2 Protseduur.....	18
2.1.3 Valim.....	19
3. TULEMUSED JA ARUTELU .....	20
3.1. Korrelatsioonseosed.....	21
3.2 Keskmiste võrdlus .....	24
3.2.1 MI koolituse läbinute ja mitteläbinute võrdlus.....	24
3.2.2 Kolme grupi, korrektsioonilise, mittekorrektsioonilise ja muu taustaga võrdlus .....	24
3.2.3 Soolise erinevuste võrdlus .....	26
3.3 Arutelu .....	28
KOKKUVÕTE .....	30
SUMMARY .....	32
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU .....	33
LISA 1. Ankeetküsitlus.....	36

## MÕISTETE JA LÜHENDITE SELGITUSED

Respekteerima-	arvestama, hindama
Ambivalentsus-	tahan aga samas ei taha ka
Reflekteeriv kuulamine-	siiralt tuntakse huvi selle vastu mida klient räägib
Vahetu kuulamine-	kuulate, kuna olete huvitatud ja kuna hoolite kliendist
Direktiivne-	vabatahtlik, mitte peale sunnitud
Isiksuse mõiste-	inimesele iseloomulik omaduste kogum, mis teeb ta teistest erinevaks ja omapärasemaks, inimese iseloom ehk karakter.
Epiteedid-	tunnused
Gradatsioon-	astendus, astmeline tõus või langus
Endogeenne-	sisemine
Adapteeritud-	kohandatud
Neurootilisus-	seadumus kogeda negatiivseid emotsioone
Ekstravertsus -	seadumus kogeda positiivseid emotsioone
Avatud kogemustele- maailma ja oma siseelu vastu	seadumus, mis paneb inimesi huvi tundma ümbritseva
Sotsiaalsus-	seadumus usaldada teisi inimesi, olla omakasupüüdmatu ja leplik, sotsiaalse seadumusega inimesed on valmis ja tahavad teisi aidata.
Meelekindlus-	seadumus kontrollida oma soove ja impulsse.
MI-	motiveeriv intervjuerimine

## SISSEJUHATUS

Üha rohkem on viimaste aastate jooksul hakatud tähelepanu pöörama inimestevahelistele suhetele vanglasüsteemis, motivatsioonioskustele ja motiveeriva intervjuerimise (töös edaspidi kasutatakse lühendit MI) laialdasemale kasutuselevõtule korrektsiooniasutustes. Vangla on üheks selliseks töökohaks, kus tuleb alati hoolikalt ja kaalutletult oma käitumine ja suhtlemine läbi mõelda, nii kolleegide kui kinni peetavate isikutega. Selleks, et vanglatööd tõhusamaks ja efektiivsemaks muuta ongi välja töötatud MI meetod, mis käsitleb endas igapäevaseid suhtlemisoskuseid vanglatöös ja annab vajalikke juhtnööre erinevate konfliktide lahendamisel. Inimestevaheline suhtlemine on meie inimkonna kõrgeim saavutus, paraku aga ei ole keskmine inimene suhtlemises kuigi osav. Õige suhtlemine kätkeb endas tähelepanelikku kuulamist, süvenemist, kehtestamisoskust konfliktilahendusoskust ja veel palju muid oskuseid, mis on välja toodud MI olemuses. Samuti on meie vanglasüsteemides väga levinud nii kinnipeetavate kui kaastööliste sildistamine, kritiseerimine, kamandamine, moraalilugemine, ülekuulamine jne mis tuleneb kõik vähesest suhtlemisoskusest.

Vanglasüsteemis on väga suur roll kinnipeetavate motiveerimisel sotsiaaltöötajatel, psühholoogidel ja ka kontaktisikutel, sest nemad on need, kes peaksid oskama kinnipeetavaid suunata, ära kuulata, nõu anda ja valmistama neid ette tulevikus vabaduses iseendaga toime tulema ja hakkama saama. Nendel lasub oskus veenda ja suunata kinnipeetavaid muutuste poole. Motiveeriva intervjuerimise osa peakski olema see, et aidata kinnipeetaval välja tulla sellest hingelisest seisundist ja samas suunata neid humaansusele ja seaduskuulekalt käituma. Selleks aga peaksid inimesed, kes hakkavad läbi viima motiveerivaid intervjuusid olema igati oma ala spetsialistid.

Antud lõputöö eesmärgiks on võrrelda erineva tausta ja ametikohaga töötajate isiksuse struktuure ning suhtlemise väljundeid, mis kaasnevad töös kinnipeetavatega ning võimalusel selgitada välja need grupid, kes on nt oskuslikumad konfliktide lahendamisel või kellede toimetulek on parem. Seega võrreldakse antud lõputöös ametnike poolt raporteeritud vastuste põhjal erinevate gruppide (nt MI koolituse

läbinud vs mitteläbinud; vähese konfliktitasemega ja suure konfliktitasemega ametnikud, korrektsioonilise-ja sotsiaalteadusliku taustaga ametnikke) isiksuste struktuure, konfliktide taset, tajutud vastasseisu ja koostöö määra ning toimetulekut selles. Teooria põhjal võib eeldada, et tõenäoliselt on need ametnikud, kes on MI koolituse läbinud või need, kellele hariduslik taust sisaldab vastavat ettevalmistust on suhtlemises edukamad, nad oskavad paremini kuulata, nõu anda ja lahendavad seeläbi ka konfliktsituatsioone edukamalt ning tajuvad vastasseisu vähem.

Lõputöö esimeses osas annab töö autor ülevaate MI olemusest, MI definitsioonist, selle õppimis-ja rakendusmeetodidest, MI tähtsusest korrektsiooniasutustes ja selle tõhususest. Samuti antakse ülevaade isiksusjoonte teooria olemusest ja selle mõõtmisest. Lühidalt tutvustatakse teises osas uurimismeetodit, küsimustikku, selle protseduuri ja valimit.

**Töö autor püstitab järgmised hüpoteesid:** (1) võrreldes MI koolituse läbinuid mitteläbinutega, esineb vastanute isiksuse struktuuris erinevusi; (2) MI koolituse läbinud kogeavad vähem konflikte ning vastasseisu võrreldes mitteläbinutega (Uueküla 2008); (3) naissoost ametnikud kogeavad vähem konflikte ning vastasseisu võrreldes meessoost ametnikega.

Käesoleva töö eesmärgi täitmiseks ja hüpoteesi lahendamiseks viiakse lõputöö raames läbi eestis tegutsevate vanglate ametnike seas laiaulatuslik veebipõhine küsitlus ehk testimine, mis hõlmab endas MI oskuste alast enesehinnangulist lühiküsimustikku (Uueküla 2008) ning isiksuseküsimustikku EPIP-NEO (Mõttus, Pullmann & Allik 2006). Küsimustik aitab välja tuua erinevused nende vanglaametnike seas, kes on läbinud MI ja kes mitte, kuna töös lähtutakse baasiliste isiksusjoonte kontseptsioonist, siis tuuakse töös välja millised inimesed võiksid isiksusomaduste poolest olla edukamad MI rakendajad ja läbiviijad.

Kolmandas osas tuuakse välja tulemused selle kohta, millised tulemused tulenesid antud küsimustikust, arutelu küsimustiku kohta, järeldused ja ettepanekud. Lõputöö üheks väljundiks on tähelepanu juhtimine süsteemse koolitamise olulisusele, sest baaskoolituse läbimine annab rohkem teadmisi ja oskusi selleks, et konfliktsetes ja pingelistes situatsioonides paremini toime tulla.

Käesoleva lõputöö autor tänab antud lõputöö juhendajat Inga Kartoni, Ulvi Uulimaa-

Margust, Justiitskolledži direktorit Hanne Liivakut ja kõikide Eesti vanglate tublisid ametnikke, kes leidsid aega kiire tööpäeva kõrvalt uuringus osaleda. Samuti tänab autor oma peret, lähedasi ja sõpru, kes on olnud toeks ja abiks nende kolme keerulise, huvitava ja õpetliku õppeaasta jooksul.

# 1. TEOREETILINE TAUST

## 1.1 Motiveeriva Intervjueerimise olemus

### 1.1.1 MI definitsioon ja taust

Sõna „motiveeriv“ on piisavalt selge tähendusega, aga miks „intervjueerimine“? „Intervjuu“ tähendus on üsna erinev sõnadest „teraapia“, „ravi“ ja „nõustamine“. Sõnal „intervjuu“ on enam osapooli võrdsustav, mõnikord isegi teisele allutav tähendus. Ent sõna ise ei viita sellele, kellel on rohkem võimu või kes on tähtsam. Inglise keelest saab tõlkida *inter-view*- vastastikune või vaheline vaade, millegi üheskoos vaatamine. Kujutage ette kujundit kahest inimesest, kes istuvad külge külje kõrval, lehitsedes perekonna pildialbumit - üks räägib lugusid, teine kuulab sõbraliku ja isikliku huviga. Jutustaja keerab lehti. Kuulaja tahab teada ja mõista ning vahetevahel küsib viisakalt mõne konkreetse pildi või detaili kohta, mida ei mainitud. See on hoopis erinev eksamist, ravist, teraapiast või eksperdi konsulteerimisest. See on vastastik-vaade kus vaadatakse ja nähakse asju ja probleeme koos. (Miller & Rollnick 2002: 25)

Selleks aga, et kuulata, mõista oma klienti ja midagi koos vaadata ja arutada on oluline, et MI läbiviija oleks suhtlemises oma ala spetsialist, kui ta seda ei ole, siis kliendi kui abivajaja abistamisest midagi välja ei tule.

