

Stres kod nastavnika u visokom obrazovanju

Ana Slišković

Odjel za psihologiju Sveučilišta u Zadru

Sažetak

U radu se daje sustavan pregled dosadašnjih spoznaja o profesionalnom stresu nastavnika zaposlenih u ustanovama visokoga obrazovanja. Radi se o području koje je u istraživačkom smislu osobito aktualnim postalo posljednjih desetak godina. Rezultati velikoga broja istraživanja upućuju da je rad u akademskoj zajednici postao izrazito stresno zanimanje. U radu su analizirane promjene u ustanovama visokoga obrazovanja koje se smatraju izravnim prethodnicama razloga doživljavanja viših razina stresa kod sveučilišnih nastavnika. Pregled dosadašnjih istraživanja usmjerenih na ispitivanje izvora stresa pokazuje da se izvori stresa karakteristični za rad sveučilišnih nastavnika prvenstveno odnose na nepovoljnost radnih uvjeta, visoko radno opterećenje te neravnotežu radne i obiteljske/društvene uloge. Nadalje, sistematizirane su dosadašnje spoznaje o negativnim ishodima stresa kod sveučilišnih nastavnika gdje se prvenstveno analizirala psihofizička dobrobit, zadovoljstvo poslom, radni učinak i namjera napuštanja posla. Također je dan prikaz grupnih razlika u percepciji izvora stresa i doživljavanju negativnih ishoda stresa. Konačno, dane su teorijske i metodološke smjernice za daljnja istraživanja u ovom području kod nas i u svijetu te su preporučene moguće intervencijske strategije.

Ključne riječi: profesionalni stres, sveučilišni nastavnici, ustanove visokoga obrazovanja, izvori i posljedice stresa, znanstveno-nastavno zvanje, spol

Uvod

Kada govorimo o "stresnim zanimanjima", odnosno zanimanjima u kojima je pojedinac izloženiji stresu, podaci se razlikuju od istraživanja do istraživanja u pogledu poretka zanimanja (npr. Houtman i Kompier, 1995; Johnson i sur., 2005; Smith, Brice, Collins, Matthews i McNamara, 2000). Navedeno je posljedica različitosti u definiranju i operacionalizaciji profesionalnog stresa (npr. Kenny i McIntyre, 2005; NIOSH, 1999; Palmer, Cooper i Thomas, 2003; Stranks, 2005), iz čega proizlaze i različitosti u korištenoj metodologiji (Schonfeld, Rhee i Xia, 1995).

✉ Ana Slišković, Odjel za psihologiju, Sveučilište u Zadru, Obala kralja Petra Krešimira IV. 2, 23000 Zadar. E-pošta: aslistkovic72@gmail.com

Ipak, rezultati većine istraživanja pokazuju da u zanimanja povezana s visokom razinom stresa spadaju zanimanja u području obrazovanja, zdravstvene i socijalne skrbi te rukovođenja. Primjerice, Johnson i sur. (2005) na velikoj britanskoj bazi podataka (više od 25 000 pojedinaca, 26 zanimanja) zaključuju da se, kada se uzmu u obzir tri mjere posljedica stresa (tjelesno zdravlje, psihička dobrobit i zadovoljstvo poslom), šest skupina pokazuje značajno podložnijim negativnim posljedicama stresa od ostalih. To su redom: zdravstveni radnici, nastavnici, socijalni radnici, djelatnici u pozivnim centrima, policajci i zatvorski čuvari.

S obzirom da se nastavnički posao procjenjuje kao jedan od najstresnijih, posljednjih je 20-ak godina sve više istraživanja stresa u nastavnika (npr. DeNobile i McCormick, 2005; Hatta i Nishiide, 1991; Michela, Lukaszewski i Allegrante, 1995; Oi-Ling, 1995; Ritvanen, Louhevaara, Helin, Vaisanen i Hanninen, 2006; Schonfeld, 1989, 1990; Schonfeld i Ruan, 1991). Međutim, dosadašnja su istraživanja ovoga problema više bila usmjerena na nastavnike u osnovnom i srednjem obrazovanju, dok su aspekti radnoga stresa kod nastavnika zaposlenih u sustavima visokog obrazovanja donedavno bili zanemareni, osobito u nas. Imajući u vidu visoka učilišta kao nositelje napretka društvene zajednice, evidentna je potreba za pregledom dosadašnjih spoznaja o stresu kod nastavnika u visokom obrazovanju, koji uz nastavnu, imaju i važnu znanstveno-istraživačku ulogu.

