

Položaj, specifičnosti rada i poteškoće u radu zaposlenika/ca u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru

Župan, Marija

Undergraduate thesis / Završni rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zadar / Sveučilište u Zadru**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:162:412841>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-06-30**



Sveučilište u Zadru
Universitas Studiorum
Jadertina | 1396 | 2002 |

Repository / Repozitorij:

[University of Zadar Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORJI

Sveučilište u Zadru

Odjel za sociologiju

Preddiplomski sveučilišni studij sociologije (dvopredmetni)

Marija Župan

**Položaj, specifičnosti rada i poteškoće u radu
zaposlenika/ca u suradničkim zvanjima na**

Sveučilištu u Zadru

Završni rad

Zadar, 2017.

Sveučilište u Zadru

Odjel za sociologiju
Preddiplomski sveučilišni studij sociologije (dvopredmetni)

Položaj, specifičnosti rada i poteškoće u radu zaposlenika/ca u
suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru

Završni rad

Studentica:

Marija Župan

Mentor:

Mr. sc. Mirko Petrić

Komentor:

Dr. sc. Krešimir Krolo

Zadar, 2017.



Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Marija Župan**, ovime izjavljujem da je moj **završni** rad pod naslovom Položaj, specifičnosti rada i poteškoće u radu zaposlenika/ca u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru rezultat mogega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mogega rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mogega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 14. rujan 2017.

Sažetak

Rad se bavi problemima položaja, specifičnostima rada te poteškoćama u radu zaposlenika/ca u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru. Cilj istraživanja je ispitati položaj, specifičnosti rada te poteškoće u radu zaposlenika/ca u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru, a koji su ujedno članovi Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja. Svrha istraživanja je pridonijeti početne spoznaje o istraživanoj temi i potaknuti daljnja istraživanja na sličnu tematiku. Istraživanje je kvantitativne prirode te je provedeno metodom online upitnika. Uzorak je prigodni, a istraživanje provedeno na 20 ženskih osoba i 7 muškaraca. Rezultati istraživanja pokazuju da su zaposlenici/ce u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru zadovoljni uvjetima na poslu. Glavni motivi zbog kojih su se učlanili u Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja su zaštita vlastitih prava, ostvarivanje povlastica (npr. besplatna pravna pomoć, kupnja stana iz sindikalne stanogradnje, pomoć za novake/inje koji se ne zaposle u sustavu) te ugled koji sindikat uživa u društvu.

Ključne riječi: rad, sindikat, suradnička zvanja, stakleni strop

Position, work specificities and work difficulties of assistant professors at the University of Zadar

Abstract

This research paper deals with the problems of position, work specificities and work difficulties of assistant professors at the University of Zadar. The aim of this research is to examine the position, work specificities and work difficulties of assistant professors at the University of Zadar, who are members of the Independent trade union of science and higher education. The objective of this research is to contribute initial insights into the researched subject matter and encourage further research of similar topics. The research is quantitative and has been conducted via the method of online surveys. The sample was treated as a convenient one, and the research was conducted on 20 females and 7 males. The results of the research show that assistant professors at the University of Zadar are satisfied with the conditions at work. The main motives why they joined the Independent trade union of science and higher education are protecting their own rights, gaining privileges (eg. free legal aid, buying an apartment from union housing, help for novices not employed within the system), as well as the reputation that trade union holds in society.

Key words: work, trade union, assistant professors, glass ceiling

Sadržaj

1. Uvod.....	1
2. Ciljevi i svrha	3
3. Temeljni pojmovi	3
3.1. Stres i mobing.....	3
3.2. Rodna diskriminacija	5
3.3. Sindikat.....	6
4. Istraživačke hipoteze	8
5. Metodologija	8
6. Rezultati istraživanja.....	9
7. Rasprava	23
8. Zaključak	27
9. Prilozi	28
10. Literatura	37

1. Uvod

Zaposlenici na radnim mjestima svakodnevno se susreću sa mnogobrojnim izazovima. To nije slučaj samo u proizvodnim pogonima, uslužnom sektoru ili uredskom radu, nego također i na sveučilištu, kao mjestu rada koje se donedavno smatralo razmjerno zaštićenim i povlaštenim. Uvođenjem na sveučilišta sustava koji sociolog obrazovanja Münch (2011) naziva „akademske kapitalizmom“ i načela tzv. novog javnog upravljanja (engl. *New Public Management*), tražena akademska kompetitivnost, kao i količina administriranja i zadovoljavanja zahtjeva različitih birokratskih procedura povezanih s akademskim radom, toliko su narasli da je jedno istraživanje u Velikoj Britaniji pokazalo ne samo povećanje stresa, nego i porast mentalnih oboljenja u populaciji „pretjeranim radom izmorenih i izoliranih“ akademskih djelatnika (Shaw, 2014). U rezultatima spomenutog istraživanja, kao osobite poteškoće navode se i „kultura tiraniziranja“ (engl. *bullying culture*), nesigurnost zaposlenja, broj radnih sati koji daleko nadilazi službeno radno vrijeme, kao i „nerazumni zahtjevi uprava“. Istraživanje koje je proveo sindikat britanskih sveučilišta i koledža pokazalo je, pak, da je razina stresa kod zaposlenih na sveučilištu veća od prosjeka u Velikoj Britaniji i da se problem stalno pogoršava (Kinnman i Wray, 2013).

U ovom radu početno će se istražiti položaj, specifičnosti rada i poteškoće u radu zaposlenika/ca u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru. Naime, od uvođenja načela tzv. Bolonjskog procesa na sveučilišta u Hrvatsku u akademskoj godini 2005./2006., odnosno početka usklađivanja hrvatskog visokoškolskog sustava s načelima „akademske kapitalizma“, moglo se očekivati da radni uvjeti na hrvatskim sveučilištima počnu u nekoj mjeri nalikovati onima opisanima u spomenutim istraživanjima u Velikoj Britaniji. Iako je Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja proveo istraživanja o primjeni Bolonjskog procesa u Hrvatskoj (Krištof, Pisk i Radeka, 2011), kao i o „kvaliteti radnih odnosa u sustavu znanosti i visokog obrazovanja“, što uključuje „upravljačku i organizacijsku kulturu“ te „radno vrijeme i opterećenje“ (Bagić i dr., 2016), još nedostaju podaci o tome kako nove načine organizacije i uvjete rada na sveučilištu percipiraju specifični segmenti zaposlenika/ca.

Zaposlenici/ce u suradničkim zvanjima (asistenti/ce, znanstveni novaci/kinje) u ovom su radu u središtu pozornosti stoga što je riječ o populaciji koja se može smatrati osobito ranjivom u sveučilišnom kontekstu, s obzirom na nisko mjesto u hijerarhiji sveučilišnih zvanja i izraženu nesigurnost u zadržavanje radnog mjesta te akademsko napredovanje.

Ustanova visokoškolskog sustava na kojoj je istraživanje provedeno je, kao što je već rečeno, Sveučilište u Zadru, koje je potpuno „integrirano“ po „bolonjskim“ načelima.

Nadalje, ne treba s uma smetnuti ni to da se – uz uobičajeno stresne uvjete rada u današnjem akademskom kontekstu – istraživanje provodi na visokoškolskoj ustanovi u Hrvatskoj, gdje je stres na radnim mjestima vidljivo izražen, jer osim svakodnevnih situacija u kojima se zaposlenici/e nalaze, snažan pritisak na njih stvara i činjenica da se zemlja nalazi u gospodarskoj krizi i da su perspektive za izlaz iz nje ograničene. Ta činjenica dovodi zaposlenike/ce do zaključka da su stabilnost njihova zaposlenja te uvjeta rada, uključujući i visinu primanja, u budućnosti upitni, što dodatno utječe na razinu njihova stresa na poslu, koji prema Petričeviću i Medariću (2014: 407) možemo definirati kao odgovor našega tijela na prekomjeren rad, nekorektno ponašanje poslodavca ili radnih kolega, te prijetnju fizičke ili psihičke naravi“. Stres onemogućuje zaposlenicima/ama adekvatno obavljanje radnih dužnosti, zbog negativnog utjecaja na njihovo zdravlje i koncentraciju.

U istraživanju se posvećuje pozornost i rodnoj dimenziji diskriminacije i mogućnost napredovanja. Naime, Katavić i Dovranić (2016: 38) navode da je tržište rada u Republici Hrvatskoj predstavlja jedno od najčešćih područja rodne diskriminacije te da žene, bez obzira na radne kvalitete i kvalifikacije kojima raspolažu, ne mogu ravnopravno iskoristiti prilike koje se nude na tržištu rada. Konačno, u radu će se posebna pozornost obratiti pitanjima koja su od sindikalnog interesa. Istraživanje je provedeno u suradnji s podružnicom Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja na Sveučilištu u Zadru, a s obzirom na to da je sindikat organizacija koju stvaraju zaposlenici u svrhu međusobne zaštite te borbe za svoja prava, njegovi rezultati svakako će pridonijeti spoznajama važnim za daljnji sindikalni rad.

U nastavku teksta najprije se navode cilj i svrha istraživanja, kao i pregled temeljnih pojmova potkrijepljen pojedinim navodima iz prethodne literature na temu. Slijede zatim istraživačka pitanja i hipoteze, podaci o metodologiji istraživanja, njegovi rezultati te rasprava i zaključak.

2. Ciljevi i svrha

Cilj istraživanja je ispitati položaj, specifičnosti rada te poteškoće u radu zaposlenika/ca u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru, a koji su ujedno članovi Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja. Svrha istraživanja je pridonijeti početne spoznaje o istraživanoj temi i potaknuti daljnja istraživanja na sličnu tematiku.

3. Temeljni pojmovi

U ovom će se dijelu teksta ukratko objasniti pojmovi za koje je u uvodu rečeno da će im se u istraživanju posvetiti posebna pozornost. Bit će, dakle, riječi o stresu i mobingu, rodnoj diskriminaciji te na koncu položaju i ulozi sindikata u suvremenom hrvatskom društvu. Iznese obavijesti o svakom od ovih pojmova potkrijepit će se pojedinim navodima iz recentne literature.

3.1. Stres i mobing

Među mnogobrojnim poteškoćama s kojima se danas susreću zaposlenici/ce na radnom mjestu značajne probleme uzrokuje stres, koji je povezan prvenstveno s količinom radnih zadataka i općenito međuljudskim odnosima na radnom mjestu, a prema Đukanović (2009: 113) njegovo je važno obilježje to što se kao mentalna, fizička i emocionalna reakcija javlja u situacijama kad se pred zaposlenika/cu postavljaju zahtjevi kojima on/ona nisu u stanju odgovoriti.

Jedan od danas svakako najvažnijih problema u radnim kolektivima predstavlja mobing, odnosno moralno ili psihološko zlostavljanje zaposlenika/ce na radnom mjestu (engl. *work abuse* ili *employee abuse*). Prema Đukanović (2009: 114), pojam se danas najčešće vezuje uz odnose u radnom okruženju, a može se definirati kao „represivno proganjanje pojedinca od skupine ili organizacije, odnosno stalni pritisak na neku osobu u obliku psihoterora“ (Đukanović, 2009: 113). Da bi se zlostavljanje na radnom mjestu označilo kao mobing, ono mora imati obilježja sustavnosti i učestalosti (uznemiravanje najmanje jednom tjedno tijekom najmanje šest mjeseci), te kao posljedicu smetnje na duševno i tjelesno zdravlje osobe koja mu je izložena (Đukanović, 2009: 114). Mobing može uključivati fizičko, psihološko i seksualno zlostavljanje zaposlenika/ca.

Slavić (2014: 467-468) podsjeća na razlikovanje dviju vrsti mobinga, a to su okomiti i vertikalni mobing. Kad nadređeni zlostavlja jednoga podređenog radnika/cu, riječ je o

okomitom mobingu. Kao posebnu vrstu okomitog mobinga, Slavić (2014: 468) spominje i serijski mobing, u kojem slučaju pretpostavljeni/e zlostavljaju jednog po jednog zaposlenika/cu, dok ne unište cijelu grupu, odnosno ne udalje nepoželjne radnike/ce s radnog mjesta. Do vodoravnog mobinga, i dalje prema Slavić (2014: 468), dolazi kad ga nad drugim radnicima/ama provode osobe koje su u organizaciji hijerarhijski u istom položaju. U ovakvim slučajevima, mobing je motiviran osjećajem ugroženosti ili zavisti, a krajnji je cilj napredak vlastite karijere zbog odlaska radnika/ce u istom hijerarhijskom položaju u organizaciji.