Motiveeriva intervjueerimise (edaspidi töös MI) meetod on see, kus antakse kliendile võimalus rääkida, arutleda, analüüsida ja avastada ennast. Samas on ta ainulaadne viis, kuidas olla koos inimesega, pühenduda ainult sellele inimesele antud olukorras, kuulata teda, vabastada inimene ambivalentsusest, tuua temas endas esile soov muutuda. Seega, MI meetod austab ja respektseb indiviidi iseseisvust valida. MI on nagu tantsimine; selle asemel, et üksteisega rabeleda, liiguvad partnerid sujuvalt koos. Muutumise tähtsuse tajumine sõltub lahkelist: puudub lahkeli, puudub motivatsioon. Lahkeli on tavaliselt hetkeseisundi ja ihaldava eesmärgi vahel, selle vahel, mis juhtub praegu ja selle vahel, kuidas inimene tahaks, et asjad oleksid (inimese eesmärgid). Mida suurem on lahkeli, seda enam tähtsustatakse muutust. Ilma lahkeli ei ole



ambivalentsust. Ambivalentsus teebki muutuse võimalikuks. (Miller & Rollnick 2002: 22-23)

MI meetod tähendab eelkõige uurimist, mitte väljapressimist ja toetust, mitte veenmist ja argumenteerimist. Intervjueerija üritab luua positiivse interpersonaalse atmosfääri, mis aitab muutumisele kaasa, mitte ei sunni seda peale. (Miller & Rollnick 2002: 33)

MI on kliendikeskne, direktiivselt loomumane meetod, mis aitab ületada ambivalentsust. See meetod aitab kavatsuslikult suunata inimest ambivalentsuse ületamise suunas, tihti muutuse teatud suunas. Väga oluline selle meetodi juures on see, et keskendutakse inimese muutumise sisemise motivatsiooni esile kutsumisele. MI erineb teistest motiveerivatest strateegiatest, mis tahavad tekitada muutust väliste vahenditega: seaduslike sanktsioonide, karistuse, sotsiaalse surve, rahalise kasu jms abil. (Cathering & Fuller 2008: 4)

Põhimõtteliselt on MI eesmärk panna muutumisele algus. Mõne inimese jaoks on see kõik, mida vaja. Kui nad juba liiguvad ambivalentsusest otsustavuseni, toimub muutumisprotsess kiiresti ilma lisaabita. Teised võivad avastada, et vajavad edasist abi pärast MI-d, viimaks ellu see muutus, mida nad soovivad. Selles mõttes võivad teised muutumise meetodid loomulikult tuleneda motiveerivast intervjuerimisest. Seega on kõige selgem integreerumisviis pakkuda MI-d esmase konsultatsioonina, eelmänguna teistele teenustele. See võib olla eriti kasulik situatsioonides, kus konsultatsiooni aeg on piiratud (nt abiprogrammid töötajale), ja gruppidega, kus väljalangemine ravi varases staadiumis on kõrge (nt narkomaania). Neil juhtudel, kui MI on ainus, mida on inimesele pakkuda, on põhjust uskuda, et pakutu tõesti aitab. Samas näib MI suurendavat tõenäosust, et inimene tuleb tagasi lisaravile, suurendades võimalust saada teisi teenuseid. (Miller & Rollnick 2002: 26)

Ülaltoodust saab järeldada seda, et iga inimese sees on olemas motivatsioon-motivatsioon muutuda, motiveerivat intervjuerimist kasutades, saame inimesi suunata ise ennast motiveerides muutuste suunas liikuma, kuna tänapäevased motivatsiooniteooriad väärtustavad kõrgelt inimestevahelist suhtlemist ja koostööd. (Virovere, Alas & Liigand 2005: 59) Inimestevahelise suhtluse aluseks on aga väga väärt oskus-oskus õieti suhelda, MI's on oluline mõjutegur läbiviija olemus, isiksus ja tema toimetulek konfliktisituatsioonides.

### 1.1.2 MI õppimis- ja rakendusmeetodid

Põhiline idee on selles, et tuleb oma kliendile tähelepanu pöörata, teades, et see, mida ta ütleb (ja kuidas ta seda ütleb), ei tulene lihtsalt temast endast, vaid on suurel määral dünaamiline reaktsioon nõustaja enda nõustamiskäitumisele. (Miller & Rollnick 2002: 184)

Kogemustega motiveeriva intervjuerimise intervjuerijad, kui ka vähem kogenud praktikud soovivad motiveerivaks intervjuerimiseks järgmisi praktilisi ja lihtsaid juhtnööre (Miller & Rollnick 2002:183):

- Rääkida vähem kui teie klient.
- Kasutada iga küsimuse kohta kahte või kolme refleksiooni.
- Avatud küsimusi küsida kaks korda rohkem, kui suletud küsimusi.

Kui kuulata empaatiaga, siis peaksid üle poole nõustaja refleksioonidest olema sügavamad, keerulisemad (parafraasid), mitte kliendi öeldu lihtsam kordamine või ümberütlemine.

**Kuulata reflekteerivalt.** Reflekteeriva kuulamise võtmeks on siirus. Inimesed loevad asju välja nii teie sõnadest kui kehahoiakust, aga lisaks reageerivad nad sellele, mis toimub teie sees. Kui teie „hoiak“ ei ole tõeline, pole sõnadest kasu. Mis peaaegu alati välja paistab, on see, kas te olete siiralt huvitatud, kas te tõesti hoolite kliendist. Kui teie kavatsused on võltsid, ei aita hoolikas sõnade valik või õige kehahoiak. Kui teie kavatsused on aga head, ei takista teid isegi kohmakas jutt. Kuulamine on võimas ja efektiivne vaid juhul, kui see on vahetu. Vahetu tähendab seda, et te kuulate, kuna olete huvitatud ja kuna hoolite, mitte sellepärast, et te peate. (Stone, Patton & Heen 1999: 184)

Õigesti rakendatud meetodid muutusest rääkimise esilekutsumiseks, kutsuvad esile muutusest rääkimise. Valed sammud kutsuvad esile ja suurendavad vastuseisu. Hea reflekteeriv kuulamine paneb inimese avatult edasi analüüsima; teetõkked juhivad eneseanalüüsi protsessist eemale. Oma kujutluste analüüsimine ja väljendamine annavad kliendi probleemidele selgema kognitiivse kuju ja teadvustatuna tundesisu. Hinge vaevanud asjade, igasuguste „südamesaladuste“ ja nendega seotud tunnete

väljendamine kergendab psühhilist koormust. Asjatundja (nõustaja) huvitatud ja vastuvõtlik suhtumine suurendab ka vastastikust mõistmist ja aktsepteerimist ning toetab tärkavat usaldust, mis on tulevase koostöö aluseks. (Lönqvist, Heikkinen, Henrikson, Merttunen & Partonen 1999: 179)

Sama kehtib ka MI suhtes üldisemalt. Kui nõustaja juba õpib eristama kliendi jutus muutustest rääkimise ja vastuseisu väidete signaale, siis on nõustajal võti, mida läheb vaja, et töötada oma klientidega efektiivsemalt ning et neilt kõigilt ka õppida. Hoolimata valmisoleku tasemest, mis on inimesel seansi algul, teab nõustaja, et ta on õigel rajal, kui nõustaja reaktsioonid suurendavad kliendi juttu pühendumisest (rohkem muutustest rääkimist ja vähem vastuseisu). (Miller & Rollnick 2002: 181)

Seega on MI meetodi baaskoolitus vundamendiks ehk baasaluseks inimeste vahelises suhtluses ja suhtlemises. Väga oluline aga MI juures on õige suhtlemine- see, kuidas suhelda õieti. On vale oletada, et see kes mõistab rääkida, mõistab ka suhelda. Paljud inimesed arvavad ennast heaks suhtlejaks, paraku aga nad eksivad, kuna heaks suhtlejaks kujunetakse välja, selleks õpitakse teatud oskusi ja omandatakse olulisi omadusi, mis peavad olema ühel heal suhtlejal. Olulist rolli siinkohal mängibki inimese isiksus, ühed suudavad omandada hea suhtleja omadused, teised aga mitte. Loomulikult peab inimene ise tahtma teist inimest empaatiliselt ja reflekteerivalt ära kuulata, osata nõu ja tagasisidet anda.

## 1.2. MI tähtsus korrektsiooniasutuses ja selle tõhusus

Juba aastakümneid tagasi rakendati maailmas MI laadset meetodit südameveresoonekonna rehabilitatsiooni programmis, diabeedikutel, HIV nakatunutel, perenõustamistel jne. Suuremat huvi MI kasutuselevõtule korrektsiooniasutustes ilmutas Põhja-Ameerika, kes soovitas kasutusele võtta MI ka kriminaalhooldusesse ja ennetähtaegsel vabanemisel (Miller 2009).

MI on tõhus, tõendusmaterjalil põhinev lähenemine, ületamaks ambivalentsi, mis takistab inimesi läbi viimast muudatusi oma elus. See on suhtlemisviis, mis on välja töötatud mõnuainete kuritarvitamisega võitlemiseks, ning mida on hakatud pidama tõhusaks ka töös igasuguste teiste inimestega, kes võitlevad vastu ideele, et neil on

vaja muuta oma käitumist. Motiveeriv lähenemine on siht samastuda kliendiga, süüvida ja arutleda koos kliendiga tema probleemide põhjustest. Koos kaalutakse loomuomaste erinevuste vahel. Motiveeriv lähenemine on rohkem direktiivne, ta on kliendikeskne lähenemine, kus valikuliselt arutatakse pika -ja lühiajalise eesmärgi ja kuidas nende poole püüelda. (Fuller & Taylor 2008: 6)

Õiguskaitse-süsteemides valitseb sageli selline kultuur, mis takistab seadusrikkujal motivatsiooni tekkimist. Traditsiooniliselt on suhtumine selline, et ühiskond peab seadusrikkujatega karm olema ja neid vastavalt kohtlema. Paljud kodanikud võtavad seadusrikkujaid alaväärtuslike inimestena ega leia seega, et nad vääriskid austust või eneseväarikust. Sellised arvamused on koos levinud ja on tugeva vaeleusaamaga, et karistamine vähendab retsidivismi, on viinud alg stiilis (inglise k. *boot camp*) ja ära ehmatavate (inglise k. *scared straight*) raviprogrammide ja -režiimideni, mis maksimeerivad konfronteerimise ja välise kontrolli määra. (Miller & Rollnick 2002: 334)

Lõputöö autor leiab, et kinnipidamisasutustes karistust kandvaid isikuid, on oluline kohelda inimlikult ja mõistvalt, kui kohtlemine on väär, siis inimene vanglas viibides ei muutu paremaks ja teda pole võimalik suunata humaansetele ja seaduskuulekale käitumisele.