Rezultati stranih istraživanja provedenih posljednjih 10-ak godina upozoravaju na povećani stres znanstveno-nastavnih djelatnika u odnosu na nenastavne fakultetske djelatnike, normativnu populaciju, druga zanimanja koja se smatraju stresnima (npr. liječnike, rukovoditelje) te u odnosu na ranije godine (Catano i sur., 2010; Gillespie, Walsh, Winefield, Dua i Stough, 2001; Kinman, 1998; Kinman i Jones, 2004; Michailidis i Asimenos, 2002; Tytherleigh, Webb, Cooper i Ricketts, 2005; Winefield i sur., 2003; Winefield i Jarret, 2001). Primjerice, u istraživanju koje su proveli Doyle i Hind (Doyle, 2003; Doyle i Hind, 1998) na 600 nastavnika zaposlenih na odsjecima psihologije u Velikoj Britaniji dobivene su razine sagorijevanja na poslu (eng. *burnout*) jednake onima za medicinsku profesiju koja se smatra iznimno stresnom. Ovo je bio iznenađujući rezultat jer je rad u akademskoj zajednici donedavno smatran visoko zadovoljavajućim, "izdvojenim iz stvarnog svijeta" te, u usporedbi s drugim zanimanjima, relativno "nestresnim" zanimanjem (Doyle, 2003; Thorsen, 1996). Unatoč nešto nižoj plaći u odnosu na komercijalni sektor (Barkhuizen i Rothmann, 2008), faktori koji su osiguravali ovakav status nastavnicima u visokom obrazovanju su: autonomija, jasnoća uloge, akademska sloboda, ugovor na neodređeno vrijeme te nekompetitivna kolegijalna kultura koju je karakteriziralo konsenzusno donošenje odluka utemeljeno na zajedničkim vrijednostima (Kinman, 2001; Thorsen, 1996).

No radni uvjeti u akademskoj zajednici uvelike su se promijenili posljednjih desetljeća. Primjerice, rezultati su istraživanja provedenog u Ujedinjenom Kraljevstvu (Kinman, 1998) pokazali da oko 70% djelatnika zaposlenih u ustanovama visokog obrazovanja smatra da im je posao stresan, dok ih oko 75%

iskazuje da im je posao postao stresniji posljednjih pet godina. U daljnjem ćemo tekstu navesti neke od promjena u znanstveno-obrazovnim ustanovama za koje se smatra da su ključne za percepciju stresnosti radnih uvjeta i doživljavanja posljedica stresa kod nastavnika u visokom obrazovanju. Budući da je većina istraživanja u ovom području rađena u stranim zemljama, prvenstveno Ujedinjenom Kraljevstvu i Australiji, pregled se ovih promjena prvenstveno odnosi na navedene države, iako su slične promjene nastupile i u ostalim državama, pa i kod nas.

Promjene radnih uvjeta u ustanovama visokoga obrazovanja

U posljednja dva desetljeća sustav visokog obrazovanja u Ujedinjenom Kraljevstvu prolazi kroz brojne promjene. One se prvenstveno očituju u numeričkoj ekspanziji studenata te promjenama u sustavu rukovođenja i financiranja znanosti i obrazovanja (Shaw i Cassell, 2007).

Kasnih 80-ih godina nastupaju promjene od tzv. elitnoga na masovni sustav studiranja. Značajan porast broja studenata ne prati simultani porast broja nastavnika (Cownie, 2004; Kinman, 1998; Kinman i Jones, 2008b; Parry i sur., 2008), što rezultira nepovoljnim uvjetima rada, prvenstveno nepovoljnim omjerom nastavnika i studenata te porastom broja radnih sati nastavnika (Tytherleigh, 2003). Istovremeno nastupaju i promjene programa studiranja u smislu sve većeg naglaska na manjim grupama i mentorskom radu (Parry i sur., 2008), što nastavnicima donosi više nastavnih, ali i administrativnih obaveza.

Osamdesetih godina vlada Ujedinjenoga Kraljevstva uvodi jedinstven izvor financiranja cijeloga sveučilišnog sektora, pri čemu se gubi podjela na stara i nova sveučilišta, što povećava moć vlade u određivanju zahtjeva za sva sveučilišta, odnosno značajno smanjuje političku moć starih sveučilišta (Cownie, 2004). Kako bi se reducirala financijska ovisnost sveučilišta o državi, vlada radikalno smanjuje budžet za znanost i obrazovanje, dok istovremeno od sveučilišta zahtjeva veću kvalitetu i odgovornost, "vrijednost za novac" te efikasno odgovaranje na potrebe gospodarstva (Cownie, 2004). Na zahtjeve su vlade sveučilišta odgovorila reformama u kojima je naglasak na većoj centralizaciji sustava i rukovođenja (Kinman i Jones, 2008b). Pri tome je u akademskoj zajednici nastao preokret od kulture kolegijalnosti i konsenzusnoga donošenja odluka prema birokratskijem, neparticipativnom stilu rukovođenja utemeljenom na tržišnim vrijednostima (Kinman, 1998; Tytherleigh, 2003). Uprave sveučilišta kontroliraju efikasnost i odgovornost u korištenju materijalnih resursa, pri čemu se uvodi niz kriterija evaluacije istraživačke i nastavne efikasnosti, što rezultira manjom autonomijom samih nastavnika te većim obimom administrativnoga posla (Cownie, 2004).