Slavić navodi da je u istraživanju Europske zaklade za poboljšanje životnih i radnih uvjeta, koje su proveli Parent-Thirion i sur. (2007), utvrđeno kako je učestalost uznemiravanja na radnom mjestu u većini zemlja između 5 i 10%, dok ono u Hrvatskoj iznosi 6% (Slavić, 2014: 466). Kao što su pokazala istraživanja, skupine najizloženije mobingu su mladi radnici te radnici pred odlaskom u mirovinu, isto tako oni koji zahtijevaju više samostalnosti u radu te bolje uvjete posla (Slavić, 2014: 468). Đukanović (2009: 114) upozorava da zlostavljanje na radnom mjestu zahtijeva poduzimanje mjera zaštite, posebno stoga što će novi načini poslovanja koje donosi globalizacija dovesti do novih pritisaka na zaposlenike/ce i radne odnose, pri čemu se može očekivati polarizacija odnosa između mladih i starijih radnika/ca.

Đukanović (2009: 118) navodi da u Republici Hrvatskoj strateškog mobinga ima manje nego u članicama Europske unije, i to – prema mišljenju autorice – prvenstveno iz razloga što je u Hrvatskoj jednostavnije otpustiti radnika. Doduše, valja naglasiti da potonja procjena vrijedi više za zaposlenike/ce u privatnom, nego u javnom sektoru, u koji se ubrajaju i zaposlenici/e na sveučilištima, a koji su bolje zakonski i ugovorno zaštićeni od otkaza. Također, i dalje prema Đukanović (2009: 118), u Hrvatskoj su u tranzicijskom razdoblju bez posla lakše ostajali nisko kvalificirani/e radnici/e, a strateški mobing primjenjivan je uglavnom prema bivšim rukovoditeljima/cama, koji su postali višak radne snage u novim, reorganiziranim i moderniziranim, uvjetima poslovanja. Osobe u suradničkim zvanjima na sveučilištima očito ne spadaju u ove dvije kategorije (visoko su kvalificirane i rade u javnom sektoru), no tijekom usklađivanja lokalnih praksi akademskog napredovanja na sveučilištu s europskim standardima pojavili su se novi mogući instrumenti pritiska (konkretno, prijetnje uskratim „koeficijentata“ resornog ministarstva potrebnih za otvaranje radnih mjesta, čak i ako osoba u suradničkom zvanju zadovolji sve potrebne uvjete za akademsko napredovanje).

3.2. Rodna diskriminacija

Na tržištu rada nailazimo na razne oblike diskriminacije, primjerice na rodnu, dobnu, diskriminaciju na temelju religije, nacionalnosti i različitih drugih kriterija. Kad je riječ o stresu i mobingu, njemu su, prema Đukanović (2009: 115) u pravilu više izložene zaposlenice, odnosno osobe ženskog roda. Poznato je da su žene dugo bile znatno manje zastupljene u plaćenom radu izvan kuće od muškaraca, kad su radile dobivale su manje plaće od muškaraca, a ako su željele napredovati u karijeru morale su dovođiti u pitanje majčinstvo, odnosno rađanje djece i mogućnost brige o djeci. Na razgovorima prigodom prijavljivanja za radno mjesto, poslodavci često postavljaju ženama pitanja o tome namjeravaju li rađati, odnosno koristiti porodiljski dopust, što predstavlja rodno diskriminacijsko ponašanje. Valja također napomenuti da je povijesno manja zastupljenost žena na tržištu rada rezultirala ekonomskom ovisnošću žena o muškarcima, koja traje i danas. Dovranić i Katavić (2016: 37) navode da u Hrvatskoj danas žene predstavljaju 58,9% radno neaktivnog stanovništva (pritom se, naravno, misli na plaćeni rad izvan kuće) i tek 45,9% stanovništva radno aktivnog stanovništva. Isti autor i autorica (Dovranić i Katavić (2016: 36) navode da je prosječni udio plaća žena u odnosu na muškarce u Hrvatskoj „već dulje vrijeme“ između 86% i 89% (2014. godine je, primjerice, iznosio 87,6%).

Kad je riječ o profesijama na sveučilištu, valja naglasiti da je u posljednje vrijeme došlo do stanovitve njihove feminizacije, odnosno da zastupljenost žena s najvišim akademskim stupnjevima i zaposlenih na sveučilištu raste, međutim, kako prema podacima Državnog zavoda za statistiku navodi Galić (2011: 56), premda su se ostvareni doktorati u Republici Hrvatskoj po broju gotovo rodno izjednačili, na višim stupnjevima akademske hijerarhije još uvijek ima znatno više muškaraca nego žena (primjerice, 72,6% redovitih i 59,5% izvanrednih profesura pripada muškarcima).

U svezi s potonjim podatkom Važno je istaknuti pojam „stakleni strop“ (engl. *glass ceiling*), koji se i u akademskom kontekstu odnosi na postavljanje prepreka ženama za napredovanje na poslu, kojim ih se pripušta samo do određenih razina (Galić, 2011: 57). Pritom je „stakleni strop [...] simboličan naziv za prepreku koja nije vidljiva običnom promatraču te ju je teško primijetiti ili shvatiti ako se ne iskusi“ (Jergovski, 2010: 404), što upućuje ne samo na karakter ovoga oblika rodne diskriminacije, nego i na činjenicu da ga nije lako dokazati.

Slišković i Maslač Seršić (2011). navode da su, prilikom ispitivanja stresa na radnom mjestu u sveučilišnom kontekstu u Hrvatskoj, žene u prosjeku iskazale veću percepciju

izloženosti stresu od muškaraca. Rodne razlike pokazale su se osobito izraženima kada je bilo riječi o količini posla: žene na svim položajima u sveučilišnoj hijerarhiji (asistentice, docentice, izvanredne i redovite profesorice) označile su količinu posla kao značajno jači uzrok stresa nego muškarci. Isto tako, značajne rodne razlike uočene su kod procjene interpersonalnih odnosa, a pokazalo se i da su asistentice izloženije lošijim materijalnim i tehničkim uvjetima nego asistenti.

3.3. Sindikat

S obzirom na to da se ovo istraživanje provodi među članstvom Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja na Sveučilištu u Zadru, te da se njegovi rezultati mogu smatrati korisnim za stjecanje spoznaja o položaju sindikalnog članstva, potrebno je u ovom kontekstu izložiti neke orijentacijske podatke o aktualnom položaju sindikata u Hrvatskoj. Gregurev i Vukorepa (2015), na temelju recentnog istraživanja navode da nema pouzdanih podataka o članstvu radnika u sindikatima u Hrvatskoj. Navode da se u tom smislu spominje postotak od 35 % (2009.), odnosno 34 % (2012.) zaposlenih. Ovi se podaci podudaraju s podacima Europskog sindikalnog instituta (*European Trade Union Institute – ETUI*), navedenima u Rožman i dr. (2016: 168-170), prema kojima Hrvatska s 35% članstva zaposlenih u sindikatima spada u zemlje osrednje zastupljenosti (u tu skupinu spadaju još Italija, također s 35%, Rumunjska s 33% i Irska s 31%).

Da bi se vidjele razlike valja spomenuti da su postoci u zemljama s visokom zastupljenosti članstva znatno veći (primjerice, Finska 74%, Švedska 70%, Danska 67%), ali i to da je u zemlji s izrazito niskom zastupljenošću članstva poput Francuske (gdje je ona tek 8%) zaposlenici/e u iznimno visokom postotku zaštićeni/e (98%) kolektivnim ugovorima). Ovo nije slučaj u zemljama bivšeg Istočnog bloka koje su u međuvremenu primljene u Europsku uniju i kod kojih je zastupljenost članstva sindikata među zaposlenima mala (Bugarska 20%, Češka i Slovačka po 17%, Letonija 13%, Mađarska i Poljska po 12%, Estonija i Litva po 10%), ali je također mala i pokrivenost zaposlenih kolektivnim ugovorima (od najviše 38% u Češkoj, do tek 15% u Litvi). Pritom valja naglasiti da je u većini ovih zemalja kolektivno pregovaranje odvija isključivo na razini poduzeća, a ne na nacionalnoj sektorskoj razini. U usporedbi, Hrvatska je sa svojih 61% pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem na nacionalnoj sektorskoj razini, u znatno boljem položaju od navedenih zemalja u nekadašnjoj Istočnoj Europi.

Kao najveći problem sindikalne scene u Hrvatskoj Gregurev i Vukorepa (2015) navode njezinu razjedinjenost, koja se vidi po tome da je Republici Hrvatskoj registrirano čak 625 sindikata i da u članstvu dominiraju članovi/ce „malih“ sindikata. Kao još jedan problem sindikalne scene u Hrvatskoj, može se navesti i u Hrvatskoj općenito nisko povjerenje u institucije.

Maldini (2008) takvo nepovjerenje objašnjava neispunjenim obećanjima, korupcijom i nepredvidivim institucionalnim ponašanjem, a Rimac i Baloban (1998) kao razlog malog povjerenja u sindikate navode njihovu malu efikasnost u zaštiti radničkih prava u uvjetima postsocijalističke privatizacije, kao i percepciju njihove povezanosti s interesima pojedinih privatnih poduzeća.

Valja, međutim, napomenuti da se ovakve procjene uglavnom odnose na sindikate u kojima su organizirani radnici/e s nižom razinom kvalifikacija, zaposleni/e u privatnim poduzećima, a da se sindikati državnih i javnih službenika/ca pokazuju uspješnijim u kolektivnom pregovaranju i zaštiti interesa svoga članstva. Isto tako, prema istraživanju provedenom u kasnijem razdoblju postsocijalističke tranzicije, pokazalo se da je mladi, čija je razina povjerenja u institucije niska, sindikate smještaju na sredinu ljestvice povjerenja (na šesto od trinaest mjesta, s „jakim“ i „donekle“ povjerenjem od 29,2%, u usporedbi s policijom kao institucijom najvišeg povjerenja od 47% i političkim strankama, koje sa 17% uživaju najmanje povjerenje) (Ilišin i dr., 2013: 117).

Ova bi se uvodna napomena o sindikatima u Hrvatskoj mogla završiti s procjenom da hrvatski sindikati i dalje obavljaju ulogu koja je „između društvene integracije i tržišnog sukoba“ (Bagić, 2010), kao i konstatacijom da su sindikati javnih i državnih zaposlenika/ca i dalje u povoljnijem pregovaračkom položaju od sindikata koji zastupaju interese zaposlenih u privatnom sektoru. To se vidi i po tome što je u članstvu Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja približno 50% osoba zaposlenih u sustavu znanosti i obrazovanja (9.923 člana/ice u svibnju 2013.) (NSZVO, 2017). Prema istom izvoru (NSZVO, 2017), među akademskim osobljem u članstvu je 17,8% asistenata/ica i znanstvenih novaka/inja, u usporedbi s 13,3% izvanrednih i redovitih profesora/ica, te 7,5% docenata/ica. Ovo bi značilo da je u članstvu Sindikata znanosti razmjerno više osoba u nižim (suradničkim) zvanjima nego u najvišim ili srednjim. Početni podaci o tome kakvo je zadovoljstvo poslom i kakve su poteškoće na poslu tog članstva, imaju li rodnu dimenziju i što članstvo smatra da Sindikat može učiniti za njih, svakako će biti od koristi toj organizaciji, kao i mogući poticaj za provedbu istraživanja na reprezentativnom uzorku.

4. Istraživačke hipoteze

Na temelju rezultata istraživanja, provjerit će se sljedeće postavljene hipoteze:

H1: Postoji razlika između muškaraca i žena u preopterećenosti na radnom mjestu.

H2: Postoji razlika između muškaraca i žena u uskraćivanju samostalnosti u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima.

H3: Postoji razlika između zvanja i obavljanja zadataka na radnom mjestu koji nisu u opisu posla.

H4: Postoji razlika između bračnog stanja i uskraćivanja samostalnosti u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima.

H5: Postoji povezanost između zadovoljstva uvjetima na poslu i stupnja obrazovanja.

H6: Postoji razlika između osoba koje su u sustav ušle kao znanstveni novaci u vrijeđanju od strane kolega na radnom mjestu.