Erinevad nõustajad usuvad, et motiveeriv intervjuerimine ja selle keskendumine vastuseisu vähendamisele on võimeline andma õiguskaitsetöötajatele oskuseid, mis võivad parandada interaktsiooni efektiivsust seadusrikkujatega, ja parandama õiguskaitse-süsteemi kliimat, mis on traditsiooniliselt olnud moralistlik, hinnanguline, karistav ja väarikust alandav. MI põhiprintsiipideks oleksid; luua olukord, kus klient ise tahaks oma muresid väljendada, reflekteerida ambivalentisust ja lasta kliendil välja töötada tema jaoks parim muutumise plaan. Ainult sel viisil võiks motiveerivat intervjuerimist iseloomustav respektiiv ja humanistlik eetos parandada õiguskaitsetingimuste kliimat. (Miller & Rollnick 2002: 334)

Nii nagu noored, nii ka kinnipeetavad ei lähe nõustaja juurde vabatahtlikult. Tihti ja üpris sageli saadetakse neid ravile käsu korras. Selline arusaam võib olla tekkinud sellest, et kahjuks mõistetakse motivatsiooni sageli pigem kliendi iseloomujoonena, kui et reaktsioonina terapeudi stiilile. Selle väärarusaama muudab keeruliseks laialt

levinud ootus, nagu peaksid õiguskaitsetöötajad seadusrikkujaid motiveerima. Kuid, parim mida õiguskaitsetöötajad seadusrikkujatega töötades teha saavad, on luua olukord, mis suurendab tõenäosust, et nad seovad end eneseuurimisega, muutuse kaalumise ja muutusest rääkimisega. Nõustajad usuvad, et selles protsessis töötab paremini klientides muutumise motivatsiooni esilekutsumine, kui selle pealesurumine. (Miller & Rollnick 2002: 339-340)

Siiski ei saa õiguskaitseasutuste töötajate koolitamist motiveeriva intervjuerimise alal läbi viia ükskõiksest või väheste ressurssidega. Samuti ei toimu see kultuuriline nihe üleöö. Nagu ka teiste edukate sekkumiste puhul, on siin vaja kogu organisatsiooni toetust ja praktikat, kaasa arvatud kõik kõrgemad juhtimise tasemed. Tõepoolest, motiveeriva intervjuerimise laiaulatusliku omaksvõtu korral õiguskaitsetingimustes võib korporatiivsest vaatepunktist lähtudes muutuda hädavajalikuks ühe suurema nihke tegemine sunniviisilise kontrolli tõekspidamiselt filosoofiale, millega kaasneb seadusrikkujate respektieravam kohtlemine. (Miller & Rollnick 2002: 335)

### 1.3. Isiksusjoonte teooria olemus ja mõõtmine

#### 1.3.1 Isiksuse mõiste

Tavakõnes, mis suuremal või vähemal määral mõjutab psühholoogiat, mõistetakse isiksuse all iseloomu või karakterit. Isiksus on inimesele iseloomulike omaduste kogum, mis teeb ta teistest erinevaks ja silmapaistvaks. Eestikeelsetes tavatekstides ei kasutata sõna isiksus kuigi sageli. Kõige sagedamini, pruugitakse seda sõna ajalehe kultuurirubriigis, kus sõna „isiksus“ kasutatakse silmatorkavuse, unikaalsuse ja erakordsuse tähenduses. Isiksuse kõige sagedasemad epiteedid on tugev, täiuslik, võimas, silmapaistev, legendaarne, karismaatiline jne. Isiksus võib ka olla huvitav, mitmekülgne, lummas, magneetiline jne. Igal juhul on sellisel tavakasutuses oleval isiksuse mõistel kaks oamdust: esiteks on isiksuseks olemine midagi positiivset ja teiseks on tegemist omadustega, mis eksisteerib teatud astmetes või gradatsioonides: mida rohkem on isiksust, seda parem. Võimatu on kellegi kohta öelda, et tal puudub isiksus (Lill & Volt 2000: 223). Seega võib öelda, et isiksus on maagiline sõna.

Kõigil täiskasvanutel inimestel on välja kujunenud isiksus, mis on ainult neile omane, seda saab järeldada sellest missugune üks või teine inimene on, kuidas ta käitub ja

kuidas suhtleb. Mõni inimene on jutukas, mõni mitte. Inimene, kes on jutukas ühes olukorras, näiteks perekonnaringis, võib olla väga sõnakehv töökaaslaste hulgas. On inimesi, kes on silmatorkavalt närvilised, samal ajal on neid, kes on väljapaistvalt rahulikud. Igapäevakogemustest teame, et mõned meie tuttavatest on väga kohusetundlikud, samas teame neid, kes peavad harva kinni oma lubadustest ja kelle puhul ei saa kuigi kindel olla, kas nad jõuavad kohale kokkulepitud ajaks või mitte (Allik, Realo & Konstabel 2003; 28).

Erinevused isiksuste vahel tulenevad keskkonnast ja kasvatuses. Sündides on inimene puhas leht (*tabula rasa*), mis erinevatesse kasvukeskkondadesse sattudes täitub erinevate märkide ja sisuga. (Shattuck; 1980). Seega võib väita, et inimeste käitumine on erinevates olukordades alati erinev, ettearvamatu, pole võimalik ette ennustada mida ta ühes või teises olukorras/ situatsioonis ette võtab või kuidas käitub.

MI omandamise ja hindamise puhul on olulisel kohal rakendajate oskuste vahetu tagasisidestamine töösituatsioonist pärit juhtumite põhjal. Selleks on välja töötatud mitmeid hindamise süsteeme, millest levinum kodeerimise süsteem on – MITI (Moyers, Martin, Manuel, Miller & Ernst 2009). Selle meetodi eeliseks on see, et saab juhtum-juhtumi haaval vaadata rakendajate oskuseid ja hinnata nende töötaset, seega saab parema pildi võrrelduna enesehinnaguliste kvantitatiivsete uuringutega. Paraku aga Eestis ei ole ühtegi neist hindamissüsteemidest veel adapteeritud, siis käesoleva lõputöö uuring jääb läbi enesehinnaguliste küsimuste eelkõige **üldpildi** loomise juurde, kaasates endaga ka isiksuse struktuuri uurimise.

### 1.3.2 Uue põlvkonna isiksusteooriad

Uue põlvkonna isiksusteooriate kõige paremaks näiteks on viie faktori teooria, mille loojateks on Robert R. McCrae ja Paul T. Costa (1996). Selle teooria tuumaks on mõistepaar, mis teeb vahet baastendentside ja iseloomulike kohanemuste vahel. Viie faktori teooria kohaselt on baastendentsid endogeensed, tugeva päriliku osakaaluga ajas väga püsivad dispositsioonid või seadumused, mis reguleerivad inimese tegevust. Baastendentsid määravad tegevuse üldise suuna ja viisi, kuidas toimitakse. Kõnelda võib viiest sõltumatust baastendentsist, milleks on ekstravertsus, neurootilisus, avatus, sotsiaalsus ja meelekindlus. Baastendentsidele vastanduvad iseloomulikud kohanemused, mis kujutavad endast elu jooksul omandatud oskusi, harjumusi,

hoiakuid ja suhtumisi. Igale inimesele iseloomulik mõtlemis-, tunnete ja käitumismuster kujuneb vastavalt sellele, kuidas tema sisemised kalduvused leiavad väljenduse olukordades, mida pakub inimest ümbritsev keskkond. Näiteks võib ekstravert leida oma kalduvusele erineva avaldumisviisi: üks käib pidudel, teine harrastab peotantsu ja kolmas hakkab müügimeheks, sest kokkupuutumine paljude inimestega pakub talle rahuldust.

### 1.3.3 Isiksusjoonte seadumused ja mõõtmine

Üheks levinumaks isiksusjoonte mõõtmise meetodiks on eesti keelde kohandatud EPIP-NEO (Mõttus, Pullmann & Allik 2006) isiksusküsimustik, mille antud töö autor lõputöö raames läbi viis. Selles isiksusjooni mõõtvast isiksusküsimustikus on kesksel kohal suur viisik (Costa & McCrae, 1992; 43-44):

Neurootilisus (*Neuroticism*) – seadumus negatiivsete emotsioonide ( hirm, kurbus, süü, viha jne) kogemiseks. Neurootikul on soodumus emotsionaalseks häirituseks, mis avaldub depressioonis, vaenulikkuses ja võimetuses kontrollida oma impulsse pingelistes olukordades.

Ekstravertsus (*Extraversion*) – seadumus kogeda positiivseid emotsioone. Ekstravert eelistab rahvarohkeid kogunemisi, on aktiivne, enesekindel ja jutukas. Vastandina introverdid eelistavad üksindust, kuigi üksiolemine ei tee neid veel õnnetuks.

Avatud kogemusele (Openness to Experience) – seadumus, mis paneb inimese huvi tundma ümbritseva maailma ja oma siseelu vastu. Avatud inimesed on ebakonventsionaalsemad, võtavad hõlpsasti omaks uusi ideid ja mittetraditsioonilisi väärtusi. Seevastu suletud inimesed on konservatiivsed, kes eelistavad vana ja järeleproovitud uuele ja tundmatule.

Sotsiaalsus (*Agreeableness*) – seadumus usaldada teisi inimesi, olla omakasupüüdmatu ja leplik. Sotsiaalse seadumusega inimesed on valmis teisi aitama, olles veendunud, et teised vastavad neile samaga. Mittesotsiaalne inimene on egotsentriline ja skeptiline teiste kavatsuste suhtes.

Meelekindlus (*Conscientiousness*) – seadumus kontrollida oma soove ja impulsse. Meelekindlad inimesed planeerivad oma tegevusi ette, organiseerivad oma elu ja

viivad oma kavatsused ellu ka siis, kui see nõuab neilt pingutust ja enesedistsipliini. Madala meelekindlusega inimestel puudub tahtekindlus ja nad lasevad sündmustel kulgeda oma rada pidi.

Küsimustikud on mitmel põhjusel kõige levinumaks ja usaldusväärsemaks isiksusomaduste mõõtmise vahendiks: nad on piisavalt usaldatavad, neid on lihtne rakendada, tulemusi on kerge töödelda jne. Kõik isiksusest räägitu ei puuduta üksikut inimest, vaid alati tervet inimeste kogumit. Inimene ei ole kogu aeg täpselt ühesugune: muutuda võivad meeleolu, enesehinnang, motiveeritus, vajadused ja huvid (Borkenau & Ostendorf 1998).