Uz navedeno, na velikom je broju fakulteta u Ujedinjenom Kraljevstvu ukinuta institucija *tenure*, odnosno "ugovora na neodređeno" (Tytherleigh, 2003). Kinman i Jones (2008b) navode kako je danas oko 50% nastavnika zaposleno na određeno

vrijeme, dok je sedamdesetih godina ugovor na određeno imalo samo oko 5% nastavnika. Uz sve veću nesigurnost posla, i plaće su nastavnika u visokom obrazovanju danas u relativnom smislu niže nego sedamdesetih godina, tako da su sveučilišni nastavnici "pali" više nego ostale grupe zanimanja i po prihodima i po statusu (Kinman i Jones, 2008b). Također, u uvjetima nesigurnosti posla, velike konkurencije i nepovoljnih uvjeta rada nastavnici su suočeni i s pritiskom da privuku vanjska sredstva financiranja istraživačkog rada kroz sponzorstva ili suradnju s gospodarstvom. Međutim, zahtjevi za profitabilnošću i komercijalizacijom značajno interferiraju sa zahtjevima za osiguranjem kvalitete i visoke radne uspješnosti (Tytherleigh, 2003).

Australski autori (Gillespie i sur., 2001; Winefield, Gillespie, Stough, Dua i Hapuararchchi, 2002; Winefield i Jarett, 2001; Winefield i sur., 2003) govore o sličnim promjenama u sveučilišnom sektoru, prvenstveno glede restrukturiranja, smanjivanja financiranja od strane države i rasta broja studenata. Prema Hammondu i Churchmanu (2008) promjene su sveučilišnog sektora uvjetovane globalizacijom tržišta i tehnolojskim napretkom, pri čemu je u ustanovama visokog obrazovanja sve veći naglasak na profitabilnost i orijentaciju k rezultatima. Nastavnici su prisiljeni na povezivanje s industrijom kako bi osigurali sredstva za istraživački rad, pri čemu je inovativnost koja je nužna u istraživačkom radu stavljena u drugi plan, a sam posao postaje menadžerski. U australskim je istraživanjima (npr. Gillespie i sur., 2001) naglašena i promjena strukture studenata, npr. veći broj studenata koji plaćaju studij, internacionalnih studenata te manje kvalitetnih studenata, što podrazumijeva "potrošački" pristup studenata studiju. Također, današnji studenti imaju veća očekivanja o dostupnosti svojih nastavnika.

Situacija je slična i u drugim državama. Tako rezultati novijeg istraživanja provedenog na kanadskim visokoškolskim nastavnicima (Catano i sur., 2010) potvrđuju stresnost radnih uvjeta u njihovim ustanovama visokog obrazovanja. S obzirom na drastične promjene radnih uvjeta zadnjih dvadesetak godina na sveučilištima u Južnoafričkoj Republici, Barkhuizen i Rothmann (2008) ustanove visokog obrazovanja nazivaju "tvornicama stresa".

Navedene su promjene značajno povećale stresnost radnih uvjeta i povećale radno opterećenje u svim aspektima posla sveučilišnih nastavnika, što se odražava u padu zadovoljstva poslom i odanosti te nižim razinama psihofiziološke dobrobiti (Cownie, 2004; Kinman, 2001; Kinman i Jones, 2003; Tytherleigh, 2003).

U skladu s transakcijskim pogledom na profesionalni stres Coopera i suradnika (Cooper i Baglioni, 1988; Cooper, Sloan i Williams, 1988; O'Driscoll i Cooper, 2002) koji je usmjeren na tri elementa (izvore stresa, posljedice po pojedinca i organizaciju te individualne razlike u ličnosti i ponašanju) u daljnjem ćemo tekstu najprije dati sistematizirani pregled izvora stresa koje percipiraju nastavnici zaposleni u ustanovama visokog obrazovanja.