5. Metodologija

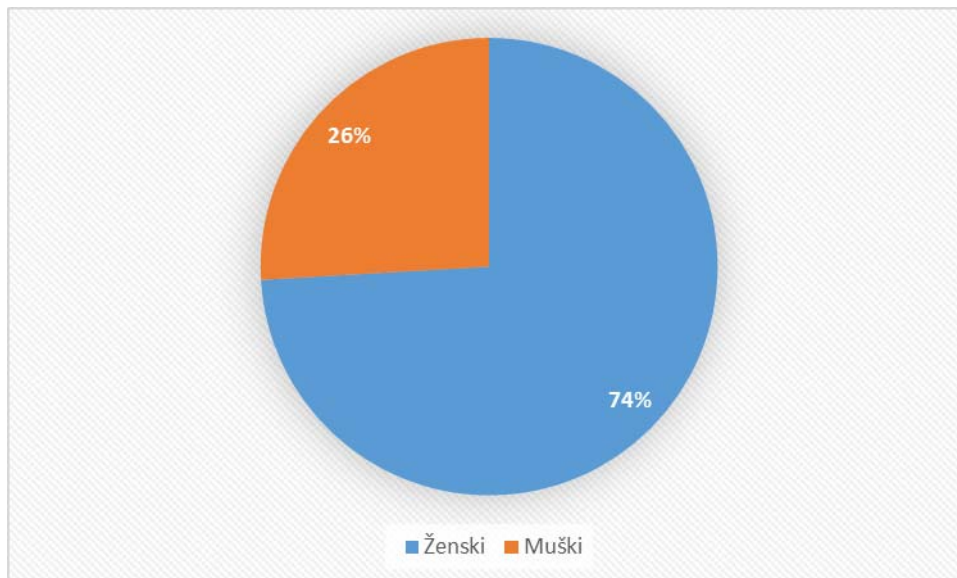
Istraživanje o položaju, specifičnostima rada i poteškoćama u radu zaposlenika/ca u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru provedeno je metodom anketiranja, točnije internetskim (*online*) anketiranjem. Poziv na sudjelovanje u anketi u kojem je objašnjena svrha istraživanja i poveznica na upitnik poslani su potencijalnim sudionicima/ama elektroničkom poštom, točnije preko zajedničke liste elektroničke pošte (tzv. *mailing* liste) Podružnice Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja na Sveučilištu u Zadru. Internetsko (*online*) anketiranje odabrano je kao jedan od najjednostavnijih, a ujedno i najjeftinijih načina prikupljanja podataka. Ovakvim anketiranjem unošenje podataka puno je brže i jednostavnije, a same podatke lakše je kontrolirati i obrađivati. Prednošću ovog načina anketiranja može se smatrati i mogućnost ponovljenih poziva, odnosno podsjećanja ispitanika/ca da ispune anketu ako su to propustili/e učiniti. No, ne valja smetnuti s uma da ovakav (*online*) način anketiranja, uz mnogobrojne prednosti ima i nekolicinu negativnih strana. Za početak, *online* anketiranjem možemo obuhvatiti samo korisnike/ce interneta, i to one koji/e se odluče na ispunjavanje upitnika, dakle uzorak nije takav da je na temelju rezultata moguće generaliziranje. Nadalje, sam proces anketiranja može biti vrlo dugotrajan, kao što se pokazalo i u ovom slučaju, gdje je bilo potrebno nekoliko tjedana čekati rezultate a odaziv je ukupno gledano bio malen.

Ciljna populacija ovog istraživanja bili su zaposlenici/ce u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru, koji su ujedno i članovi Nezavisnog sindikata za znanost i visoko obrazovanje. Upitnik je, kao što je već rečeno, poslan elektroničkom poštom, uz objašnjenje svrhe istraživanja te poveznicu za pristup upitniku. Procijenjeno vrijeme za popunjavanje upitnika bilo je oko 10 minuta. Vremenski period u kojem je istraživanje provedeno je od 20. srpnja do 3. kolovoza 2016. te od 1. rujna do 8. rujna 2016. godine. Osim prvog poziva za sudjelovanje u istraživanju, svi potencijalni/e ispitanici/ce su u još dva navrata dobili poziv na ispunjavanje upitnika.

Uzorak u ovom istraživanju je prigodni. Istraživanju se od 86 potencijalnih ispitanika/ca odazvalo njih ukupno 27. Od tih 27 ispitanika/ca, njih 20 čine ženske osobe, a 7 muške osobe. U nastavku ćemo se detaljnije osvrnuti na rezultate istraživanja.

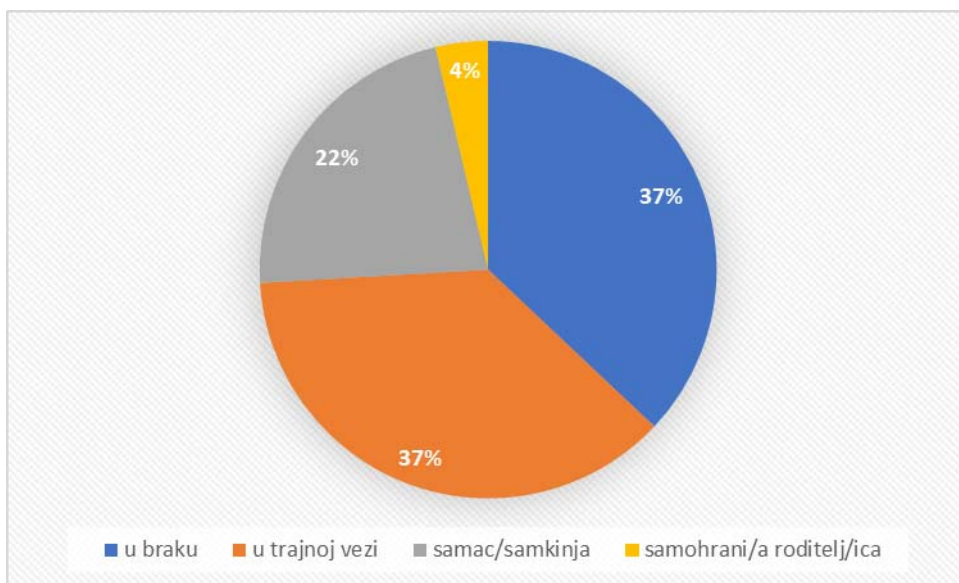
6. Rezultati istraživanja

U istraživanju je sudjelovalo 27 ispitanika, njih 20 čine ženske osobe (74,1%), a 7 muškarci (25,9%) što je vidljivo u grafu na Slici 1.



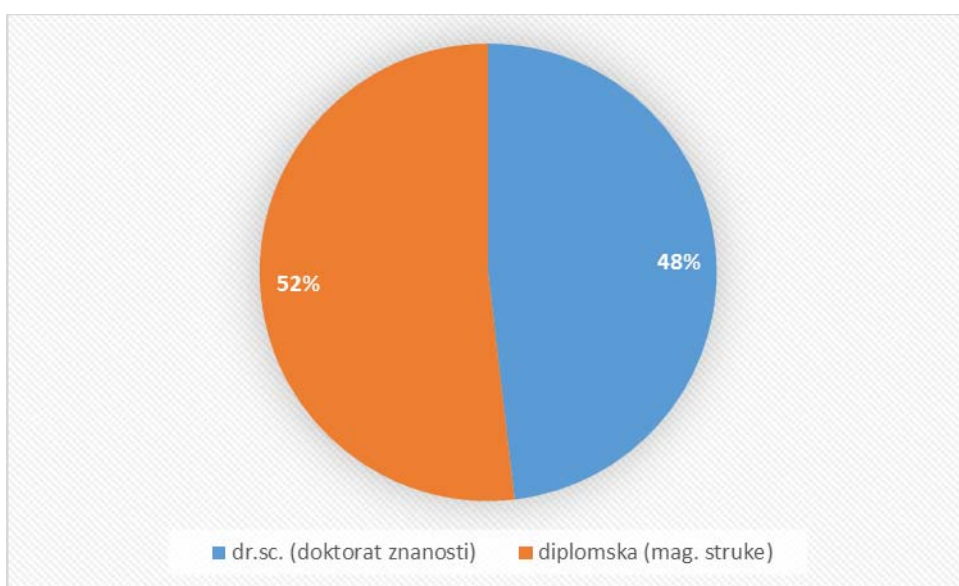
Slika 1. Struktura uzorka po spolu

Slika 2. prikazuje strukturu uzorka prema bračnom statusu, iz koje je vidljivo da je podjednak broj ispitanika u trajnoj vezi (37%) te braku (37%) , a zatim slijede samci (22,2) te samohrani roditelji/ce (3,7%).



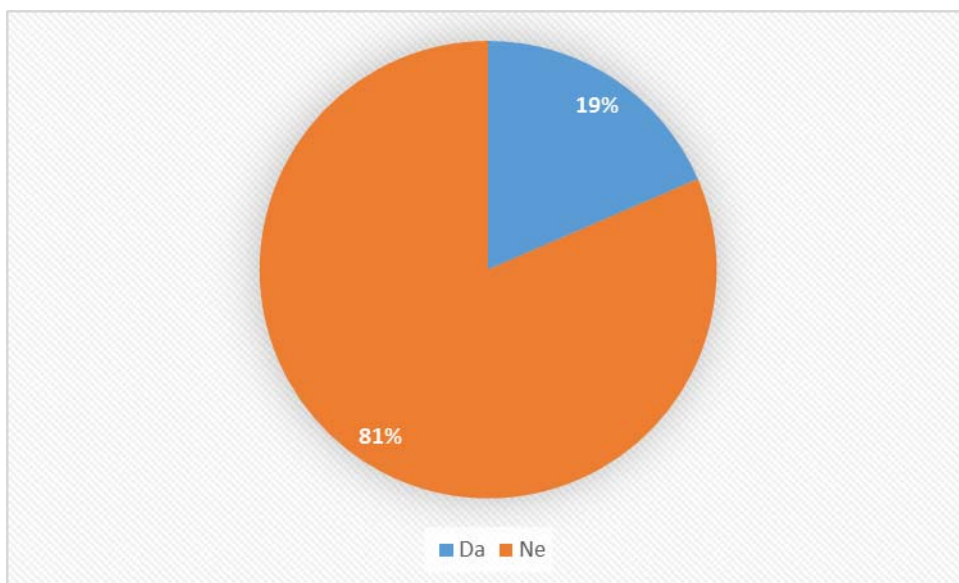
Slika 2. Struktura uzorka prema bračnom statusu

Slika 3. prikazuje strukturu uzorka prema razini obrazovanja te je vidljivo da 51,9% ispitanika/ca nosi titulu magistra struke, a 48,1% ispitanika/ca su doktori/ce znanosti.



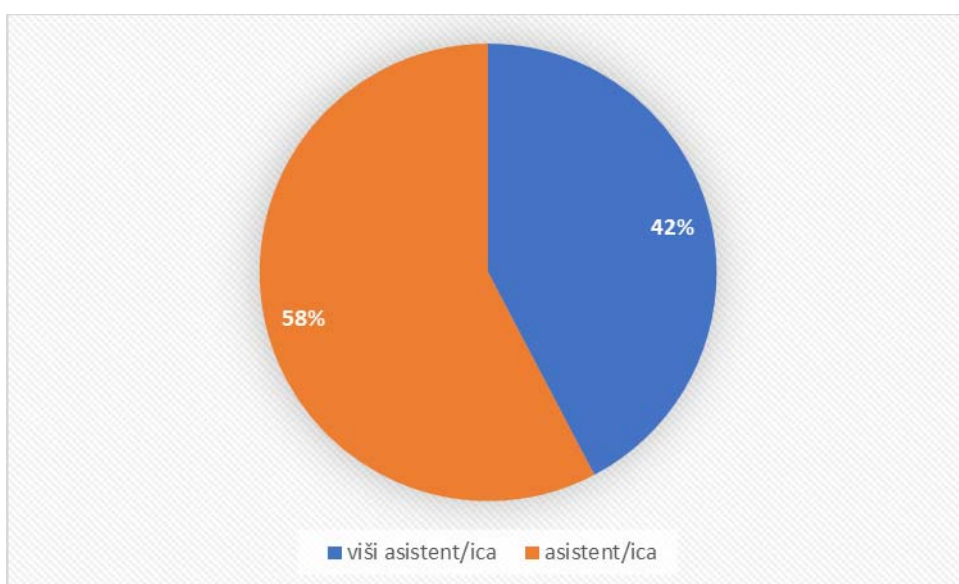
Slika 3. Struktura uzorka prema razini obrazovanja

Slika 4. prikazuje koliko ispitanika je ušlo u sustav kao znanstveni novak/inja. Vidljivo je kako većina ispitanika (81,5%) nije ušla u sustav kao znanstveni novak/inja, dok ih je manji broj (18,5%) ušlo u sustav kao znanstveni novak/inja.