Selleks, et teisi motiveerida peab olema ise motiveeritud seda tegema, kuna motivatsioon on seotud sellega, millised me ise oleme, sealhulgas ka meie isiksusega, seega on isiksus ja motivatsioon tihedalt teineteisega seotud ehk seadumuses, kuna seal kus me puutume kokku motivatsiooniga ei saa läbi ilma isiksust puutumata. Inimeste motiveerimist mõjutab palju motiveerijate isiksus, kus eluliselt on võimalik tähele panna, et heaks suhtlejaks olemisele tulevad kasuks inimese isiksuseomadused, milledeks on suurem ekstraversus ehk positiivsete emotsioonide kogemine, avatus ning sotsiaalsus, kõik need omadused aitavad kaasa edukale suhtlemisele. Isiksuse dimensioonidega on seotud sotsiaalsus, seega on sotsiaalsemad inimesed rohkem seesmiselt motiveeritud ja sobivad seega ka teisi motiveerima.



## 2. UURIMISMEETOD

### 2.1 Meetod

Käesoleva uurimistöö eesmärgiks on võrrelda erineva tausta ja ametikohaga töötajate isiksuse struktuure ning suhtlemise väljundeid, mis kaasnevad töös kinnipeetavatega ning võimalusel selgitada välja need grupid, kes on nt oskuslikumad konfliktide lahendamisel või kellele toimetulek on parem.

Antud uuring on osaliselt kordusuuringuks eelmisele 2007. aastal (Uueküla, 2008) läbi viidud uuringule, kus meili teel saadeti laiali küsimustikud neljale tasakaalustatud rühmale: kriminaalhooldus-ja vanglaametnikud, kes olid läbinud MI koolituse ning neile, kes seda läbinud ei olnud, lisaks olid võrdlusgrupina kaasatud ka vangivalvurid. Küsitlusele vastas 138 ametnikku. 2007. aasta uuringust selgus, et konfliktide kogemise hulgas (nädalas, kuus) ilmnes oluline vahe nende sarnase taustaga (kriminaalhooldus, vangla) ametnike vahel, kes olid läbinud [ $F(1,54)=19,54; p=0,001$ ] koolituse võrreldes nendega, kes seda ei olnud läbinud [ $F(1,47)=10,09; p=0,008$ ].

Antud lõputöö eesmärgi saavutamiseks ja püstitatud hüpoteeside tõestamiseks kasutab antud lõputöö autor oma töös **kvantitatiivset uurimisstrateegiat**, meetodiks: laiaulatuslik vanglasisene veebiküsitlus. Ankeetküsitluse analüüsimiseks ja järelduste tegemiseks kasutas autor andmete võrdlemist, üldistamist ning statistilist analüüsi.

Käesoleva lõputöö raames viis töö autor läbi Eesti vanglates laiaulatusliku veebipõhise anketeerimise, mis hõlmas endas MI-lühiküsimustikku (Uueküla 2008) ja põhjalikku isiksusküsimustikku EPIP-NEO (Mõttus, Pullmann & Allik 2006). Uuring keskendus olulistele suhtlemisaspektidele töös kinnipeetavatega ning vanglatöötajate isiksusele.

Uurimismeetodis lähtuti isiksuseadumuste viiest olulisest faktorist: 1. Neurotilisus. 2. Ekstraversus. 3 Avatud kogemustele. 4. Sotsiaalsus. 5. Meelekindlus. Teooria lähtub empiirilisest materjalist, sest kõik olulised väited ja järeldused isiksuse kohta peavad lähtuma faktilistest materjalidest, mõõdetavatest isiksuseomadustest.

### 2.1.1 Küsimustik

Andmekogumismeetodiks on antud lõputöö puhul ankeetküsitlus (Lisa 1), mis koosneb alljärgnevatest osadest:

1. esimene osa koosneb teenistujate isiklike andmeid puudutavate küsimuste kohta;
2. teine osa koosneb suhtlemisaspektidest vanglatöös;
3. kolmas osa hõlmas endas väiteid vastanu isiksusestruktuuri kohta, kus taheti vastanu enda arvamust iseenda kohta ;
4. neljas osa puudutas tagasisidet.

**Ankeetküsitluse esimene osa** sisaldab küsimusi vastanute taustaandmete kohta, vanus, sugu, haridus, amet, töökohaks oleva vangla nimetus, tööstaaž ja kas on läbitud MI koolitus või mitte.

**Teine osa** koosnes 8-st küsimusest suhtlemisaspektide kohta, mis on olulised töös kinnipeetavatega, välja võib tuua koostöövalmidust, vastasseisu tunnetamist, kasvavat pinget koostöös kinnipeetavatega ja igapäevaste konfliktidega toimetulekut. Teises osas anti küsimustele hinnanguid 11-pallisel skaalal, 0-mitte kunagi kuni 10- kogu aeg.

**Kolmas osa** hõlmas 101 väidet vanglateenistujate isiksusestruktuuri kohta. Etteantud skaalal omasid pallid järgmist tähendust 0-vale; 1-pigem vale; 2-raske öelda; 3-pigem õige; 4-õige. Vastajad pidid hindama väiteid oma seisukohalt, seega hindama iseennast (Isiksusestruktuuri küsimustik puudub lisas, kuna tegemist oli lepinguprojektiga, kus testihaldaja ja testikasutaja vahel sõlmiti vastavasisuline leping).

### 2.1.2 Protseduur

Antud ankeetküsitlus saadeti meili teel laiali kõigile vanglateenistujatele. Küsimustikule vastamiseks seati tähtajaks üks nädal, mida pikendati hiljem ühe nädala võrra. Täidetud ankeet paluti tagastada kindlaks kuupäevaks. Need, kes tagasisidet soovisid pidid arvestama mitteamonüümsusega, seda ainult sellisel juhul, kui tagasidet sooviti isiklikule meiliaadressile. Tagasisidet soovinud isikutele saadeti tagasiside 2010 aasta veebruari kuu jooksul. Tagasisidet soovis üle poolte vastanutest, seega oli huvi tulemuste vastu suur, paljud tänasid saadud tagasisideme eest.

### 2.1.3 Valim

Käesoleva töö valimi moodustavad kõik Eesti vanglate teenistujad. Valimist moodustasid 163 (63%) naissoost ja 94 (37%) meessoost vastajad. Vanglate kaupa oli vastanute jaotumine järgmine: kõige enam vastanuid Viru vanglast 106 (41%), siis Tallinn 64 (25%), siis Tartu, kus oli vastanuid 54(21%), millele järgnes Murru 27 vastajaga (11%) ja viimasel kohal Harku 6 vastanuga (2%). Vastanute keskmine vanus oli 36,6+-11,5. Noorim vastanu oli 21 aastane ja kõige vanem oli 69 aastane. Vastanute hariduse osas domineerib rakenduslik kõrgharidus. Rakenduslikku kõrgharidust omasid 152 vastajat (59%), järgnesid kesk-eri haridus 74 vastanuga (29%), seejärel teaduskraadiga 17 vastanut (7%) ja kesk haridusega 14 vastanut (5%).

Kõige suurema vastajate grupi moodustasid teenistujad, kes olid ametis olnud keskketlābi 4-8 aastat. Motiveeriva intervjuerimise osas oli ülekaal vastanute nende osas, kes ei olnud läbinud MI koolitust, MI-d ei olnud küsitluses vastanutest läbinud 160 (62%), läbinud oli 95 (37%) ja läbimas 2 (1%).

Valimi üldiseloomustamiseks võib töö autor ära märkida järgmist- küsimustikule vastanute seas esineb rohkem naissoost vastajaid (68%), vastanute keskmiseks vanuseks jääb 36,5 +/- 11,5, enamus vastanuist omavad rakenduslikku kõrgharidust (59%), keskmine tööstaaž 4,1 +/- 3,1 aastat ja MI koolitust ei olnud suurem enamus (62%) vastajatest läbinud.

Antud küsimustikule alustas vastamist 500 vanglateenistujat, nendest 257 lõpetas küsimustikule vastamise edukalt, seega kujunes lõpptulemuse osas valimiks 257 osalejat.

### 3. TULEMUSED JA ARUTELU

Analüüsitavate küsimuste ja skaalade nimetused ning sisud on järgmised:

- I. SAK Koostöövalmidus- kus vastajad hindasid seda, kui palju nad tajuvad tööalaselt kinnipeetavatega suheldes nendepoolset koostöövalmidust ning vastutulekut.
- II. SAK Vastasseis- mille puhul vastajad hindasid seda, kui palju nad puutuvad kokku tööalastes tegevustes tõrksate ja vastasseisus olevate kinnipeetavatega.
- III. SAK Pinge- mille puhul vastajad hindasid iseendas kasvavat pinget suheldes kinnipeetavaga.
- IV. SAK Toimetulek- siin pidid vastajad hindama seda, kui hästi nad tulevad toime ettetulevate vastasseisude või konfliktidega enda ja kinnipeetava vahel.
- V. SAK Konfliktivaba situatsioon- hinnati seda kuivõrd oluline on pinge ja konfliktivaba töösituatsioon.
- VI. SAK Konfliktid päevas- mille puhul vastaja vastas mitu konflikti esineb päevas.
- VII. SAK Konfliktid nädalas- mille puhul vastaja vastas mitu konflikti esineb nädalas.
- VIII. SAK Konfliktid kuus- mille puhul oli vaja ära märkida konfliktide arv kuus.
- IX. IK Neurootilisus- seadumus emotsioonide kogemiseks (hirm, kurbus, süü, viha jne) Näiteks: Ma olen tihti mures või ma kardan paljusid asju või ma langen tihti masendusse.
- X. IK Ekstravertsus- ekstravertsusele on omane kogeda positiivseid emotsioone. Näiteks: Minust kiirgab elurõõmu ja ma jää alati rasketes olukordades rahulikuks.
- XI. IK Avatud kogemusele- seadumus, mis paneb inimesi huvi tundma ümbritseva maailma ja oma siseelu vastu. Näiteks: Ma hoolin teistest inimestest või ma tunnen ennast inimeste keskel hästi.