Izvori profesionalnoga stresa sveučilišnih nastavnika

Jedno su od prvih istraživanja izvora stresa kod nastavnika u visokom obrazovanju proveli Gmelch i suradnici (Gmelch, Lovrich i Wilke, 1984; Gmelch, Wilke i Lovrich, 1986) na stratificiranom uzorku od 1920 nastavnika iz 80 američkih ustanova visokoga obrazovanja. Rezultati su navedenoga istraživanja pokazali da su najznačajniji izvori radnoga stresa karakteristični za ovu profesiju vremenski pritisak i nedostatak financijskih sredstava. Daljnja su istraživanja stresa u ustanovama visokog obrazovanja rezultirala različitim popisima glavnih izvora stresa (npr. Abouserie, 1996; Blix, Cruise, Mitchell i Blix, 1994; Gillespie i sur., 2001; Kinman, 1998; Kinman, 2001; Kinman i Jones, 2003; Kinman i Jones, 2008b; Thorsen, 1996; Tytherleigh i sur., 2005; Winefield i Jarrett, 2001; Winefield i sur., 2003). Njihov sadržaj, dakako, između ostalog ovisi o metodološkom nacrtu istraživanja. Tako su u nekim istraživanjima korištena otvorena pitanja ili su pak provedene fokus-grupe, dok su u drugima korišteni upitnici u kojima su nastavnici procjenjivali općeprihvaćene radne izvore stresa ili pak upitnici izvora stresa specifično konstruirani za nastavnike na visokim učilištima. Ipak, iz navedenih se istraživanja može zaključiti kako se najcitiraniji izvori stresa kod sveučilišnih nastavnika uglavnom odnose na nepovoljnost radnih uvjeta, visoko radno opterećenje te neravnotežu radne i obiteljske/društvene uloge (Tablica 1.).

Tablica 1. Prikaz relevantnih izvora stresa kod visokoškolskih nastavnika

Nepovoljnost radnih uvjeta:

materijalna i kadrovska ograničenja u nastavnom i istraživačkom radu; smanjenje razine kontrole i autonomije; neadekvatnost organizacijske strukture (npr. nedemokratski birokratski stil rukovođenja na razini pojedinih odsjeka/fakulteta/sveučilišta; neprikladna orijentacija sveučilišta prema tržišnim vrijednostima i sl.); nepovoljni međuljudski odnosi; neadekvatna razina prihoda; podcijenjenost profesije; nesigurnost posla; nemogućnost napredovanja.

Radno opterećenje:

rad preko zakonskih normi; vremenski pritisak; povećani zahtjevi u svim domenama rada (npr. pritisak za pribavljanjem materijalnih sredstava za istraživanje; povećani pritisak za objavljivanjem, prilagodba na promjene programa studiranja, povećanje broja studenata i promjena njihove strukture; brojne administrativne obaveze); preopterećenje uloge; konflikt između zahtjeva različitih uloga.

Neravnoteža radnoga i društvenoga/obiteljskoga života:

konflikt između poslovnoga i privatnoga života; negativno prelijevanje s posla na obiteljski i društveni život.

U pogledu **radnih uvjeta** nastavnici percipiraju nedovoljno financiranje sveučilišta te manjak ljudskih i materijalnih resursa kao primarnu barijeru koja onemogućuje ostvarenje radne efikasnosti i određenih standarda kvalitete, osobito u istraživačkoj domeni rada (Gillespie i sur., 2001). Radni uvjeti uključuju i razinu kontrole i autonomije koja se kod sveučilišnih nastavnika značajno smanjila (Cownie, 2004; Gillespie i sur., 2001). Ovdje treba napomenuti da su ranije, u okvirima Karasekova modela profesionalnoga stresa (Karasek i Theorell, 1990), upravo nastavnici u visokom obrazovanju, za razliku od onih na nižim stupnjevima obrazovanja, zbog svoje autonomije bili opisivani kao primjer profesije s visokim radnim zahtjevima, ali povećanog opsega kontrole, što danas nije slučaj. Rezultati istraživanja upućuju na čitav niz stresora vezanih za neadekvatnost organizacijske strukture i organizacije rada na sveučilištima. Ovdje se prvenstveno radi o nedostatku komunikacije i participacije oko donošenja važnih odluka s upravom, nedemokratskom birokratskom stilu rukovođenja na razini pojedinih odsjeka/fakulteta/sveučilišta, neprikladnoj orijentaciji sveučilišta prema tržišnim vrijednostima, nedostatku transparentnosti u rukovođenju, neadekvatnom upravljanju organizacijskim promjenama, donošenju odluka na osnovi postojeće agende, odnosno na korporativnoj i financijskoj osnovi bez osjetljivosti za potrebe zaposlenika (Gillespie i sur., 2001; Kinman, 1998).

Loši međuljudski odnosi i nedostatak podrške kolega ili nadređenih mogu biti značajan stresor za mnoge zaposlenike, pa tako i nastavnike u visokom obrazovanju. Rezultati nekih istraživanja navode upravo loše odnose na poslu kao najizraženiji izvor stresa sveučilišnih nastavnika (npr. Narayanan, Menon i Spector, 1999), a oni su, prema nekim autorima, najbolji prediktori psihološkog zdravlja (npr. Tytherleigh, 2003). Sveučilišni nastavnici sami ističu manjak kolegijalnosti, suradnje i podrške te visoku kompeticiju među kolegama kao značajan aspekt nepovoljnosti uvjeta rada na sveučilištima na kojima su zaposleni (Gillespie i sur., 2001; Kinman, 1998). S druge strane, ne može se općenito tvrditi kako su međuljudski odnosi na sveučilištima loši. Primjerice, rezultati istraživanja provedenog u Južnoafričkoj Republici (Barkhuizen i Routhmann, 2008) ukazuju na povoljnije međuljudske odnose u uzorku sveučilišnih nastavnika u odnosu na populacijske norme korištenoga upitnika (*ASSET*, Cartwright i Cooper, 2002).