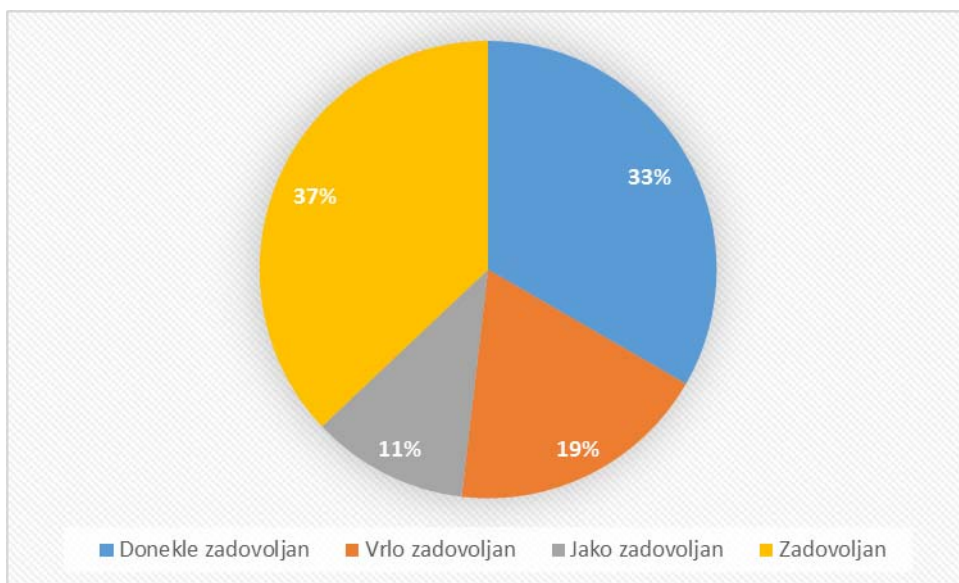
Slika 4. U sustav sam ušao/la kao znanstveni novak/znanstvena novakinja

Slika 5. prikazuje strukturu uzorka prema zvanju. 55,6% ispitanika ima zvanje asistenta/ce, a 40,7% zvanje višeg asistenta/ice.



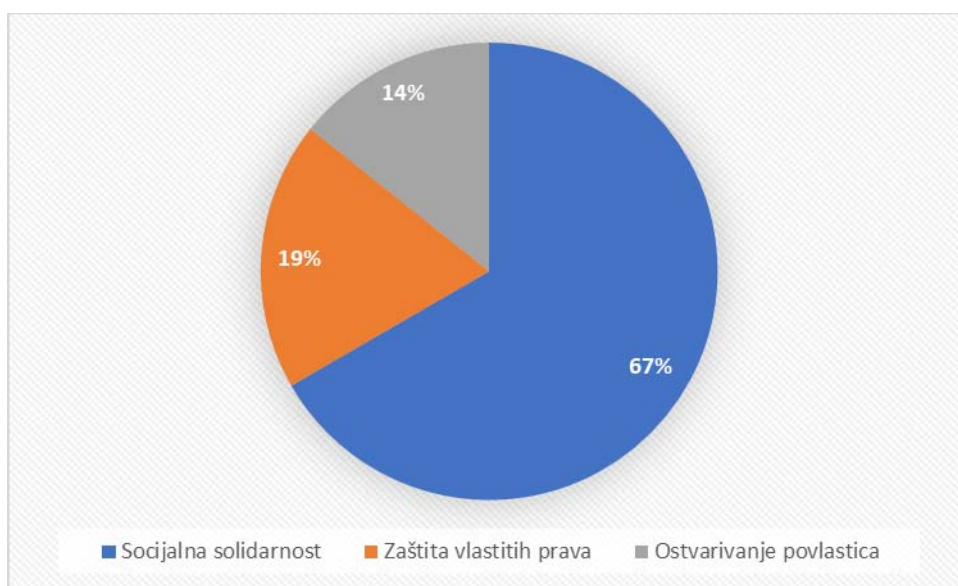
Slika 5. Struktura uzorka prema zvanju

Slika 6. prikazuje zadovoljstvo uvjetima u kojima se obavlja posao. 37% ispitanika/ca je zadovoljno na poslu, 18,5% ih je vrlo zadovoljno na poslu, dok ih je 11,1% jako zadovoljno na poslu, a 33,3% je donekle zadovoljno na poslu.



Slika 6. Zadovoljstvo uvjetima u kojima se obavlja posao

Slika 7. prikazuje najvažnije razloge članstva u Nezavisnom sindikatu znanosti i visokog obrazovanja. Najvažniji razlog je socijalna solidarnost (67%), zatim zaštita vlastitih prava (19%) te socijalna solidarnost (14%).



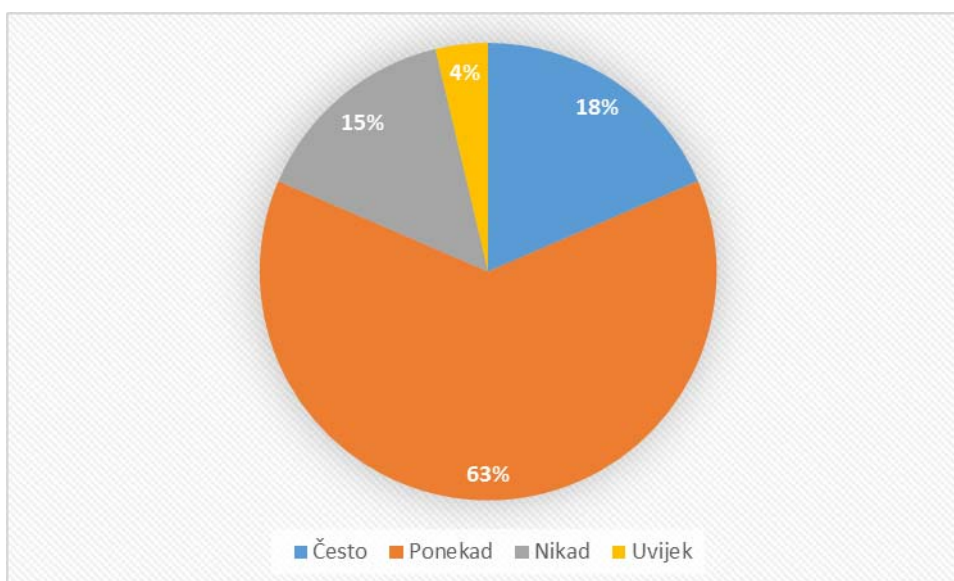
Slika 7. Razlozi članstva u Nezavisnom sindikatu znanosti i visokog obrazovanja

Slika 8. prikazuje čime su ispitanici/ce najviše zadovoljni/e na poslu. Najviše su zadovoljni međuljudskim odnosima (nadređeni/e, kolege/ice) (51,9%), zatim mogućnostima napredovanja nakon doktorata (18,5%), opremom i prostorom u kojima rade (14,8%) te visinom primanja (14,8%).



Slika 8. Čime su ispitanici/e najviše zadovoljni/e na poslu

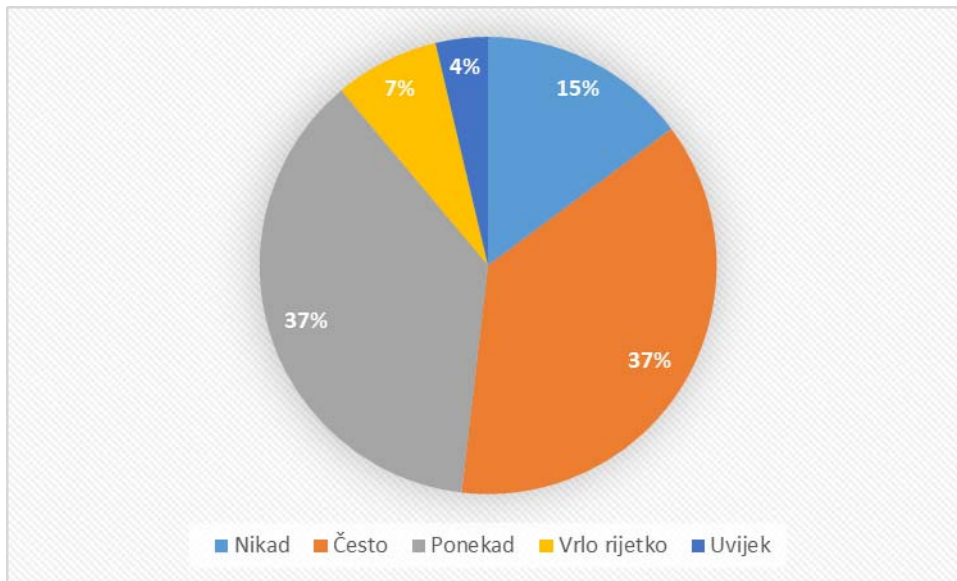
Slika 9. prikazuje da se 63% ispitanika/ca ponekad osjeti ugroženo zbog preopterećenosti na radnom mjestu, 18% navodi da se često osjete ugroženo zbog preopterećenosti na radnom mjestu, te 15% nikad ne osjeti ugroženo zbog preopterećenosti na radnom mjestu. 4% se uvijek osjećaju ugroženo zbog preopterećenosti na radnom mjestu.



Slika 9. Osjetili ste se ugroženo zbog preopterećenosti na radnom mjestu

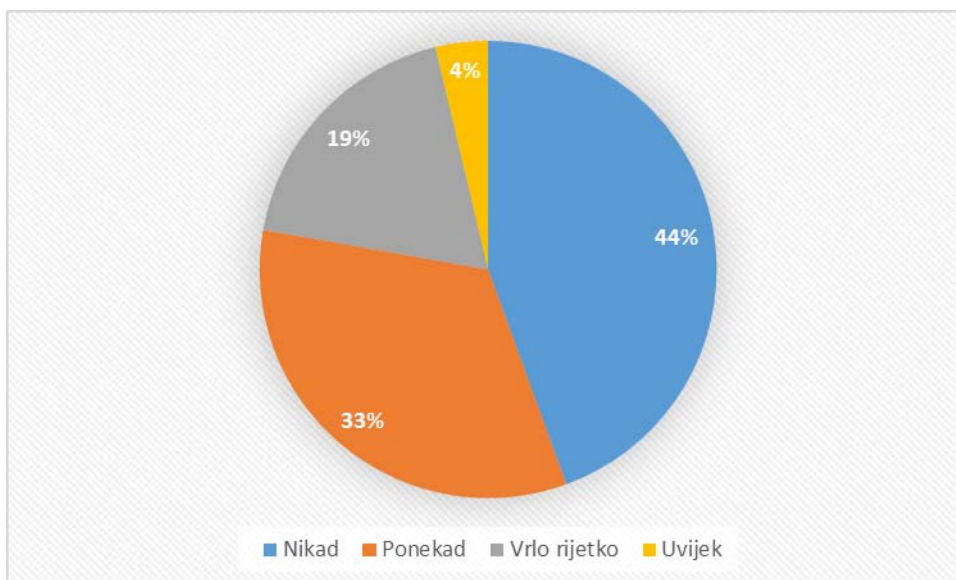
Slika 10. prikazuje učestalost obavljanja zadataka na radnom mjestu koji nisu u opisu posla. 37% ispitanika/ca navodi da se često događa da obavljaju zadatke na radnom mjestu koji nisu u opisu posla, isto toliko ih navodi da to rade ponekad. 14,8% ispitanika/ca nikad

nisu obavljali zadatke na radnom mjestu koji nisu u opisu njihovog posla, dok 7,4% ispitanika/a to rade vrlo rijetko, a njih 3,7% uvijek.



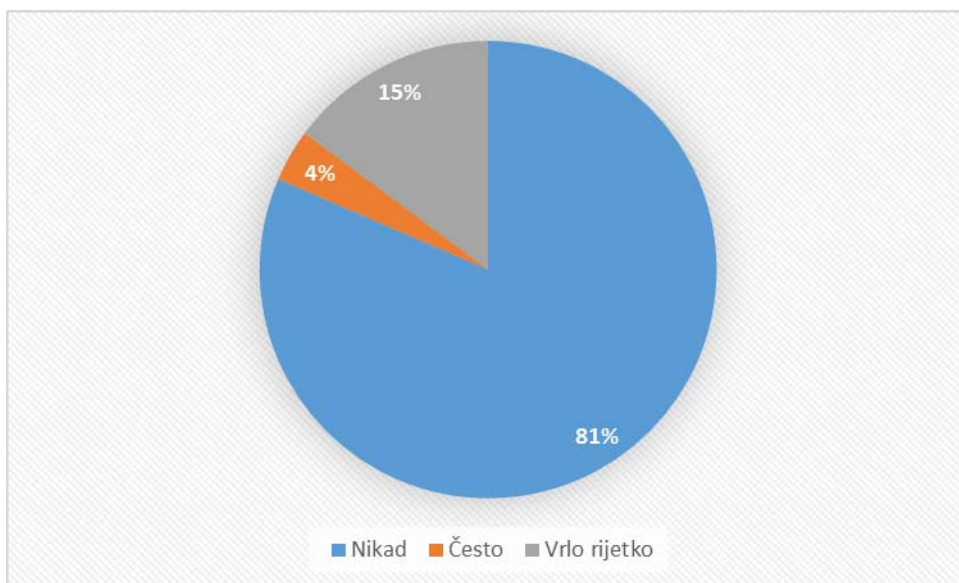
Slika 10. Učestalost obavljanja zadataka na radnom mjestu koji nisu u opisu posla

Slika 11. prikazuje da se 44,% ispitanika/ca nikad nije osjetilo neravnopravno prilikom interakcije s kolegama/icama, 33,3% ih navodi da se to dogodilo ponekad, a 18,5% se vrlo rijetko tako osjeća, dok 3,7% ispitanika navodi da se uvijek osjećaju neravnopravno prilikom interakcije s kolegama/icama.