- XII. IK Sotsiaalsus- seadumus usaldada teisi inimesi, olla omakasupüüdmatu ja leplik, sotsiaalse taustaga inimesed on valmis teisi aitama, olles veendunud, et teised vastavad samaga. Näiteks: Ma usun inimeste headusesse või ma tunnen ennast inimeste keskel hästi.
- XIII. IK Meelekindlus- Seadumus kontrollida oma soove ja impulsse, meelekindlad inimesed planeerivad oma tegevusi ette ja organiseerivad kõik hoolikalt läbi. Näiteks: Ma viin alustatud tegemised lõpuni või ma liigun kindlalt oma eesmärkide poole.

### 3.1. Korrelatsioonseosed

Suhtlemisaspektide, isiksusestruktuuride küsimustik ja nende alaskaalade üldised omavahelised seosed toob lõputöö autor välja ja selgitab seoseid tabelis 1 (lk 19).

Koostöövalmiduse koha pealt hindasid töötajad suheldes igapäevaselt kinnipeetavatega nendepoolset koostöövalmidust ja vastutulekut, mis tulemuste põhjal seostuseid negatiivselt tõrksate ja vastuolus olevate kinnipeetavatega kokkupuutumisega ( $r=-,32$ ;  $p<0,001$ ), samuti negatiivselt seostumas pingega ( $r=-,21$ ;  $p<0,01$ ) ja positiivselt toimetulekuga. ( $r=,34$ ;  $p<0,001$ ). Negatiivset seost näeme ka koostöövalmiduse tajumise ja konfliktide arvu vahel päevas ( $r=-,31$ ;  $p<0,001$ ), nädalas ( $r=-,31$ ;  $p<0,001$ ) ja kuus ( $r=-,31$ ;  $p<0,001$ ). Samuti on näha, et need kes on ise avatud kogemustele on rohkem koostöövalmivad ( $r=,25$ ;  $p<0,001$ ). Eelnevat võib kokku võtta nii, et need ametnikud, kes oma vastustes märgivad rohkem ära koostöövalmidust kinnipeetavatega ja vastutulekut on palju avatumad, nad hindavad iseenda toimetulekut kõrgemalt, nad toovad esile vähem kokkupuuteid vastasseisus ja tõrksate kinnipeetavatega ning konfliktsituatsioone. Nende ametnike puhul näeme igati kõrgevalmisolekut ja erinevates olukordades toimetulekut iseenda ja kinnipeetavatega

Tabel 1. Suhtlemisaspektide, isiksusestruktuuride küsimustik ja nende alaskaalade omavahelised seosed

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1-SAK Koostöövalmidus												
2-SAK Vastasseis	<b>-,32***</b>											
3-SAK Pinge	<b>-,21**</b>	<b>,41***</b>										
4-SAK Toimetulek	<b>,34***</b>	,09	-,11									
5-SAK Konfliktvaba. situatsioon	-,00	,04	,15	,16*								
6-SAK Konfl. päevas	<b>-,31***</b>	<b>,33***</b>	<b>,29***</b>	-,19	-,14							
7-SAK Konfl. nädalas	<b>-,31***</b>	<b>,43***</b>	<b>,35***</b>	-,07	-,04	<b>,83***</b>						
8-SAK Konfl. kuus	<b>-,30***</b>	<b>,47***</b>	<b>,32***</b>	-,01	-,02	<b>,68***</b>	<b>,89***</b>					
9-IK Neurotilisus	-,15	<b>,21**</b>	<b>,36***</b>	-,17*	,15	<b>,23**</b>	<b>,20**</b>	<b>,21**</b>				
10-IK Eksravertsus	,07	,01	-,08	,09	,14	-,02	,02	-,04	<b>-,25***</b>			
11- IK Avatud kogemustele	<b>,25***</b>	,02	-,12	<b>,17*</b>	,06	-,15	-,05	,01	-,10	,07		
12-IK Sotsiaalsus	,04	-,01	-,11	-,01	<b>,18*</b>	<b>-,21**</b>	<b>-,20**</b>	<b>-,16*</b>	-,15	,12	<b>,25***</b>	
13-IK Meelekindlus	-,05	,06	<b>-,17*</b>	<b>,19*</b>	,07	-,11	-,01	-,02	<b>-,44***</b>	<b>,19*</b>	<b>,18*</b>	<b>,40***</b>

Märkus: N=162, \*\*\* p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05; SAK- Suhtlemisaspektide küsimustik; IK-Isiksusestruktuuride küsimustik

Seda, kui tihti puututakse oma tööalastes tegevustes kokku tõrksate ja vastasseisus olevate kinnipeetavatega näeme positiivses seoses endas kasvava pingega ( $r=,41$ ;  $p<0,001$ ), seega need ametnikud puutuvad kokku tõrksate ja vastasseisus olevate kinnipeetavatega, saavad selles olukorras pingestatud. Samuti on vastasseisus kinnipeetavate rohkem tajumine positiivses seoses kogetud konfliktide arvuga päevas ( $r=,33$ ;  $p<0,001$ ), nädalas ( $r=,43$ ;  $p<0,001$ ), kuus ( $r=,47$ ;  $p<0,001$ ) ning isiksusjoontest lisandub siia veel positiivse seosena neurootilisus ( $r=,21$ ;  $p<0,01$ ). Neurootilisus annab positiivse korrelatsiooni ka tõrksa/konfliktse kinnipeetavaga suheldes iseendas kasvavat pinget ja selle, et oled olukorrast häiritud ( $r=,36$ ;  $p<0,001$ ), viimane jälle seostub positiivselt konfliktide arvuga päevas ( $r=,29$ ;  $p<0,001$ ), nädalas ( $r=,35$ ;  $p<0,001$ ) ja kuus ( $r=,36$ ;  $p<0,001$ ). Neurootilisus jälle omakorda annab positiivseid seoseid konfliktide kogemisega nii päevas ( $r=,23$ ;  $p<0,01$ ), nädalas ( $r=,20$ ;  $p<0,01$ ) kui ka kuus ( $r=,21$ ;  $p<0,01$ ) ning negatiivse korrelatsiooni toimetulekuga ( $r=-,17$ ;  $p<0,05$ ). Need ametnikud, kes märgivad ära, et puutuvad rohkem kokku tõrksate ja vastasseisus kinnipeetavatega ja tajuvad endas kasvavat pinget, märgivad tõenäolisemalt ära rohkem konflikte ning üha vähem toimetulekut ja nad on tõenäolisemalt loomu poolest ärevamad ja muutlikumad, nad lasevad end rohkem häirida igasugustest pisasjadest.

Lähtudes isiksusjoontest saab välja tuua veel järgmisi olulisi seoseid: toimetulek on positiivses seoses avatusega kogemusele ( $r=,17$ ;  $p<0,05$ ). Need töötajad, kes on avatumad, hindavad ka oma toimetulekut kõrgemalt. Sotsiaalsus on positiivses seoses konfliktivaba töösituatsiooni olulisusega, ( $r=,18$ ;  $p<0,05$ ) ja negatiivses seoses konfliktide kogemisega päevas ( $r=-,21$ ;  $p<0,01$ ), nädalas ( $r=-,20$ ;  $p<0,01$ ) ja kuus ( $r=-,16$ ;  $p<0,05$ ). Ehk need ametnikud kes on sotsiaalsemad väärtustavad kõrgemalt konfliktivaba töösituatsiooni ning kogevad ka vähem konflikte. Meelekindluse ja pingetajumise osas näeme negatiivset seost ( $r=-,17$ ;  $p<0,05$ ) ja toimetuleku osas positiivset seost ( $r=,19$ ;  $p<0,05$ ), kus siis sihikindlamad ametnikud hindavad oma toimetulekut kõrgemalt ja pingetajumist madalamalt.

Omavahelise seosena saab välja tuua isiksuse skaaladest sotsiaalsuse seostumisest meelekindlusega ( $r=,40$ ;  $p<0,001$ ) ja ka avatud kogemusele ( $r=,25$ ;  $p<0,001$ ), see omakorda veel seostub positiivselt ( $r=,18$ ;  $p<0,01$ ), meelekindlusega, seega on avatud inimesed meelekindlamad, viimane seos annab meile aga veel omakorda positiivse seose ekstravertsusega ja negatiivse seose neurootilisusega ( $r=-,44$ ;  $p<0,001$ ) – kõik see kokku annab kinnitust sellele, et kuigi viie isiksuse joone näol on tegemist omaette

dimensioonidega on nad ka seotud üksteisega.

## 3.2 Keskmiste võrdlus

Antud lõputöö raames ja analüüsi käigus võrreldi ja koguti andmeid erinevate gruppide vahel, analüüsiti kahte erinevat gruppi, MI läbinud ja mitteläbinud ja võrdluseks analüüsiti veel kolme erinevat gruppi, mitte korrektsioonilise taustaga ametnikud, korrektsioonilise taustaga ametnikud ja muud ametnikud. Lisaks veel võrreldi sugudevahelisi erinevusi konfliktide ja vastasseisu osas.

### 3.2.1 MI koolituse läbinute ja mitteläbinute võrdlus

Kui 2007. aasta uuringust selgus, nt et konfliktide kogemise hulgas (nädalas, kuus) ilmnes oluline vahe nende sarnase taustaga (kriminaalhooldus, vangla) ametnike vahel, kes olid läbinud koolituse võrreldes nendega, kes polnud  $[F(1,47)=10,09; p=0,008]$  ja  $[F(1,54)=19,54; p=0,001]$  siis 2009. aasta uuringus enam sama taustaga läbinud või mitteläbinud ametnike gruppide vahel olulisi erinevusi ei ilmnud. **Seega esimene hüpotees ei leidnud kinnitust.**

Vaadeldes neid gruppe isiksuse küsimustikust lähtudes eristusid MI läbinud ametnikud oluliselt kõrgema skoori poolest **Sotsiaalsuse** skaalal  $[F(1,229) = 4.86; p=.03]$ . **Seega leidis teine hüpotees osaliselt kinnitust.**

### 3.2.2 Kolme grupi, korrektsioonilise, mittekorrektsioonilise ja muu taustaga võrdlus

Analüüsides MI läbinute ja mitteläbinute tulemusi selgus, et oluliselt suuri erinevusi nende kahe grupi vahel ei esinenud. Silma jäid aga ettevalmistustaustast tulenevad erisused: korrektsioonilise-ja sotsiaalteadusliku taustaga ametnikud. Seega otsustas lõputöö autor neid kahte gruppi lähemalt vaadelda ja võrrelda neid kokkuvõtvalt muu grupiga, kuhu kuulusid kõik need kellel puudus korrektsiooniline või sotsiaalteaduslik taust. Tabelist 3 saab järeldada seda, et olulised erinevused kolme grupi vahel esinesid tajutud koostöövalmiduses, vastasseisus, kogetud konfliktide arvus ning isiksusejoonte osas, avatud kogemusele. Seega saab väita, et korrektsioonilise taustaga ametnikud on koostöövalmivad ja nad tunnevad ning tajuvad vähem vastasseisu, võrreldes mitteläbinute ja muu tausta ametnikega, samuti on korrektsioonilise taustaga



ametnikud isiksusjoonte osas avatumad, kui mittekorrektstioonilise ja muu taustaga ametnikud. Konfliktide osas päevas, nädalas ja kuus on märgatav vahe nende kolme grupi vahel, kus oluliselt vähem kogesid konflikte korrektstioonilise taustaga ametnikud. Oluliselt suur oli mittekorrektstioonilise taustaga ametnike konfliktide osa ühes kuus .