Uvjeti su rada na sveučilištima dodatno otežani zbog općeg porasta nesigurnosti posla. Nesigurnost je posla kod sveučilišnih nastavnika u porastu prvenstveno zbog nesigurnijeg statusa zaposlenja, odnosno ugovora na određeno vrijeme, što uvjetuje sve veće natjecanje i konkurenciju među suradnicima (Gillespie i sur., 2001; Kinman, 1998). S obzirom na sve veće zahtjeve u nastavnoj i istraživačkoj domeni, s jedne strane, i sve veću konkurenciju s druge strane, mogućnost je napredovanja znatno otežana (Gillespie i sur., 2001). Kod nastavnika u visokom obrazovanju danas je naglašen i osjećaj podcijenjenosti te nedovoljne financijske podrške za posao koji obavljaju (Barkhuizen i Routhmann, 2008; Gillespie i sur., 2001).

Rezultati većine istraživanja iz ovoga područja upozoravaju na **radnu preopterećenost** nastavnika u visokom obrazovanju. Ovdje je, međutim, važno istaknuti da varijabla radnoga opterećenja ima više aspekata. Kada se radi o nastavnicima u visokom obrazovanju, Thorsen (1996) naglašava da je količina, a ne sama priroda posla ono što je za njih stresno. Navedeni autor također ističe i dva važna aspekta radnog opterećenja karakteristična za ovu profesiju, a to su rad preko norme i vremenski pritisak.

Prema podacima dobivenim u istraživanju Tytherleigha (Tytherleigh, 2003; Tytherleigh i sur., 2005) za većinu je sveučilišnih nastavnika (njih 78%) karakterističan rad preko norme u uobičajenom radnom tjednu, pri čemu ih oko 40% radi preko 50 sati tjedno. Slični su podaci dobiveni i u drugim istraživanjima (npr. Kinman, 1998), gdje se, nadalje, naglašava kako većina sveučilišnih nastavnika velik broj radnih sati radi kod kuće, tijekom večeri i vikendima. Nastavnici ističu da u protivnom ne bi obavili sve što trebaju, što definitivno ima učinke na privatni i obiteljski život. Također navode da sve poslove koji zahtijevaju koncentraciju, npr. pisanje znanstvenih radova, planova istraživačkih projekta i sl. rade kod kuće jer ih je na poslu nemoguće obavljati bez prekida (Kinman i Jones, 2004). Osim s privatnim životom radni su zahtjevi sveučilišnih nastavnika povezani i sa zdravstvenim simptomima, razinom zadovoljstva poslom i namjerom napuštanja posla (Kinman i Jones, 2008b).

Jedna je od važnih komponenata radnog opterećenja nastavnika u visokom obrazovanju vremenski pritisak (Barkhuizen i Routhmann, 2008; Gillespie i sur., 2001; Kinman, 1998). Rezultati istraživanja potvrđuju da sveučilišni nastavnici imaju prevelik broj nastavnih, istraživačkih i administrativnih obaveza koje kolidiraju vremenski. Nepovoljni uvjeti rada, prvenstveno neadekvatan omjer studenata i nastavnika, uvjetuju potrebu za preuzimanjem dodatnih obaveza, funkcija i odgovornosti dok količina osnovnih obaveza ostaje ista.

Osim količine u današnje vrijeme sve domene rada nastavnika u visokom obrazovanju postaju zahtjevnije, osobito istraživačka, gdje se od nastavnika/znanstvenika zahtijeva i poduzetnički duh u smislu sposobnosti prikupljanja materijalnih sredstava (Cownie, 2004), a gdje je istovremeno pritisak za objavljivanjem u značajnom porastu (Cownie, 2004; Kinman, 1998). "*Objavljivati ili nestati*" slogan je koji vlada sveučilištima i koji demoralizira nastavnike (Gillespie i sur., 2001). Kada se radi o podučavanju, treba naglasiti da se današnji nastavnici bave sve većim brojem studenata koji su ujedno i zahtjevniji (Gillespie i sur., 2001), prilagođavaju se na nove programe studiranja (Parry i sur., 2008), dok se istovremeno uvodi kontrola kvalitete podučavanja (Cownie, 2004; Winefield i sur., 2003). Nadalje, uz nagli tehnološki napredak u svim aspektima posla s kojim nastavnici trebaju držati korak, smanjuje se administrativna podrška, tako da nastavnici moraju na sebe preuzeti sve veću količinu administrativnog posla (Cownie, 2004).