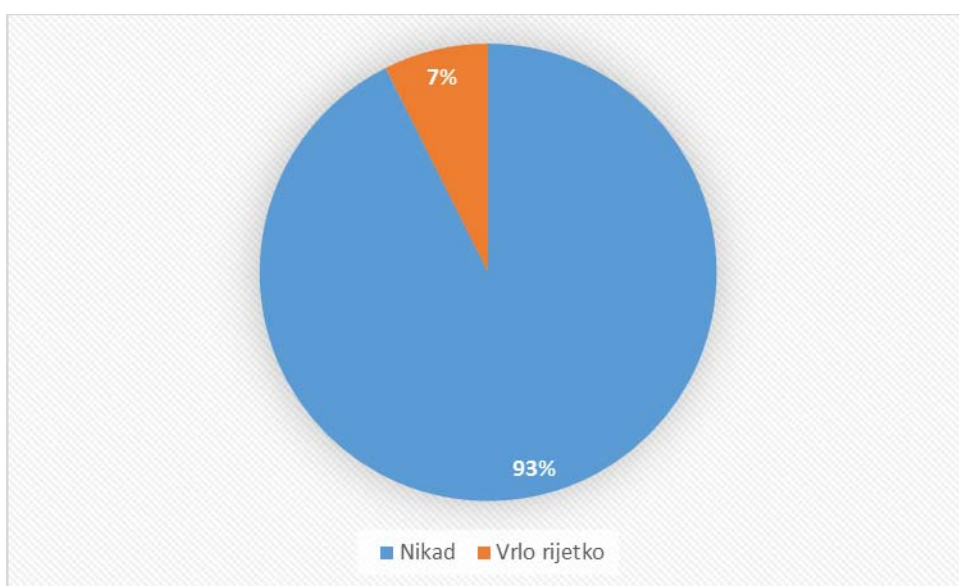
Slika 11. Osjećate se neravnopravno prilikom interakcije s kolegama/icama

Slika 12. prikazuje da 81,5% ispitanika/ca nisu doživjeli vrijeđanje na radnom mjestu od strane kolega/ica, 14,8% ih navodi da se to vrlo rijetko događa, dok 3,7% ispitanika/ca često svjedoči vrijeđanju na radnom mjestu od strane kolega/ica.



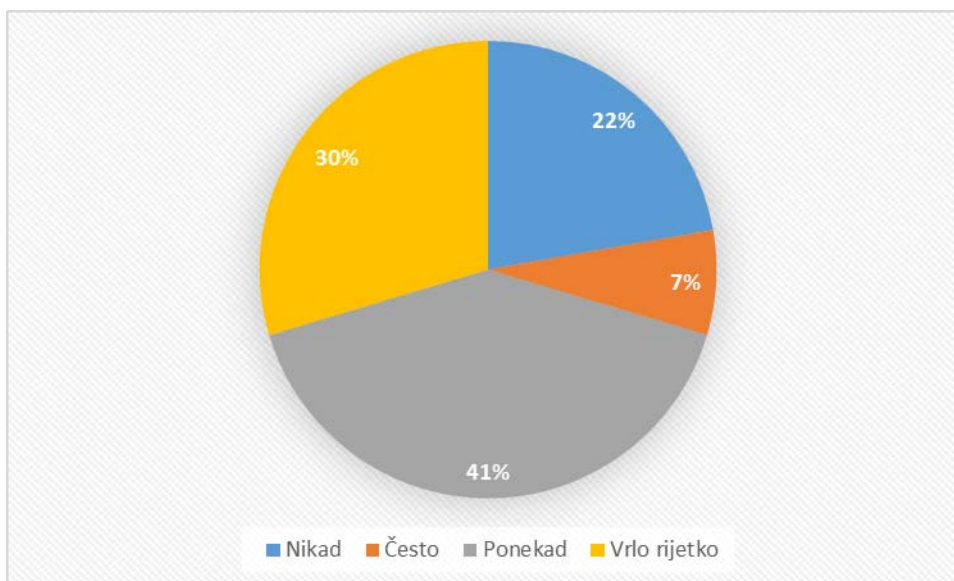
Slika 12. Kolege/ice na radnom mjestu Vas vrijeđaju

Slika 13. prikazuje da 92,6% ispitanika/ca nikad nije zatražilo slobodan dan kako bi izbjegli neugodnosti na radnom mjestu, dok ih je 7,4% to učinilo vrlo rijetko.



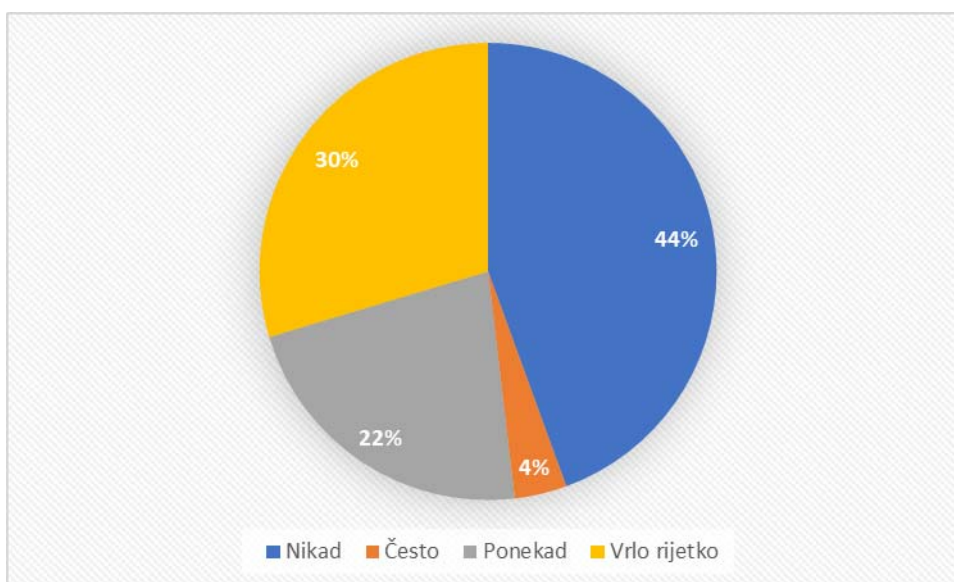
Slika 13. Zatražili ste slobodan dan kako biste izbjegli neugodnosti na radnom mjestu

Slika 14. prikazuje da je 40,7% ispitanika/ca ponekad bilo manje produktivno na radnom mjestu zbog stresa, 29,6% navode da se to dogodilo vrlo rijetko, a 22,2% ispitanika/ca nikad nije bilo manje produktivno na radnom mjestu zbog stresa. 7,4% ispitanika/ca je često manje produktivno na radnom mjestu zbog stresa.



Slika 14. Bili ste manje produktivni na radnom mjestu zbog stresa

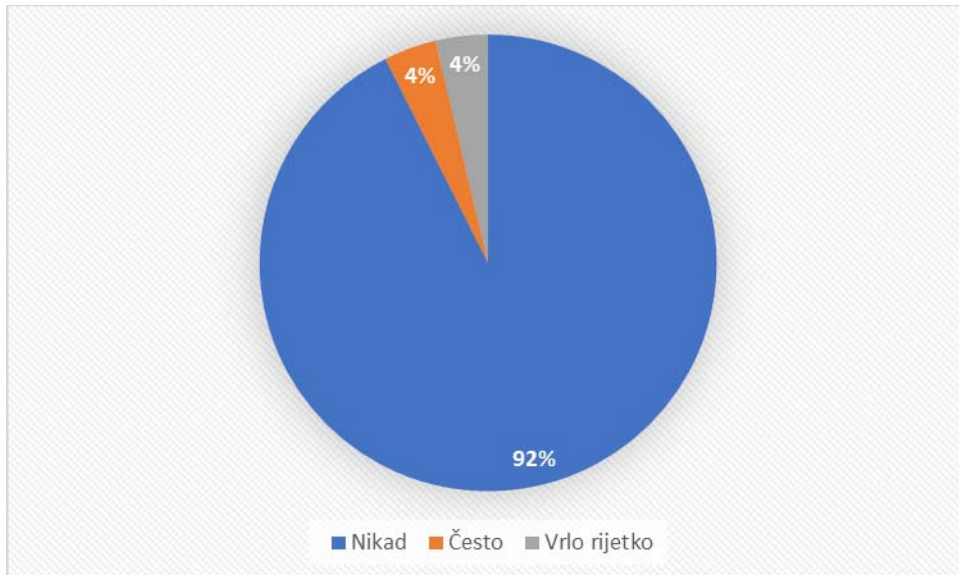
Slika 15. prikazuje učestalost uskraćivanja samostalnosti u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima. 44,4% ispitanika/ca navodi/e da im samostalnost u radu nikad nije uskraćena, a 29,6% ispitanika/ca se vrlo rijetko našlo u toj situaciji. Nadalje, 22,2% ispitanika/ca navodi/e da im je samostalnost u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima ponekad uskraćena, dok se 3,7% ispitanika često nalazi u situaciji da im je samostalnost u radu uskraćena unatoč kvalifikacijama i sposobnostima.



Slika 15. Učestalost uskraćivanja samostalnosti u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima.

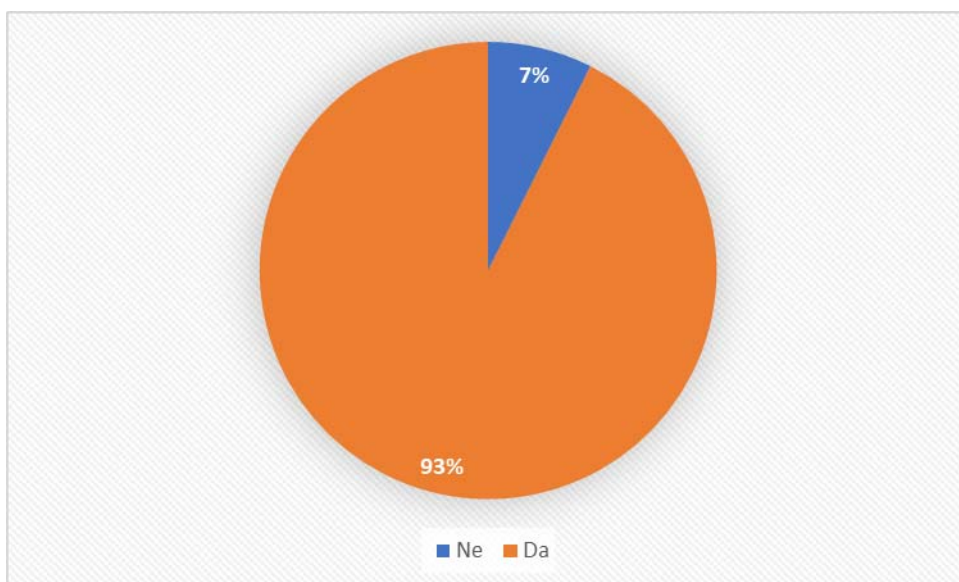
Slika 16. prikazuje da se 92,6% ispitanika/ca nikad ne osjeća da im se onemogućuje napredovanje unatoč kvalifikacija i sposobnostima zbog neke značajke koja nema veze s

kvalitetom obavljanja posla (spol, etničnost, seksualna orijentacija), 3,7% ispitanika/ca osjeća to vrlo rijetko, dok također 3,7% ispitanika često osjeća da im se onemogućuje napredovanje unatoč kvalifikacijama i sposobnostima zbog neke značajke koja nema veze s kvalitetom obavljanja posla (spol, etničnost, seksualna orijentacija).