Tabel 3. Korrektstioonilise, mittekorrektstioonilise ja muu taustaga ametnike võrdlus

	<b>Korrek- stiooniline taust(3)</b>	<b>Mitte – korrek- stiooniline taust(2)</b>	<b>Muu(1)</b>		<b>df</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>SAK Koostöövalmidus</b>	<b>5,83</b>	<b>4,55</b>	<b>4,73</b>	<b>2</b>	<b>254</b>	<b>8,02</b>	<b>,0004</b>
<b>SAK Vastasseis</b>	<b>3,93</b>	<b>5,78</b>	<b>5,30</b>	<b>2</b>	<b>254</b>	<b>10,49</b>	<b>,0000</b>
SAK Pinge	3,00	3,63	3,88	2	254	2,98	,05
SAK Toimetulek	7,18	7,27	7,08	2	254	,20	,82
SAK Konfliktivaba situatsioon	8,71	8,09	8,50	2	254	2,12	,13
<b>SAK Konfliktid päevas</b>	<b>0,20</b>	<b>1,31</b>	<b>0,77</b>	<b>2</b>	<b>176</b>	<b>6,44</b>	<b>,0020</b>
<b>SAK Konfliktid nädalas</b>	<b>1,12</b>	<b>4,44</b>	<b>2,50</b>	<b>2</b>	<b>209</b>	<b>12,37</b>	<b>,0000</b>
<b>SAK Konfliktid kuus</b>	<b>3,83</b>	<b>11,80</b>	<b>5,91</b>	<b>2</b>	<b>217</b>	<b>13,73</b>	<b>,0000</b>
IK Neurootilisus	16,64	16,66	17,08	2	230	,09	,91
IK Ekstravertsus	28,31	27,33	27,97	2	230	,47	,62
<b>IK Avatud kogemusele</b>	<b>34,63</b>	<b>30,00</b>	<b>32,63</b>	<b>2</b>	<b>230</b>	<b>13,24</b>	<b>,0000</b>
IK Sotsiaalsus	37,69	36,21	36,10	2	230	1,72	,18
IK Meelekindlus	37,01	36,56	35,81	2	230	,750	,47

Märkus: SAK- Suhtlemisaspektide ja IK-isiksusestruktuuride küsimustik.

Andmeid analüüsid selgus, et mitmete muutujate lõikes eristusid omavahel valdavalt korrektstioonilise ning valdavalt sotsiaalteadusliku taustaga ametnikud. Vaid neid kahte gruppi omavahel võrreldes esines olulisi erinevusi koostööd [F(1,187)=15,39; p=0,000], vastaseisu [F(1,187)=19,99; p=0,000)] ning nädalas [F(1,156)=19,16; p=0,000] ja kuus [F(1,162)=20,01; p=0,000] kogetud konfliktide määras. Erinevat tulemit põhjendab autor asjaoluga, et teises uuringus vastanute taust ja baasettevalmistuse tase oli varieeruvam, kui esimeses uuringus. Kui esimene uuring

toetus nendele, kes olid alles hiljuti koolituse läbinud, siis teises uuringus esines oluliselt suurem ajaline vahe koolituse läbimise ja uuringus osalemise vahel. Sellest tulenevalt võib eeldada, et enda kohta antud hinnangud ei pruugi kajastada objektiivselt kogu olukorda, sest kõiki tulemusi ja nende rakendamise määra võib mõjutada aeg, mis on möödas koolist/koolitusest ja asjaolu, et kui palju ja põhjalikult teadmisi omandati. Seega, mida pikem aeg on möödunud koolist/koolitusest, seda suurem on tõenäosus, et ametnikud unustavad omandatud teadmisi ja oskusi. Oluline on siinkohal süstemaatiliselt läbi viia erialale vastavaid õpetlikke ja suunavaid MI baaskoolitusi ja süstemaatiliselt MI oskuste arendamisele suunatud täiendavaid koolitusi, selleks, et omandatud teadmisi süvendada ja edasi arendada.

### 3.2.3 Soolise erinevuste võrdlus

Antud lõputöö raames läbi viidud küsimustikule vastas 163 (63%) naissoost ametnikku ja 94 (37%) meessoost ametnikku, sellest tulenevalt järeldeb lõputöö autor, et üle poolte vastanutest olid naissoost ametnikud, suure naiste osakaalu võis põhjustada asjaolu, et naisametnikud on oma töös täpsemad, kohusetundlikumad ja tolerantsemad.

Tabel 4 Soolise jaotuse analüüs

	<b>Mehed</b>	<b>Naised</b>		<b>df</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>SAK Koostöövalmidus</b>	<b>4,52</b>	<b>5,22</b>	<b>1</b>	<b>255</b>	<b>5,97</b>	<b>,015</b>
SAK Vastasseis	5,46	4,96	1	255	1,89	,171
<b>SAK Pinge</b>	<b>3,93</b>	<b>3,29</b>	<b>1</b>	<b>255</b>	<b>4,87</b>	<b>,028</b>
<b>SAK Toimetulek</b>	<b>7,46</b>	<b>7,04</b>	<b>1</b>	<b>255</b>	<b>2,95</b>	<b>,087</b>
<b>SAK Konfliktivaba situatsioon</b>	<b>7,94</b>	<b>8,63</b>	<b>1</b>	<b>255</b>	<b>6,55</b>	<b>,011</b>
<b>SAK Konfliktid päevas</b>	<b>1,17</b>	<b>,690</b>	<b>1</b>	<b>177</b>	<b>2,97</b>	<b>,087</b>
<b>SAK Konfliktid nädalas</b>	<b>4,04</b>	<b>2,52</b>	<b>1</b>	<b>210</b>	<b>6,29</b>	<b>,013</b>
<b>SAK Konfliktid kuus</b>	<b>11,28</b>	<b>6,06</b>	<b>1</b>	<b>218</b>	<b>12,72</b>	<b>,000</b>
IK Neurootilisus	16,60	16,87	1	231	,09	,770
<b>IK Ekstravertsus</b>	<b>25,83</b>	<b>28,88</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>11,62</b>	<b>,001</b>

<b>IK Avatud kogemusele</b>	<b>30,65</b>	<b>32,81</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>6,75</b>	<b>,010</b>
<b>IK Sotsiaalsus</b>	<b>34,98</b>	<b>37,52</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>11,22</b>	<b>,001</b>
<b>IK Meelekindlus</b>	<b>35,02</b>	<b>37,32</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>9,16</b>	<b>,003</b>

Märkus: N =177-255; SAK- Suhtlemisaspektide ja IK-isiksusestruktuuride küsimustik

Tulenevalt tabelist 4 saab väita, et naissoost ametnikud tajuvad koostöös kinnipeetavatega rohkem nendepoolset koostöövalmidust ning vähem pinget, kui meessoost ametnikud.

Samuti saab tabelist 4 välja tuua olulised erinevused konfliktide osas päevas, nädalas kui kuus. Meeste konfliktide skoor päevas 1,17, nädalas 4,04 ja kuus 11,68, naiste konfliktide skoor päevas 0,69, nädalas 2,52 ja kuus 6,06. Vahed kahe grupi vahel on märgatavad, vahet võib tõlgendada sellega, et naissoost ametnikud taluvad pinget ja vastasseisu paremini, suudavad konfliktsetes olukordades jääda rahulikuks ja lahendada oskuslikumalt eettulevaid situatsioone. Samas hindavad mehed oma toimetulekut kõrgemaks võrreldes naistega.

Isiksusestruktuuride osas on skoorid erinevad nii avatuse, ekstravertsuse, sotsiaalsuse, kui ka meelekindluse osas, kus näeme, et naissoost ametnikud on positiivsemad, nad kogevad rohkem positiivseid emotsioone on avatud kogemustele, nad tunnevad rohkem huvi ümbritseva maailma ja oma siseelu vastu. Sotsiaalsuse osas on naisametnikel rohkem kalduvus usaldada teisi inimesi, olla omakasupüüdmatu ja leplikum võrreldes meessoost vastanutega. Neurootilisuse koha pealt võib välja tuua asjaolu, et negatiivseid emotsioone, siin siis hirm, kurbus, viha ja süü tundmine on omane mõlemale grupile, selles osas suuri erinevust ei esinenud.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et meessoost ja naissoost ametnike gruppide vahel on mitmeid olulisi erinevusi, olulisim, mille võib välja tuua on konfliktide osa päevas, nädalas ja kuus. Analüüsist saab järeldada seda, et naissoost ametnikud on töös kinnipeetavatega rohkem koostööaldimad. Seda saame ära märkida tuginedes sellele, kui vaadelda vanglakonteksti sugudevaheliselt, kes millisel ametikohal töötab, tõenäoliselt lahendavad kinnipeetavate probleeme ja muresid rohkem inspektor-kontaktisikud/suhtekorraldajad ja sotsiaaltöötajad, kes valdavalt on naissoost. **Eelnevale tuginedes saab väita, et kolmas hüpotees leidis kinnitust.**

### 3.3 Arutelu

Antud uuringust selgus, et MI läbinute ja mitteläbinute osas olulisi erinevusi ei esinenud. Sellest tulenevalt võib öelda, et ei saa liigitada selle küsitluse põhjal MI läbinuid ja mitteläbinuid erinevatesse kategooriatesse; vähesekonfliktitasemega ja suure konfliktitasemega. Eelolev on tõestuseks, et esimene hüpotees kinnitust ei leidnud.