Uz rastuću je količinu obaveza i zahtjevnost nastavne i istraživačke, ali i administrativne uloge sveučilišnih nastavnika jasno zašto se među izvorima stresa nalaze preopterećenje uloge i konflikt između zahtjeva podučavanja i istraživanja (Cownie, 2004). Preopterećenje uloge u osnovi podrazumijeva preveliku količinu radnih zahtjeva, ali se može odnositi i na prevelik broj uloga koje zaposlenik ima. Prema Muchinskom (2006) pretjerani radni zahtjevi nameću vremenski pritisak zbog kojeg je zaposlenik prisiljen smanjiti kvalitetu obavljanja posla i/ili broj radnih zahtjeva. S druge strane, konflikt uloge podrazumijeva doživljaj razlika vezanih za sadržaj uloge pojedinca ili relativne važnosti njenih elemenata, koje se pojavljuju između pojedinca i drugih osoba u radnoj grupi koji nemaju ista očekivanja vezana za ulogu (Muchinsky, 2006). Osim konflikta unutar uloge može se pojaviti konflikt između zahtjeva različitih uloga koje osoba ima. Za nastavnike je u visokom obrazovanju karakterističan svojevrsni sukob između zahtjeva različitih uloga, prvenstveno nastavne i istraživačke, ali i administrativne uloge. Navedeni konflikt često rezultira relativnim zanemarivanjem istraživačke uloge (Kinman, 1998).

Dodatni izvor stresa koji se, uz neadekvatnost uvjeta rada i radno opterećenje, najčešće nalazi na listi izvora stresora sveučilišnih nastavnika jest **neravnoteža između poslovnoga i obiteljskoga/društvenoga života** (npr. Barkhuizen i Rothmann, 2008; Kinman i Jones, 2008a, 2008b; Tytherleigh i sur., 2005). S obzirom na sve veće pritiske u radnoj domeni zbog kojih su sveučilišni nastavnici prisiljeni svoj posao odrađivati tijekom večeri i vikenda, čime je nejasna granica poslovnog i osobnog života, ne čudi prisutnost konflikta radne i obiteljske/društvene uloge kod sveučilišnih nastavnika. Rezultati kvalitativnog istraživanja koje je na sveučilišnim nastavnicima prava provela Cownie (2004) pokazuju da usprkos vremenskoj fleksibilnosti koju posao sveučilišnog nastavnika uglavnom nudi, većina nastavnika osjeća frustraciju zbog prevelikih radnih zahtjeva koji im onemogućavaju ravnotežu radne i društvene domene. Ipak, postoje individualne razlike u organizaciji vremena. Nekima je primjerice obitelj prioritet te strogo odvajaju večeri i vikende za obitelj pa im ovaj izvor stresa ne predstavlja značajan problem. Drugi, naprotiv, ne dijele posao i "život" jer ono što rade smatraju esencijalnim dijelom sebe te svoj posao obavljaju u slobodno vrijeme zato što u tome uživaju.

Ipak, ravnoteža radnog i privatnog života većine sveučilišnih nastavnika općenito je na niskoj razini (Kinman i Jones, 2008b), te je za većinu daleko od željene, što je povezano s posljedicama kao što su tjelesni i psihički simptomi, nezadovoljstvom poslom te namjerom napuštanja posla. Negativno se prelijevanje s posla na društveni i obiteljski život ne javlja samo zbog nepostojanja fizičkih granica ovih domena, već i zbog psihičke preokupiranosti poslom koja ne omogućava ispunjavanje obiteljskih i društvenih uloga, ne dozvoljava opuštanje u slobodnom vremenu, ometa spavanje i sl. Nastavnici koji percipiraju manju kontrolu nad poslom, nefleksibilnost rasporeda i manju podršku od strane

nadređenih doživljavaju veću razinu neravnoteže radne i društvene domene, što je povezano i s nižim razinama psihičke dobrobiti, nezadovoljstvom poslom i namjerom napuštanja posla (Kinman i Jones, 2008b). Osim navedenih, dva dodatna faktora koja ugrožavaju ravnotežu poslovnoga i obiteljskoga/društvenoga života sveučilišnih nastavnika jesu preokupiranost i neravnoteža između uloženog truda i nagrade (Kinman i Jones, 2008a).

Posljedice profesionalnoga stresa sveučilišnih nastavnika

Pri dosadašnjim su ispitivanjima stresa sveučilišnih nastavnika korištene vrlo različite mjere posljedica stresa koje smo za potrebe ovog rada sistematizirali na: 1) psihološke reakcije, 2) tjelesne reakcije, 3) zadovoljstvo poslom, 4) odanost i namjere napuštanja posla, 5) učinak i 6) sagorijevanje na poslu.