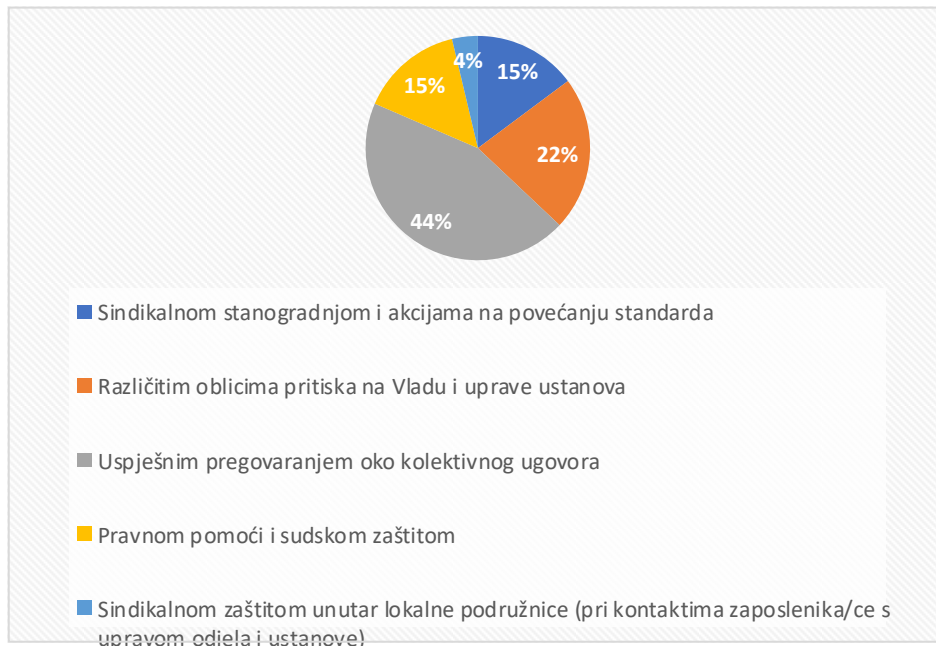
Slika 16. Osjećate da Vam se onemogućuje napredovanje unatoč kvalifikacijama i sposobnostima zbog neke značajke koja nema veze s kvalitetom obavljanja posla (spol, etničnost, seksualna orijentacija)

Slika 17. prikazuje da 92,6% ispitanika/ca smatra da Sindikat pomaže ostvariti i zaštititi prava skupine zaposlenika/ca kojoj pripadaju, a 7,4% ima suprotno mišljenje.



Slika 17. Smatrate da Sindikat pomaže ostvariti i zaštititi prava skupine zaposlenika/ca kojoj pripadate.

Slika 18. prikazuje da 44,4% ispitanika/ca smatra da im Sindikat može pomoći uspješnim pregovaranjem oko kolektivnog ugovora. 22,2% smatra da im Sindikat može pomoći različitim oblicima pritiska na Vladu i uprave ustanova, 14,8% navodi da im Sindikat može pomoći pravnom pomoći i sudskom zaštitom, a isto toliko ispitanika smatra da im Sindikat može pomoći sindikalnom stanogradnjom i akcijama na povećanju standarda. Samo 3,7% ispitanika smatra da im Sindikat može pomoći sindikalnom zaštitom unutar lokalne podružnice (pri kontaktima zaposlenika/ca s upravom odjela i ustanove).



Slika 18. Smatrate da Vam Sindikat najviše može pomoći oko koje od navedenih stavki.

Nakon iznošenja rezultata istraživanja, slijedi prikaz testiranja istraživačkih hipoteza.

Tablica 1. Preopterećenost na radnom mjestu (rekodirano)

Preopterećenost	N	%
Nikad ili rijetko preopterećeni	9	33,33
Preopterećeni	18	66,67%

Varijabla preopterećenost na radnom mjestu je zbog potrebe inferencijalne statistike rekodirana iz početnih 5 kategorija u 2 kategorije: nikad ili rijetko preopterećeni i preopterećeni. Iz tablice je vidljivo da se 33,33% ispitanika/ica nikad ili rijetko osjećalo ugroženim zbog preopterećenosti na radnom mjestu. Ponekad, često ili uvijek ih se tako osjećalo 66,67% ispitanika.

Tablica 2. Uskraćenost samostalnosti u radu (rekodirano)

Uskraćenost samostalnosti u radu	N	%
Nikad ili rijetko uskraćena samostalnost u radu	20	74,07
Uskraćena samostalnost u radu	7	25,93

Varijabla uskraćenost samostalnosti u radu rekodirana je na isti način kao i prethodna varijabla. U tom smislu, 74,07% ispitanika/ica smatra da im je nikad ili rijetko bila uskraćena samostalnost u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima, dok ih 25,93% smatra da im je ponekad, često ili uvijek bila uskraćena samostalnost u radu.

Tablica 3. Obavljanje zadataka koji nisu u opisu posla (rekodirano)

Obavljanje zadataka koji nisu u opisu posla	N	%
Nikad ili rijetko obavljaju zadatke koji nisu u opisu posla	20	74,07
Obavljaju zadatke koji nisu u opisu posla	7	25,93

I varijabla obavljanje zadataka koji nisu u opisu posla rekodirana je na isti način kao i prethodne dvije varijable. 74,07% ispitanika navodi da su nikad ili rijetko na radnom mjestu obavljali zadatke koji nisu u opisu posla. Takve zadatke ponekad, često ili uvijek je obavljalo 22,22% ispitanika/ica na svom radnom mjestu.

Tablica 4. Zadovoljstvo uvjetima na poslu (rekodirano)

Zadovoljstvo uvjetima na poslu	N	%
Zadovoljan	19	70,37%
Jako zadovoljan	8	29,63%

Varijabla zadovoljstvo uvjetima na poslu rekodirana je na način da su početne 4 kategorije rekodirane u 2 kategorije: zadovoljan i jako zadovoljan. 70,37% ispitanika/ica je zadovoljno uvjetima na poslu, a 29,63% ih je jako zadovoljno.

Tablica 5. Vrijeđanje od strane kolega/ica

Vrijeđanje od strane kolega	N	%
Kolege/ice me ne vrijeđaju	22	81,48%
Kolege/ice me vrijeđaju	5	18,52%

I ova je varijabla rekodirana na način da je kategorija nikad preimenovana u kategoriju kolege/ice me ne vrijedaju, dok su sve ostale kategorije svedene pod kategoriju kolege/ice me vrijedaju. Prema podacima prikazanim u Tablici 5. 18,52% ispitanika smatra da ga kolege/ice vrijedaju.

Inferencijalna statistika

Hipoteza 1: Postoji razlika između muškaraca i žena u preopterećenosti na radnom mjestu.

Tablica 1. Prikaz hi kvadrata za ispitivanje razlike u preopterećenosti na radnom mjestu s obzirom na spol

Spol	Nikad ili rijetko opterećeni	Preopterećeni	χ^2	df	P
Muški	2 (28,57%)	5 (71,43%)	0,09	1	0,766
Ženski	7 (35%)	13 (65%)			

Prva hipoteza je testirana hi kvadratom. Prema podacima prikazanim u tablici 1 ($\chi^2=0,09$), $p>0,05$) ne postoji statistički značajna razlika u preopterećenosti na radnom mjestu između muškaraca i žena. Na temelju podataka nastalih primjenom statističke metode hi kvadrata možemo uočiti da je 65% ispitanica preopterećeno na radnom mjestu, dok ih je 35% nikad ili rijetko preopterećeno na radnom mjestu. Više od 28% ispitanika je nikad ili rijetko preopterećeno na poslu dok ih je više od 70% preopterećeno na poslu.

Hipoteza 2: Postoji razlika između muškaraca i žena u uskraćivanju samostalnosti u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima.

Tablica 2. Prikaz hi kvadrata za ispitivanje razlike u uskraćivanju samostalnosti u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima s obzirom na spol

Spol	Nikad ili rijetko	Uskraćena samostanost	χ^2	Df	P
Muški	5 (71,43%)	2 (28,57%)	0,34	1	0,85
Ženski	15 (75%)	5 (25%)			

I ovom je slučaju korištena statistička analiza hi kvadrat. Na temelju podataka prikazanih u tablici 2 ($\chi^2=0,34$, $p>0,05$) opovrgava se postavljena hipoteza prema kojoj postoji razlika između muškaraca i žena u uskraćivanju samostalnosti u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima. 75% žena je nikad ili rijetko uskraćena samostalnost u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima dok je 25% žena uskraćena samostalnost u radu. 5 muškaraca je navelo da im je nikad ili rijetko uskraćena samostalnost u radu unatoč

kvalifikacijama i sposobnostima dok je samo dvojici muškaraca učestalije uskraćena samostalnost u radu.

Hipoteza 3: Postoji razlika između zvanja i obavljanja zadataka na radnom mjestu koji nisu u opisu posla

Tablica 3. Prikaz hi kvadrata za ispitivanje razlike u obavljanju zadataka na radnom mjestu koji nisu u opisu posla s obzirom na zvanje

Zvanje	Nikad ili rijetko	Obavljanje zadataka koji nisu u opisu posla	χ^2	df	P
Asistent/ica	5 (33,33%)	10 (66,67%)	2,1	1	0,15
Viši/a Asistent/ica	1 (9,09%)	10 (90,91%)			

Treća je hipoteza također testirana hi kvadratom. Prema pokazatelju hi kvadrata ($\chi^2=2,1$) i razini rizika ($p>0,05$) ne postoji statistički značajna razlika između asistenata/ica i viših asistenata/ica u obavljanju zadataka koji nisu u opisu posla. Iz tablice 3. je vidljivo da je 66,67% asistenata/ica obavljalo zadatke na radnom mjestu koji nisu u opisu posla dok se u takvoj situaciji našlo više od 90,91% viših asistenata/ica. Takve je zadatke nikad ili vrlo rijetko obavljalo 33,33% asistenata/ica i 9,09%% viših asistenata/ica.

Hipoteza 4: Postoji razlika između bračnog stanja u uskraćivanju samostalnosti u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima.

Tablica 4. Prikaz hi kvadrata za ispitivanje razlike u uskraćivanju samostalnosti u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima s obzirom na bračno stanje

Bračno stanje	Nikad ili rijetko	Često ili uvijek	χ^2	df	P
U braku	5 (50%)	5 (50%)	4,96	3	0,17
U trajnoj vezi	9 (90%)	1 (10%)			
Samac/samkinja	5 (83,33%)	1 (16,67%)			
Samohrani/a roditelj	1 (100%)	0			

Prema rezultatima provedbe hi kvadrata ($\chi^2=4,96$, $p>0,05$) ne postoji statistički značajna razlika u uskraćivanju samostalnosti u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima s obzirom na bračno stanje. Prema tome, nužno je opovrgnuti četvrtu hipotezu. Iz tablice 4. se može vidjeti da je polovici ispitanika/ica koji su u braku nikad ili rijetko bila uskraćivana samostalnost u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima. Samostalnost u radu uskraćena

je bila jednom ispitaniku/ici koji/a se izjasnio/la kao samac (16,67%) i jednom ispitaniku/icu u trajnoj vezi (10%).

Hipoteza 5: Postoji razlika između zadovoljstva uvjetima na poslu s obzirom na stupanj obrazovanja

Tablica 5. Prikaz hi kvadrata za ispitivanje razlike u zadovoljstvu uvjetima na poslu s obzirom na stupanj obrazovanja

Stupanj obrazovanja	Zadovoljan	Jako zadovoljan	χ^2	df	P
Magistar struke	8 (57,14%)	6 (42,86%)	2,44	1	0,12
Doktor znanosti	11 (84,62%)	2 (15,38%)			

Prema podacima prikazanim u tablici 5. nužno je opovrgnuti i petu hipotezu. Prema tome, ne postoji statistički značajna razlika u zadovoljstvu uvjetima na poslu između magistara struke i doktora znanosti ($\chi^2=2,44$, $p>0,05$). Na temelju prikazanih frekvencija se može uočiti da je više od 40% ispitanih magistara struke jako zadovoljno uvjetima na poslu dok je svega 15,38% doktora znanosti jako zadovoljno uvjetima na poslu.

Hipoteza 6: Postoji razlika u vrijeđanju od strane kolega/ica s obzirom na status znanstvenog novaka.

Tablica 6. Prikaz hi kvadrata za ispitivanje razlike u vrijeđanju od strane kolega/ica s obzirom na status znanstvenog novaka

Status znanstvenog novaka	Kolege/ice me ne vrijeđaju	Kolege/ice me vrijeđaju	χ^2	Df	P
Da	4 (80%)	1 (20%)	0,009	1	0,92
Ne	18 (81,82%)	4 (18,18%)			

Zadnja hipoteza je također testirana hi kvadratom. Prema pokazateljima navedenim u tablici 6. ne postoji statistički značajna razlika u vrijeđanju od strane kolega/ica između onih koji su ušli u sustav kao znanstveni novaci i onih koji nisu ($\chi^2=0,009$, $p>0,05$). 20% onih koji su ušli u sustav kao znanstveni novaci i 18,18% onih koji nisu vrijeđanje od strane kolega/ica.

7. Rasprava

Cilj istraživanja je ispitati položaj, specifičnosti rada te poteškoće u radu zaposlenika/ca u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru, a koji su ujedno članovi Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja. Svrha istraživanja je pridonijeti početne spoznaje o istraživanoj temi i potaknuti daljnja istraživanja na sličnu tematiku.