Vaadeldes aga neid gruppe isiksuse küsimustikust lähtudes, siis eristusid MI läbinud ametnikud oluliselt kõrgema skoori pooles sotsiaalsuse skaalal. Siit võib järeldada seda, et MI läbinutele on omane olla omakasupüüdmatu nad on sallivamad, leplikumad ja nad on valmis teisi aitama. Seega leidis teine hüpotees osaliselt kinnitust.

Uuringust selgus, et ametnikud, kes omavad korrektsioonilist haridust kogesid rohkem koostööd kinnipeetavatega ja nad ei tundnud nii suurt vastasseisu suheldes kinnipeetavatega, ka kogetud konfliktide hulk päevas, nädalas ja kuus oli tunduvalt väiksem, kui teistel gruppidel.

Kui esimene uuring sisaldas enamuse lähiminevikus koolituse läbinute andmeid, siis oli teise uuringu vastajate hulgas ajaline variatiivsus suurem, ning kuna enesehinnanguliselt kogutud andmed ei kajasta oskuste tegeliku omandamise ja rakendamise määra, siis võib tulemusi mõjutada aeg, mis on möödas koolituse läbimisest ühendades neid omandatud oskuste taseme ja rakendamisega. Nimetatud seoste ja mõjude väljaselgitamine vajab aga põhjalikumat ning soorituskesksemat lähenemist nagu näiteks kliendijuhtumite analüüs.

Sugudevahelisest analüüsist saab samuti välja tuua olulise erinevuse konfliktide hulgas päevas, nädalas ja kuus meessoost ja naissoost ametnike vahel, kus naissoost ametnikud kogevad meestest oluliselt vähem konflikte ning tajuvad ka vähem pinget ning väärtustavad ka konfliktivaba töökeskkonda rohkem. Seega saame järeldada, et naissoost ametnikud suudavad konfliktsetes olukordades kiiremini reageerida, lahendusi leida ja neid ennetada. Loogiliselt võiks siin eeldada, et naised hindavad seetõttu ka oma toimetulekut kõrgemalt, kuid tulemustest selgus, et seda teevad hoopis mehed. Selline tulemus võib viidata olukorrale, kus mehed peavadki konfliktsete olukordade lahendamist edukaks oma igapäevases toimetulekus.

Sugudevahelisest analüüsist lähtudes saab veel täiendavalt väita, et naissoost ametnikud tajuvad tööalaselt kinnipeetavatega suheldes rohkem nendepoolset koostöövalmidust ning vastutulekut, seda võib põhjendada ja selgitada sellega, et naissoost ametnike sotsiaalsuse skoor on kõrgem, kui seda on meessoost ametnikel, seega on naissoost ametnikud leplikumad ja rohkem valmis aitama ja suunama kinnipeetavaid. Seega saab väita, et kolmas hüpotees leidis kinnitust. Tõenäoliselt ongi naistel meestevanglates töötades konfliktide osas mõningaid soolisi eeliseid, kuna naissoost ametnikega suhtlevad kinnipeetavad meelsamini on avalad, siiramad ja viisakamad, kui omasoo esindajatega.

Kuna uuringust selgus, et esimene hüpotees kinnitust ei leidnud, siis põhjuseks võib olla asjaolu, et vastanute taust oli suhteliselt varieeruv, vastata võisid kõik teenistujad. Sellest tulenevalt ja lähtudes teeb antud lõpuöö autor ettepaneku korrata sellelaadset küsitlust aasta-paari pärast uuesti, või võimalusel kasutades juba juhtumipõhist analüüsi, mis annaks põhjalikuma ülevaate olukorrast, või siis kaasata küsitlusse ainult teatud grupid; gruppidesse võiksid kuuluda inspektor-kontaktisikud, juhtumikorraldajad, sotsiaalametnikud, lühidalt need, kes puutuvad kõige enam oma igapäevases töös kokku kinnipeetavatega. Uue uuringu võiks läbi viia vahetult peale MI baaskoolitust, selleks aga, et ametnikud areneksid järjepidevalt, tuleks kinnipidamisasutustes hakata läbi viima süstemaalilisi MI koolitusi, kuna MI meetod on nagu ahel, mis areneb jõudsalt, siis baaskoolitustest üksi jääb väheseks, nagu antud lõputöös sai välja toodud, et ametnikud võivad oskuste järjepideva rakendamiseta unustada omandatud teadmised ja oskused, seega oleks vajalik MI osas järjepidevus ehk süsteemsus. Edasist uurimist vajab ka ametnike baasettevalmistuse võimalik roll edasises tööalases toimetulekus.

Sellest lähtuvalt teeb töö autor ettepaneku kaasata MI koolitus ka Sisekaitseakadeemias üheks võimalikuks aineks, näiteks läbi täiendkoolituste või valikainete süsteemi, kuna MI põhitõed ja baasoskused on abiks igapäevasel suhtlemisel ja nende teadmistega suudavad inimesed mõista enda ümber toimuvat ja kindlasti seda, mis toimub inimese enda sees.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada vanglates töötavate ametnike isiksuste struktuurid, võrrelda erinevate gruppide (MI koolituse läbinud vs mitteläbinud) isiksuste struktuure omavahel ja kirjeldada ära võimaliku esinevad erinevused ja sarnasused, kas MI koolituse läbinud kogevad vähem konflikte ja vastasseisu võrreldes mitteläbinutega. Samuti võrreldi töös üldise selgema pildi saamiseks omavahel korrektsioonilise, mittekorrektsioonilise ja muu taustaga ametnike võimalikke erinevusi ja sarnasusi. Samuti viidi läbi antud lõputöös sugudevaheline võrdlus ja sellest tulenevalt erinevused nende kahe grupi vahel.

Käesoleva lõputöö alguses püstitas autor järgnevad kolm hüpoteesi; (1) võrreldes MI koolituse läbinuid mitteläbinutega, esineb vastanute isiksuse struktuuris erinevusi; (2) MI koolituse läbinud kogevad vähem konflikte ning vastasseisu võrreldes mitteläbinutega (Uueküla 2008); (3) naissoost ametnikud kogevad vähem konflikte ning vastasseisu võrreldes meessoost ametnikega.

Uuringust selgus, et **esimene hüpotees kinnitust ei leidnud**, nagu juba eelpool oli mainitud, et uuringu tulemustest järeldab töö autor seda, et analüüsimisel oluliselt suurt erinevust nende kahe grupi vahel ei esinenud ja üheks oluliseks näitajaks oli vastajate erinev taust.

**Teine hüpotees leidsid kinnitust osaliselt**, kuna teise hüpoteesi tulemusena võrreldi, kas MI koolituse läbinute isiksuse struktuur erineb/ei erine mitteläbinute omast. Vaadeldi kahte erinevat gruppi isiksuse küsimustikust lähtudes, eristusid MI läbinud ametnikud oluliselt kõrgema skoori poolest **Sotsiaalsuse** (seadusmus usaldada ja aidata teisi inimesi, olla omakasupüüdmatu, hooliv ja leplik). Seega saame väita, et MI läbinutel oli kõrgenenud sotsiaalsuse tase.

**Kolmas hüpotees leidis täielikult kinnitust**, seda järeldab töö autor sellest, et meessoost ja naissoost ametnike vahel esines mitmeid olulisi erinevusi, olulisim, mille võib välja tuua on konfliktide osa päevas, nädalas ja kuus. Samuti tajuvad naissoost ametnikud koostöös kinnipeetavatega oluliselt rohkem koostöövalmidust, kui

meessoost ametnikud.

Kokkuvõtteks võib öelda, et antud uuringu tulemused olid igati loogilised ja tõlgendatavad. Sellegi poolest eeldas antud töö autor, et MI läbinutel on rohkem teadmisi selleks, et paremini hakkama saada konfliktsetes situatsioonides. MI läbinute ja mitteläbinute osas oli erinevusi aga mitte nii märgatavalt, sellest tulenevalt teeb antud lõpuöö autor ettepaneku korrata sellelaadseid küsitlusi regulaarselt ka tulevikus. Uute uuringute planeerimisel võiks vaadelda eraldi nii neid, kes on vahetult baaskoolituse läbinud, kui ka neid, kellel on olnud võimalus oma oskusi juba pikemalt rakendada. Selleks aga, et ametnikud areneksid järjepidevalt, tuleks kinnipidamisasutustes hakata läbi viima süstemaatilisi MI koolitusi, baaskoolitustele peaksid järgnema järgmise taseme koolitused ja supervisiooni võimalused, seega oleks vajalik MI osas vanglates saavutada järjepidevus ehk süsteematiseerida koolitusi.

Antud lõputöö eesmärk oli välja tuua olulised erinevused erinevate gruppide osas vanglates, mis omakorda annab meile edasiseks juhtnööre ja jätab ka tegutsemis- ja arenemisruumi MI osas. Antud lõputöö süvendab teadmist, et MI on töös kinnipeetavatega oluline vahend ja samas annavad antud töö tulemused ülevaate üldisest olukorrast Eesti vanglates, nii ettevalmistuslikust, kui ka soolistest erinevustest lähtuvalt.

## SUMMARY

The thesis consists of 41 pages, including 3 charts and it has 1 addenda. There have been 24 sources worked through during the writing process. Thesis is written in Estonian and the annotation is written in English.

Thesis is divided into three chapters, the first chapter talks about theoretical background, second chapter describes the research method and third chapter shows the result of the research.

The goal of this thesis is to find out personality structures of the prison officers and to compare different groups of personality structures and to describe the possible differences and similarities that occur between them (e.g. officers who have passed the MI training vs. officers who have not passed the MI training; low conflict rate and high conflict rate officers)

The data was gathered by testing and testing was done through the web-based questionnaire. To analyse the data, author used comparison, generalization and statistical analysis.

The outcome of this final thesis is to give overview of possible differences or similarities derived from personality traits conception, between officers who have passed the MI training vs. officers who have not passed the MI training.

Thesis also will bring out connections between different groups, and compares how the groups are managing in different communication aspects.



## VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

- Allik, J; Realo, A; Konstabel, K. 2003. Isiksusepsühholoogia. Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Arkowitz, H; Westra, H.A; Miller, W.R ; Rollinc, S. 2008. Motivational Interviewing in the treatment of Psychological Problems. New York, London: The Guilford Press.
- Borkenau, P. Ostendorf, F. 1998. The Big Five as states: How useful is the Five-Factor Model to describe intraindividual variation over time? Journal of Research in Personality, 32, 202-221. välja otsitud ScienceDirect andmebaasist 02.01.2010.
- Costa, P. T, Jr. & McCrae, R.R 1992. Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL: psychological assessment Resources.
- Fennel, M. 1999. Võit madala enesehinnagu üle. Robinson Publishing Ltd, London.
- Fuller, C; Taylor, P. 2008. A Toolking of Motivational Skills. Second Edition. Encouraring and Supporting Change in Individuals. John Wiley &sons, Ltd, The atrium, Southern Gate, Chichester, West SussexPO198SQ, England.
- Kidron, A. 2005. Isiksus. Mondo. Reusner.
- Landsberg, M. 2003. Motiveerimise kunst. Tallinn: Varrak.
- Lill, A. Volt, I. 2000. Theophrastos. Inimtüübid. Antiikaja inimesepilt ja Euroopa kultuuritraditsioon. Tartu: Tart Ülikooli Kirjastus
- Lönnqvist, J; Heikkinen, M; Henrikson, M; Merttunen, M; Partonen, T. 1999. Psühhiaatria. Tallinn, Kirjastus Medicina.
- Markland, D; Ryan, R.M; Tobin, V.Y; Rollinc, S.2005. Motivational Interviewing and Self-determination Theory. Journal of Social and Clinical Psychology, 24,6, 821-822.
- Maslow, A. 2007. Motivatsioon ja isiksus. Tallinn, Mantra Kirjastus.
- McCrae, R.R & Costa, P.T, Jr. 1996. Towards a new generation of personality theories:

- Theoretical context for the Five-Factor theory. In: J.S. Wiggins The Five-Factor Model of personality: Theoretical perspective . New York Guilford.
- Miller, W.R; Rollinc, S.2002. Motivational Interviewing. Second edition. Preparing people for change. New York. London: The Guilford Press.
- Miller, W, Ph. D. 1999. Pros and Cons: Reflections on Motivational Interviewing in Correctional Settings: Reprinted with permission from the Motivational Interviewing Newsletter: Updates, Education and Training. 6(1), 2-3 [www.motivationalinterview.org/clinical/prosandcons.htm](http://www.motivationalinterview.org/clinical/prosandcons.htm) välja otsitud 07.12.2009
- Moyers, T. B, Martin, Manuel, J.K, Miller, W.R, & Ernst, D. 2007; University of New Mexico Center on Alcoholism, Substance Abuse and Addictions (CASAA) Revised Global Scales: Motivational Interviewing Treatment Integrity3.0(MITI3.0). [www.google.com/search?](http://www.google.com/search?) välja otsitud 05.11.2009.
- Moyers, T.B, Martin, T, Manuel, J.K, Hendrickson, S.M.L, Miller, W.R, .Center on Alcoholism, Substance Abuse, and Addictions, University of New Mexico, Albuquerque, NM, USA. Assessing competence in the use of motivational interviewing. [www.google.com/search?ie=UTF8&oe=UTF8&sourceid=navclient&gfn=1&q=http%3A%2F%2Fwww.assessing+competence+in+the+use+of+motivational+interviewing](http://www.google.com/search?ie=UTF8&oe=UTF8&sourceid=navclient&gfn=1&q=http%3A%2F%2Fwww.assessing+competence+in+the+use+of+motivational+interviewing) välja otsitud 05.11.2009
- Shattuck, R. 1980. The forbidden experiment: The story of the Wild Boy of Aveyron. New York: Pocket Book.
- Stone, D; Patton, B; Heen, S.1999. Rasked kõnelused. Kuidas ebamugavaid vestlusi endale ja teistele kergemaks teha. OÜ Väike Vanker.
- Uueküla, I. (2008). MI in Estonian correctional system: prison and probation. Thesis in First International Conference on Motivational Interviewing (ICMI), Interlaken, Switzerland, 9-11 June 2008.
- Valk, A. 1997. Organisatsioon ja juhtimine avalikus sektoris. Tallinn: AS Ühiselu.
- Justiitsministeerium. 2007, Vanglate ja kriminaalhoolduse aastaraamat. <http://www.vangla.ee/41294> välja otsitud 27.03.2010
- Virovere, A; Alas, R; Liigand, J. 2005. Organisatsioonikäitumine. Tallinn:Külim.
- Patterson, T.G; Joseph, S. 2007. Person-Centered Personality Theory: Support from

Self-Determination Theory And Positive Psychology. Journal of Humanistic Psychology. [www.jhp.sagepub.com/cgi/content/abstract/47/1/117](http://www.jhp.sagepub.com/cgi/content/abstract/47/1/117) välja otsitud 10.10.2009.

## LISA 1. Ankeetküsitlus

### **Vanglauring: MI ja EPIP-NEO**

Käesolev uuring toimub Sisekaitseakadeemia Haldus- ja Justiitskolledžite ning Tartu Ülikooli Psühholoogia Instituudi isiksuse uurimisrühma koostöona. Uuring keskendub olulistele suhtlemisaspektidele töös kinnipeetavatega ning vanglatöötajate isiksusele.

#### **Tere hea veebiküsitluse täitja!**

Täites seda küsimustikku aitate Sa kaasa vanglakeskse uurimise õnnestumisele ja soovi korral saate oma isiksuse kohta tagasisidet. Veebiküsitlus on anonüümne, täidetud ankeete näevad ainult uurimisrühma liikmed, keda on kokku 5 inimest. Tulemused esitatakse kokkuvõtivate üldistustena, kus üksikvastuseid pole võimalik eristada.

Antud uuringu tulemusel valmib Sisekaitseakadeemia Justiitskolledži III kursuse tudengi Sigrid Jalasto lõputöö ning SKA uurimisrühma ettekanne rahvusvahelisele Motiveeriva Intervjueerimise konverentsile.

Küsitlus koosneb neljast osast, peale taustaandmete ning tagasisidemes kokkuleppimise sisaldab kahes põhiosas hindamiseks 8+101 väidet. Seega varu palun pisut aega (u 30 min) küsitlusele vastamiseks. Soovi korral saab küsitluse salvestada oma arvutisse ja hiljem jätkata.

### **1. Taustandmed**

Palun sisesta andmed enda kohta.

NB! \* Tärniga tähistatud väljad on täitmiseks kohustuslikud. Need väljad on olulised andmete analüüsimisel, et erinevate testide tulemusi saaks omavahel võrrelda, neist moodustada grupe, nt uurida kas naiste ja meeste vastustes on erinevusi jne.

#### **1.1: \*Vanus**

Lahtrisse saab sisestada ainult numbreid

### 1.2: \*Sugu

- Naine
- Mees

### 1.3: \*Haridus

Vali üks järgnevatest vastustest

- kesk
- kesk-eri
- kõrg
- teaduskraad

### 1.4: \*Amet

Vali üks järgnevatest vastustest

Palun vali üks järgnevatest:

- juhataja/juhtkond
- järelevalve osakonna töötaja

- korrapidaja/korrapidaja abi
- inspektor
- valvur/vanemvalvur
- kontaktisik
- julgeoleku osakonna töötaja
- arvestusosakonna töötaja
- meditsiinitöötaja
- kaplan
- sotsiaalosakonna töötaja
- sotsiaaltöötaja
- psühholoog
- kriminaalhooldusametnik
- muu

Palun lisa oma kommentaar siia:

Palun vali sellest loetelust Sulle sobiv või Sinu ametile kõige lähem variant ning täpsusta seda kommentaaride lahtris. Kui Sinu ametit pole loetelus siis märgi vastus

'muu' ja täpsusta ka seda kommentaaride lahtris.

### 1.5: Vangla

Vali üks järgnevatest vastustest

### 1.6: Tööstaaž vanglasüsteemis

Vastus märgi palun täis aastates ja kuudes. NT 1a 7k

### 1.7: \*Kas oled läbinud MI (motiveeriva intervjuerimise) koolituse?

Vali üks järgnevatest vastustest

- ei
- hetkel läbimas
- jah

## 2. Suhtlemisaspektide küsimustik

Järgnevad küsimused puudutavad suhtlemisaspekte, mis on olulised töös kinnipeetavatega. Neile küsimustele vastates palun lähtu oma igapäevasest töökogemusest ja kajasta olukorda võimalikult tegelikkusele vastavalt.

Palun anna oma hinnang alljärgnevatele väidetele 11- pallisel skaalal.

### 2.1: \*Palun hinda

0 - 10 -  
mitte 1 2 3 4 5 6 7 8 9 kogu  
kunagi aeg

1. Kui tihti Sa tajud  
töölalasel kinnipeetavatega  
suheldes nendepoolset  
koostöövalmidust ning  
vastutulekut?

2. Kui tihti Sa puutud oma  
töölalastes tegevustes kokku  
tõrksate ja vastasseisus  
olevate kinnipeetavatega?

3. Kui tihti Sa tajud  
tõrksa/konfliktse  
kinnipeetavaga suheldes  
iseendas kasvavat pinget ja  
oled olukorrast häiritud?

### 2.2: \*Palun hinda

0 - väga 10 -  
halvasti 1 2 3 4 5 6 7 8 9 väga  
hästi

4. Kuidas Sa tuled toime  
ettetulevate vastasseisude  
(vastuolude) või  
konfliktidega Sinu ja  
kinnipeetava vahel?



### 2.3: \*Palun hinda

0 - eba-  
oluline

1   2   3   4   5   6   7   8   9

10 -  
väga  
oluline

5. Kuivõrd oluline on

Sinu jaoks pinge ja  
konfliktivaba  
töösituatsioon?

                            

### 2.4: Palun märgi kui sageli tuleb päeva, nädala ja kuu lõikes ette Sinu ja kinnipeetava vahel vastuolusid või konflikte?

Kordade arv

Päevas

Nädalas

Kuus

Vali igast rippmenüüst (päevas, nädalas, kuus) vastav kordade arv.