Psihološke se reakcije na stres uglavnom definiraju samoprocjenama. Jedan od najčešće primjenjivanih upitnika psiholoških reakcija na stres je *Upitnik općeg zdravlja (GHQ – General Health Questionnaire, Goldberg i Williams, 1988)*, koji se koristi za detektiranje manjih psiholoških poremećaja u nekliničkoj populaciji. Ovaj se upitnik temelji na pitanjima kao što su: sposobnost koncentracije na zadatak, gubitak sna zbog briga, osjećaj neprestanog pritiska, osjećaj depresivnosti i anksioznosti. Rezultati dobiveni navedenim upitnikom upozoravaju da je razina opće psihičke dobrobiti sveučilišnih nastavnika, ali i ostalih sveučilišnih djelatnika (nenastavnih), nepovoljna u usporedbi s populacijskim normama GHQ-upitnika (Gillespie i sur., 2001; Kinman, 1998; Winefield i sur., 2003). Rezultati novijeg istraživanja u kojem je primjenjivan GHQ na sveučilišnim nastavnicima (Kinman i Jones, 2008a, 2008b) pokazuju da se u čak 50% ispitanog uzorka preporuča određena razina intervencije, što je značajno više u usporedbi s drugim stresnim zanimanjima. Pritom su osobito uočljivi psihički problemi simptomatični za anksioznost i depresiju. Uz navedeno, za sveučilišne su nastavnike karakteristični faktori koji narušavaju psihičku dobrobit kao što su: problemi sa spavanjem zbog zabrinutosti, nemogućnost optimalnoga kognitivnog funkcioniranja uvjetovana mentalnom iscrpljenošću, iritabilnost, ljutnja, frustracija sobom i drugima, osjećaj preplavljenosti poslom i nemogućnosti isključivanja i opuštanja u slobodno vrijeme (Barkhuizen i Rothmann, 2008; Gillespie i sur., 2001; Kinman, 1998).

U pogledu su **tjelesnih reakcija** na stres već rezultati početnih istraživanja u ovom području signalizirali na zdravstvene probleme kao posljedicu stresa nastavnika u visokom obrazovanju (npr. Blix i sur., 1994). U Kinmanovu je istraživanju (1998) četvrtina ispitanog uzorka nastavnih i nenastavnih djelatnika na sveučilištima u Ujedinjenom Kraljevstvu izvijestila o bolestima izazvanim stresom koje su uvjetovale uzimanje bolovanja ili slobodnih dana. Ovdje se prvenstveno radilo o visokom krvnom tlaku, migrenama, ponavljanim virusnim infekcijama, čiru na želucu ili sagorijevanju na poslu. Zanimljivo je da se u istom istraživanju pokazalo da se bolovanje često koristi i kao način suočavanja, odnosno djelatnik

uzima bolovanje kako bi izbjegao pritisak posla. S druge strane, uočljiv je i obrazac neuzimanja bolovanja ili vraćanja s bolovanja zbog pritiska posla bez obzira na nepovoljno zdravstveno stanje (Kinman, 1998).

Kod sveučilišnih su nastavnika zabilježeni i drugi zdravstveni problemi kao što su, primjerice, napetosti i bolovi u leđnim i vratnim mišićima, tjelesna iscrpljenost, opće opadanje imuniteta, mršavljenje/debljanje uvjetovano stresom te alergijske kožne reakcije (npr. Gillespie i sur., 2001). Općenito, kada se radi o zdravlju sveučilišnih nastavnika, najznačajniji su prediktori izvora stresa radno opterećenje i neravnoteža radnog i obiteljskoga/društvenoga života (Barkhuizen i Routhmann, 2008).

Iako se s obzirom na brojne izvore stresa s kojima se nastavnici u visokom obrazovanju suočavaju može pretpostaviti da oni negativno djeluju na njihovo **zadovoljstvo poslom**, pogotovo zato jer i sami ističu da im je zadovoljstvo opalo u odnosu na prije (Kinman, 1998), rezultati istraživanja pokazuju da je većina sveučilišnih nastavnika umjereno zadovoljna poslom (npr. Catano i sur., 2010; Kinman, 1998; Kinman i Jones, 2008b; Winefield i sur., 2003). Općenito govoreći, u ovom je području potrebno biti posebno oprezan s varijablom zadovoljstva poslom. Nastavnici u visokom obrazovanju mogu imati visoke razine radnoga stresa te biti nezadovoljni velikim brojem ekstrinzičnih aspekata svoga posla, no i dalje biti globalno zadovoljni jer posao zadovoljava njihove intrinzične potrebe (Kinman, 2001). U usporedbi je s drugim profesijama akademski posao "neobičan" zbog toga što su unatoč ekstrinzičnim faktorima kojima su nezadovoljni, pri čemu se prvenstveno misli na velik broj radnih sati, visoko radno opterećenje, nedostatak podrške, relativno niske prihode, sužene prilike za napredovanjem, nastavnici i dalje njime zadovoljni. Njihovu zadovoljstvu prvenstveno pridonosi vremenska fleksibilnost, odnosno vlastita kontrola u rasporedu radnoga vremena, ali i intelektualna stimulacija, mogućnosti za poduzimanjem inicijative te odnosi sa studentima (Kinman, 2001; Kinman i sur., 2008b). Ovdje je potrebno naglasiti da je samo polovica uzorka zadovoljna kvalitetom vlastitih istraživanja (Kinman i sur., 2008b). Slične rezultate potvrđuju i drugi autori. U Tytherleighovu je istraživanju (2003) sudjelovao velik stratificirani uzorak od 3808 zaposlenika 14 britanskih ustanova visokog obrazovanja. Iako znanstveno-nastavna kategorija djelatnika, u usporedbi s drugim djelatnicima u ustanovama visokog obrazovanja i populacijskim normama, ima značajno duže radne sate te procjenjuje intenzivnijima stresore poput radnog opterećenja i neravnoteže poslovne i obiteljske uloge, kada se radi o posljedicama stresa, nije najugroženija. Štoviše, rezultati ovog istraživanja pokazuju da znanstveno-nastavna kategorija djelatnika, u usporedbi s ostalim fakultetskim djelatnicima, ima najpovoljnije tjelesno zdravlje. Budući da se zadovoljstvo poslom pokazalo naj snažnijim prediktorom tjelesnoga zdravlja (Tytherleigh, 2003), može se zaključiti kako je intrinzično zadovoljstvo sveučilišnih nastavnika zaštitni faktor u pogledu negativnih zdravstvenih ishoda stresa. Nastavnici u visokom obrazovanju procjenjuju radne uvjete različito od