Kao što je već naznačeno, istraživanje je provedeno *online* anketiranjem, na način da su se pozivi na sudjelovanje u anketi i poveznice na anketni upitnik slale na adresu elektroničke pošte zaposlenika/ca u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru. Uzorak je prigodni, a istraživanju se od 86 potencijalnih ispitanika/ca odazvalo njih ukupno 27. Od tih 27 ispitanika/ca, njih 20 čine ženske osobe, a 7 muške osobe. Ograničenje ovog istraživanja stoga je svakako mali broj ispitanika, no na to se nije moglo utjecati s obzirom na mali broj suradničkog osoblja na Sveučilištu u Zadru, a koji su ujedno i članovi Nezavisnog sindikata za znanost i visoko obrazovanje.

Prva hipoteza odnosi se na razlike između muškaraca i žena s obzirom na preopterećenost na radnom mjestu. Hipoteza je odbačena jer ne postoji statistički značajna razlika ($p > 0,05$). Polovica ispitanica je ponekad preopterećena na radnom mjestu dok ih je 35% nikad ili rijetko preopterećeno na radnom mjestu, dok je više od 28% ispitanika nikad ili rijetko te ponekad preopterećeno na poslu, a više od 40% često ili uvijek preopterećeno na poslu.

Preopterećenost na radnom mjestu svakako je uzrok stresa. 53,3% ispitanika/ca navodi da im posao ponekad ostavlja vremena za bavljenje bilo čime izvan njega, dok ih 18,5% odgovara da im posao često ostavlja vremena za bavljenje bilo čime izvan njega, te 22,2% ispitanika/ca odgovara da im posao vrlo rijetko ostavlja vremena za bavljenje bilo čime izvan njega. Možemo zaključiti da se zaposlenici/ce u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru moraju jako dobro organizirati ukoliko žele provoditi vrijeme radeći neke druge aktivnosti jer im posao ostavlja vrlo malo prostora. 48,1% ispitanika/ca navodi da količina radnih zadataka često utječe na njihove obiteljske ili partnerske odnose. 37% ih navodi da se to dogodi ponekad, a 14,8% ispitanika/ca navodi da količina radnih zadataka vrlo rijetko utječe na njihove obiteljske ili partnerske odnose.

Naravno, stres utječe i na produktivnost na radnom mjestu, odnosno dolazi do smanjene učinkovitosti i produktivnosti zbog manjka koncentracije. 40,7% ispitanika navodi da je ponekad bilo manje produktivno na radnom mjestu zbog stresa, 29,6% navode da se to

dogodilo vrlo rijetko, a 22,2% ispitanika nikad nije bilo manje produktivno na radnom mjestu zbog stresa. 7,4% ispitanika je pak često manje produktivno na radnom mjestu zbog stresa.

Kao što smo prethodno naveli, jedan od uzroka stresa na radnom mjestu također su i odnosi sa radnim kolegama i nadređenima, te općenito radna okolina. 40,7% ispitanika/ca navodi da se vrlo rijetko osjećaju bespomoćno prilikom interakcije s nadređenim, 29,6% navodi da se to nikad ne događa, 25,9% navodi se ponekad osjeća bespomoćno prilikom interakcije s nadređenim, dok se 3,7% često osjeća bespomoćno prilikom interakcije s nadređenim. 44,% ispitanika/ca nikad se nije osjetilo neravnopravno prilikom interakcije s kolegama/icama, 33,3% ih navodi da se to dogodilo ponekad, a 18,5% se vrlo rijetko tako osjeća, dok 3,7% ispitanika/ca navodi da se uvijek osjećaju neravnopravno prilikom interakcije s kolegama/icama.

Na temelju ovakvih rezultata, možemo zaključiti da su zaposlenici/ce u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru uglavnom zadovoljni radnom okolinom koja ih okružuje što potvrđuje i činjenica da 81,5% ispitanika/ca nisu doživjeli/e vrijeđanje na radnom mjestu od strane kolega/ica, 14,8% ih navodi da se to vrlo rijetko događa, dok 3,7% ispitanika/ca često svjedoči vrijeđanju na radnom mjestu od strane kolega/ica. Također, 74,1% ispitanika nikad nije razmišljalo da zatraži psihološku pomoć zbog loših odnosa na radnom mjestu. 18,5% vrlo rijetko je pomislilo na isto, dok podjednak broj ispitanika/ca, njih po 3,7% ponekad te često razmišljaju da zatraže psihološku pomoć zbog loših odnosa na radnom mjestu, što je još jedan odličan pokazatelj pozitivne radne okoline te dobre komunikacije kako sa kolegama tako i s nadređenima.

Druga hipoteza odnosi se na razlike u uskraćivanju samostalnosti u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima s obzirom na spol. Hipoteza je također odbačena jer ne postoji statistički značajna razlika ($p>0,05$). 75% žena navodi da im je nikad ili rijetko uskraćena samostalnost u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima dok je 25% žena ponekad uskraćena samostalnost u radu. 5 muškaraca je navelo da im je nikad ili rijetko uskraćena samostalnost u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima dok je samo jednom muškarcu ponekad te često ili uvijek uskraćena samostalnost u radu. Nadalje, 100% ispitanika/ca navodi da na razgovoru za posao nisu pitani planiraju li uskoro osnovati obitelj. Isto tako, 88,9% ispitanika/ca navodi da ih nije strah zasnovati obitelj, a 11,1% odgovara da ih je strah zasnovati obitelj.

74,1% ispitanika odgovorilo je da im prava na dodatnu edukaciju nikad nisu bila uskraćena, 14,8% navodi da se to dogodilo vrlo rijetko, dok 11,1% ispitanika navodi da su im prava na dodatnu edukaciju ponekad bila uskraćena.

Treća hipoteza odnosi se na razlike asistenata/ica i viših asistenata/ica u obavljanju zadataka koji nisu u opisu posla. Pokazalo se da ne postoji statistički značajna razlika između asistenata/ica i viših asistenata/ica u obavljanju zadataka koji nisu u opisu posla. Rezultati prikazuju da 28,57% asistenata/ica često ili uvijek obavljalo zadatke na radnom mjestu koji nisu u opisu posla dok se u takvoj situaciji našlo više od 45% viših asistenata/ica. Ponekad je takve zadatke obavljalo 37,71% asistenata/ica i 45,45% viših asistenata/ica.

Četvrta hipoteza odnosi se na uskraćivanje samostalnosti u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima s obzirom na bračno stanje. Pokazalo se da ni tu ne postoji statistički značajna razlika u uskraćivanju samostalnosti u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima s obzirom na bračno stanje. Možemo zaključiti da je polovici ispitanika/ica koji su u braku nikad ili rijetko bila uskraćivana samostalnost u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima. Samostalnost u radu ponekad je bila uskraćena jednom ispitaniku/ici koji/a se izjasnio/la kao samac (16,67%) i jednom ispitaniku/icu u trajnoj vezi (10%).

Peta hipoteza odnosi se na razlike u zadovoljstvu uvjetima na poslu između magistara/ica struke i doktora/ica znanosti. Ne postoji statistički značajna razlika u zadovoljstvu uvjetima na poslu između magistara/ica struke i doktora/ica znanosti ($\chi^2=5,15$, $p>0,05$). Na temelju prikazanih frekvencija se može uočiti da je više od 85% ispitanika magistara/ica struke zadovoljno ili jako zadovoljno uvjetima na poslu dok je više od polovice doktora/ica znanosti donekle zadovoljno uvjetima na poslu. Da su zaposlenici/ce u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru zadovoljni uvjetima na poslu vidljivo je iz činjenice da vrlo rijetko (33,3%) te nikad i ponekad (29,6%) razmišljaju o promjeni radnog mjesta, dok samo 7,4% ispitanika/ca to čini često. Najviše su zadovoljni međuljudskim odnosima (nadređeni, kolege/ice) (51,9%), zatim mogućnostima napredovanja nakon doktorata (18,5%), opremom i prostorom u kojima rade (14,8%) te visinom primanje (14,8%).

Nadalje, kad ispitanici/e navode neke pritužbe u vezi radnog mjesta, 40,7% pritužbi odnosi se na mogućnost napredovanja nakon obrane doktorata, 25,9% na opremu i prostor u kojima rade, 18,5% na dostupnost znanstvene i stručne literature te 11,1% na visinu primanja.

Možemo zaključiti da anketriani/e zaposlenici/ce u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru nisu izloženi značajnoj diskriminaciji, što svakako potvrđuje i podatak da 92,6% ispitanika/ca nikad ne osjeća da im se onemogućuje napredovanje unatoč

kvalifikacijama i sposobnostima zbog neke značajke koja nema veze sa kvalitetom obavljanja posla (spol, etničnost, seksualna orijentacija), 3,7% ispitanika/ca se osjeća vrlo rijetko, dok također 3,7% ispitanika/ca često osjeća da im se onemogućuje napredovanje unatoč kvalifikacijama i sposobnostima zbog neke značajke koja nema veze s kvalitetom obavljanja posla (spol, etničnost, seksualna orijentacija).

Prema rezultatima istraživanja možemo zaključiti da su anketirani/e zaposlenici/ce u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru uglavnom zadovoljni položajem te uvjetima rada. Također, smatraju da im Sindikat za znanost i visoko obrazovanje može pomoći te zaštititi njihova prava. 92,6% ispitanika smatra da Sindikat pomaže ostvariti i zaštititi prava skupine zaposlenika kojoj pripadaju, a 7,4% ima suprotno mišljenje. To je zanimljivo, s obzirom na to da je istraživanje Rimca i Balabana (1998) svojedobno pokazalo da građani Republike Hrvatske iskazuju vrlo malo povjerenje u sindikate i općenito u domaće institucije. No, kao što je ranije rečeno, sindikati u javnim službama i njihovo članstvo djeluju ipak u drukčijim uvjetima nego sindikati čije je članstvo niže kvalificirano i radi u privatnim poduzećima. Veće povjerenje anketiranih ispitanika/ca moglo bi se objasniti dobrim radom Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja te njegovom boljom pozicijom i postignućima u pregovorima s Vladom oko prava zaposlenika/ca.

Nadalje, osvrnut ćemo se na pitanja oko kojih ispitanici/e očekuju pomoć Sindikata. 44,4% ispitanika/ca smatra da im Sindikat može pomoći uspješnim pregovaranjem oko kolektivnog ugovora. 22,2% smatra da im Sindikat može pomoći različitim oblicima pritiska na Vladu i uprave ustanova, 14,8% navodi da im Sindikat može pomoći pravnom pomoći i sudskom zaštitom, a isto toliko ispitanika/ca smatra da im Sindikat može pomoći sindikalnom stanogradnjom i akcijama na povećanju standarda. Samo 3,7% ispitanika/ca smatra da im Sindikat može pomoći sindikalnom zaštitom unutar lokalne podružnice (pri kontaktima zaposlenika/ca s upravom odjela i ustanove). Obratimo pozornost na to da su svi ispitani zaposlenici/ce u suradničkim zvanjima ujedno i članovi Nezavisnog sindikata za znanost i visoko obrazovanje.

Na kraju rasprave valja reći da bi se odbacivanje svih postavljenih hipoteza na temelju rezultata istraživanja djelomično možda moglo objasniti prigodnim uzorkom koji se nije moglo kontrolirati s obzirom na mali broj zaposlenika/ca u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru, a koji su ujedno i članovi Nezavisnog sindikata za znanost i visoko obrazovanje. Ovome valja pridodati uobičajeni problem selektivnog odaziva ispitanika/ca na internetske ankete te nedostatak kontrole reprezentativnosti uzorka. Posljedica toga je

nemogućnost izračuna standardne pogreške te generalizacije dobivenih podataka. Da bi se dobili rezultati koji se mogu generalizirati, u budućnosti bi trebalo provesti anketna ispitivanja na reprezentativnim uzorcima. Tada bi se moglo zaključivati o tome koliko su ovaj put dobiveni rezultati relevantni.

8. Zaključak

Rezultati provedenog istraživanja pokazuju da su zaposlenici/ce u suradničkim zvanjima na Sveučilištu u Zadru, a koji su ujedno i članovi/ce Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja, uglavnom zadovoljni uvjetima u kojima obavljaju posao. Kao glavni motivi ispitanika/ca za pristupanje Nezavisnom sindikatu znanosti i visokog obrazovanja pokazuju se zaštita vlastitih prava i ostvarivanje povlastica. Na temelju rezultata istraživanja možemo, nadalje, zaključiti da ne postoji razlika između muškaraca i žena s obzirom na preopterećenost na radnom mjestu. Također, nije uočena spolna diskriminacija po pitanju napredovanja unatoč kvalifikacijama i sposobnostima.

Isto tako, nema razlike u obavljanju zadataka koji nisu u opisu posla između zaposlenika/ca s obzirom na zvanje (asistent/ica i viši asistent/ica). Ispitanici/e su naveli/e da bračno stanje nije utjecalo na samostalnost u radu unatoč kvalifikacijama i sposobnostima. Ne postoji razlika između zadovoljstva uvjetima na poslu s obzirom na stupanj obrazovanja, kao ni razlika u vrijeđanju od strane kolega/ica s obzirom na status znanstvenog/e novaka/kinje.

Kao ograničenje ovog znanstvenog rada svakako valja spomenuti mali broj ispitanika/ca, te problem selektivnog odziva čest pri internetskom načinu provođenja ankete. Također, negativan utjecaj na istraživanje ostavila je pristrana spolna struktura gdje su većinu ispitanika/ca činile žene (odnosno zaposlenice u suradničkim zvanjima). Ipak, unatoč svim ograničenjima, valja se nadati da će provedeno istraživanje i njegovi rezultati otvoriti put budućim istraživanjima na temu, koje valja obaviti na reprezentativnim uzorcima.

9. Prilozi

(Priložen je tekst poruke upućene elektroničkom poštom članovima/cama Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja na Sveučilišta u Zadru u suradničkim zvanjima, te upitnik na koji je u poruci bila priložena poveznica.)

Poštovani kolege, poštovane kolegice,

Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja provodi anketu o položaju, specifičnostima rada i poteškoćama u radu suradničkog osoblja u sustavu znanosti i visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj.

Anketa se provodi isključivo među članovima i članicama NZSVO, a svrha joj je omogućiti Sindikatu što učinkovitiji angažman na poboljšanju položaja asistenata i asistentica te znanstvenih novaka/kinja.

Molimo vas da izdvojite približno 10 minuta svog vremena, potrebnih za ispunjavanje ankete.

1. Spol

M

Ž

2. Vaše bračno stanje je

Samac/samkinja

U trajnoj vezi

U braku

Samohrani/a roditelj/ica

3. Vaša razina obrazovanja

diplomska (mag. struke)

mr.sc (magisterij znanosti)

dr.sc. (doktorat znanosti)

4. U sustav sam ušao/la kao znanstveni novak/znanstvena novakinja

Da

Ne

5. Vaše zvanje je

Asistent/ica

Viši/a asistent/ica

6. U Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja učlanili ste se zbog sljedećih razloga (moguće više odgovora)

Socijalna solidarnost

Zaštita vlastitih prava

Nagovor kolega/ica

Ostvarivanje povlastica (npr. besplatna pravna pomoć, kupnja stana iz sindikalne stanogradnje, pomoć za novake/inje koji se ne zaposle u sustavu)

7. Vaše pritužbe tiču se najviše

Opreme i prostora u kojima radite

Međuljudskih odnosa (nadređeni/e, kolege/ice)

Dostupnosti znanstvene i stručne literature

Mogućnosti napredovanja nakon obrane doktorata

Visine primanja

8. Najviše ste zadovoljni

Opremom i prostorom u kojima radite

Međuljudskim odnosima (nadređenima, kolegama/icama)

Mogućnostima napredovanja nakon obrane doktorata

Visinom primanja

9. Uzimajući u obzir sve obveze koje imate na poslu, zakonski rok za izradu doktorata i stjecanje uvjeta za napredovanje smatrate adekvatnim

Da

Ne

10. Posao Vam ne ostavlja vremena za bavljenje bilo čime izvan njega (npr. hobiji, društveno angažirana djelatnost, obiteljske ili partnerske obveze)

Nikad

Vrlo rijetko

Ponekad

Često

Uvijek

11. Osjetili ste se ugroženo zbog preopterećenosti na radnom mjestu

Nikad

Vrlo rijetko

Ponekad

Često

Uvijek

12. Količina radnih zadataka utječe na Vaše obiteljske ili partnerske obveze

Nikad

Vrlo rijetko

Ponekad

Često

Uvijek

13. Strah Vas je zasnovati obitelj jer smatrate da Vas nadređeni neće gledati kao osobu koja može izvršavati zahtjevne poslovne zadatke

Da

Ne

14. Na razgovoru za posao pitali su Vas planirate li imati djecu

Da

Ne

15. Prava na slobodne dane bila su Vam uskraćena

Nikad

Vrlo rijetko

Ponekad

Često

Uvijek

16. Prava na dodatnu edukaciju bila su Vam uskraćena

Nikad

Vrlo rijetko

Ponekad

Često

Uvijek

17. Pravo na sudjelovanje na znanstvenim ili stručnim konferencijama bilo Vam je uskraćeno

Nikad

Vrlo rijetko

Ponekad

Često

Uvijek

18. Nadređeni poštuju Vaše radno vrijeme

Nikad

Vrlo rijetko

Ponekad

Često

Uvijek

19. Osjećate se bespomoćno prilikom interakcije s nadređenim

Nikad
Vrlo rijetko
Ponekad
Često
Ponekad

20. Događalo se da na radnom mjestu obavljate zadatke koji nisu u opisu Vašeg posla

Nikad
Vrlo rijetko
Ponekad
Često
Uvijek

21. Događalo se da Vam nadređeni prijete otkazom ili gubitkom radnog mjesta

Nikad
Vrlo rijetko
Ponekad
Često

22. Osjećate se neravnopravno prilikom interakcije s kolegama/icama

Nikad
Vrlo rijetko
Ponekad
Često
Uvijek

23. Osjetili ste se ugroženo zbog otvorenih kritika koje su Vam upućene na radnom mjestu

Nikad
Vrlo rijetko
Ponekad

Često
Uvijek

24. Kolege/ice na radnom mjestu Vas vrijeđaju

Nikad
Vrlo rijetko
Ponekad
Često
Uvijek

25. Zatražili ste slobodan dan kako biste izbjegli neugodnosti na radnom mjestu

Nikad
Vrlo rijetko
Ponekad
Često
Uvijek

26. Bili ste manje produktivni na radnom mjestu zbog stresa

Nikad
Vrlo rijetko
Ponekad
Često
Uvijek

27. Razmišljali ste o psihološkoj pomoći radi loših odnosa na radnom mjestu

Nikad
Vrlo rijetko
Ponekad
Često
Uvijek

28. Na sadašnjem radnom mjestu doživjeli ste uznemiravanje jer ste prijavili nepravilnost u radu

Nikad

Vrlo rijetko

Ponekad

Često

Uvijek

29. Na sadašnjem poslu doživjeli ste fizičko uznemiravanje

Nikad

Vrlo rijetko

Ponekad

Često

Uvijek

30. Na sadašnjem poslu doživjeli ste seksualno uznemiravanje

Nikad

Vrlo rijetko

Ponekad

Često

Uvijek

31. Uskraćena Vam je samostalnost u radu unatoč Vašim kvalifikacijama i sposobnostima

Nikad

Vrlo rijetko

Ponekad

Često

Uvijek

32. Osjećate da Vam se onemogućuje napredovanje unatoč kvalifikacijama i sposobnostima zbog neke značajke koja nema veze s kvalitetom obavljanja posla (spol, etničnost, seksualna orijentacija)

Nikad

Vrlo rijetko

Ponekad

Često

Uvijek

33. Studenti/ce Vas ne shvaćaju ozbiljno zbog Vaših godina

Nikad

Vrlo rijetko

Ponekad

Često

Uvijek

34. Studenti/ce Vam upućuju negativne komentare

Nikad

Vrlo rijetko

Ponekad

Često

Uvijek

35. Razmišljate o promjeni radnog mjesta

Nikad

Vrlo rijetko

Ponekad

Često

Uvijek

36. Razmišljate o trajnom odlasku u inozemstvo

Nikad
Vrlo rijetko
Ponekad
Često
Uvijek

37. Najvažniji razlog za Vaš odlazak u inozemstvo ili promjenu radnog mjesta bio bi

Nedovoljna primanja
Nemogućnost rješavanja stambenog problema
Nemogućnost napredovanja u struci
Nemogućnost bavljenja znanstvenim radom na adekvatnoj razini
Društvena podcijenjenost zanimanja

38. Smatrate da Vam Sindikat najviše može pomoći

Uspješnim pregovaranjem oko kolektivnog ugovora
Različitim oblicima pritiska na Vladu i uprave ustanova
Pravnom pomoći i sudskom zaštitom
Sindikalom stanogradnjom i akcijama na povećanju standarda

10. Literatura

- Bagić, Dragan (2010). "Sustav industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj: hrvatski sindikati između društvene integracije i tržišnog sukoba", doktorski rad, Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu, https://bib.irb.hr/datoteka/539697.Dragan_Bagic_disertacija_final.pdf (08. 09. 2017.).
- Dovranić, Dora i Katavić, Ivica (2016). "Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj", *Obrazovanje za poduzetništvo*, 6 (2): 35-42.
- Đukanović, Ljubica (2009). "Stres i zlostavljanje na radu u Hrvatskoj legislativi", *Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini*, 51 (2): 113-119.
- Grgurev, Ivana i Vukorepa Ivana (2015). "Uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj", *Zbornik PFZ*, 65 (3-4): 387-408.
- Galić, Branka (2011). "Rodna (ne)ravnopravnost i diskriminacija na tržištu rada", u: Kamenov, Željka i Galić, Branka (ur.). *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj*. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske, str. 49-58.
- Ilišin, Vlasta, Bouillet, Dejana, Gvozdanović, Anja i Potočnik, Dunja (2013). *Mladi u vremenu krize*. Zagreb: Institut za društvena istraživanja, Friedrich Ebert Stiftung.
- Jergovski, Antonija (2010). "Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu", *Obnovljeni život: časopis za filozofiju i religijske znanosti*, 65 (3): 403-412.
- Kinman, Gail i Wray, Shioban (2013). "Higher Stress: A Survey of Stress and Well-being Among Staff in Higher Education", *University and College Union*, http://www.ucu.org.uk/media/5911/Higher-stress-a-survey-of-stress-and-well-being-among-staff-in-higher-education-Jul-13/pdf/HE_stress_report_July_2013.pdf, (08. 09. 2017.).
- Krištof, Marko, Pisk, Krunoslav i Radeka, Igor (2011). "Istraživanje o primjeni bolonjskog procesa na hrvatskim sveučilištima", *Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja*, http://www.nsz.hr/novosti-i-obavijesti/vijesti_iz_znanosti_i_obrazovanja/istrazivanje-o-primjeni-bolonjskog-procesa-na-hrvatskim-sveucilistima/ (08. 09. 2017.).
- Maldini, Pero (2008). "Političko povjerenje i demokratska konsolidacija", *Politička misao*, 45 (1): 179-199.
- Münch, Richard (2011). *Akademischer Kapitalismus: Über die politische Ökonomie der Hochschulreform*. Berlin: Suhrkamp.

NSZVO (2017). "O Sindikatu znanosti", *Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja*, <http://www.nsz.hr/o-sindikatu-znanosti/> (09. 09. 2017.).

Parent-Thirion, Agnès, Fernández Macías, Enrique, Hurley, John i Vermeylen, Greet (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/working-conditions/fourth-european-working-conditions-survey>, (08. 09. 2017.).

Petričević, Anton i Medarić, Davor (2014). "Pravo radnika na dostojanstven rad i radno okruženje bez stresa", *Pravni vjesnik*, 30 (2): 405-419.

Radeka, Igor, Bagić, Dragan, Barjašić Špiler, Lucija, Pisk, Krunoslav, Besendorfer, Višnja i Čoga, Antonio (2016). *Kakvu budućnost znanosti i visokog obrazovanja želimo?* Zagreb: Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja.

Rimac, Ivan i Baloban, Stjepan (1998). "Povjerenje u institucije u Hrvatskoj", *Bogoslovska smotra*, 68 (4): 663-672.

Rožman, Krešimir, Bagić, Dragan, Barjašić Špiler, Lucija, Radeka, Igor, Petrić, Mirko, Šepak-Robić, Ivana i Čoga, Antonio (2016). *Utjecaj kolektivnih ugovora na prava radnika u RH*. Zagreb: Matica hrvatskih sindikata.

Shaw, Claire (2014). "Overworked and isolated - work pressure fuels mental illness in academia", *Higher Education Network – The Guardian*, <https://www.theguardian.com/higher-education-network/blog/2014/may/08/work-pressure-fuels-academic-mental-illness-guardian-study-health> (08. 09. 2017.).

Slavić, Anđelka (2014). "Ponašanja ravnatelja koja učitelji doživljavaju kao mobing", *Školski vjesnik*, 63 (3): 465-480.

Slišković, Ana i Seršić Maslač, Darja (2011). "Work stress among university teachers: gender and position differences", *Arh Hig Rada Toksikol*, 62: 299-307.