djelatnika drugih profesija jer su intrinzično motivirani svojom znanstvenom disciplinom i aktivnostima vezanim za podučavanje i istraživanje te tako uspijevaju održati zadovoljstvo na istoj razini usprkos rastu intenziteta stresora. Pri tome je važno navesti da se mogućnost kontrole različitih aspekata vlastitoga posla pokazala kao najsnažniji prediktor zadovoljstva u poslu, koji objašnjava čak 39% varijance zadovoljstva sveučilišnih djelatnika. Iako nastavnici u visokom obrazovanju procjenjuju opadanje kontrole i autonomije u radu, činjenica je da u usporedbi s ostalim profesijama imaju relativno visoku autonomiju, pogotovo kad se radi o vremenskoj fleksibilnosti rada.

Rezultati istraživanja (Barkhuizen i Rothmann, 2008; Blix i sur., 1994; Gillespie i sur., 2001) potvrđuju i pad razine **odanosti** radnoj organizaciji/sveučilištu te povećanje razine **namjere napuštanja posla**. Istraživanje provedeno u Ujedinjenom Kraljevstvu pokazuje kako 48% ispitano uzorka sveučilišnih nastavnika (Kinman i Jones, 2008b) ozbiljno razmišlja o napuštanju posla, pri čemu sveučilišni nastavnici uspoređuju vlastite plaće s onima iz gospodarstva te zaključuju da je posao sveučilišnog nastavnika previše stresan, a premalo nagrađen. Zabrinjavajuće je pritom da 50% ispitanog uzorka ne bi ponovno odabralo akademsku karijeru. Novonastala percepcija akademske karijere kao stresne, zahtjevne i slabo plaćene predstavlja prijetnju za mlade naraštaje studenata. Rezultati su istraživanja Barnes i suradnika (Barnes, Agago i Coombs, 1998) pokazali da su dva najsnažnija prediktora namjere napuštanja posla kod sveučilišnih nastavnika radno opterećenje i institucijska pripadnost, odnosno međuljudski odnosi u širem smislu. Radno je opterećenje u ovom istraživanju prvenstveno podrazumijevalo vremenski pritisak posla te negativno prelijevanje zahtjeva iz poslovne na privatnu domenu života. S druge strane, nedostatak osjećaja zajedništva u radnoj sredini te međusobne kolegijalnosti i suradnje indicira važnost povoljnih međuljudskih odnosa za ostajanje na radnom mjestu. Zanimljivo je napomenuti da se u ovom istraživanju zadovoljstvo plaćom nije pokazalo povezanim s namjerom napuštanja posla, što dodatno potvrđuje intrinzičnu motiviranost poslom sveučilišnih nastavnika.

Kada se radi o posljedicama stresa kod nastavnika u visokom obrazovanju, od izuzetne je važnosti **radni učinak** koji se, međutim, u ovom području rijetko ispitivao. S jedne strane, sveučilišni nastavnici sami navode opadanje produktivnosti kao važnu posljedicu stresa (Barkhuizen i Rothmann, 2008; Blix i sur., 1994; Gillespie i sur., 2001). Pritom naglašavaju smanjivanje vlastitih standarda u podučavanju i istraživanju koje proizlazi iz nedostatka vremena za kreativan i inovativan rad. S druge strane, malo je istraživanja u ovom području koja su obuhvatila objektivne mjere učinka. Izuzetak je istraživanje Jacobsa i sur. (Jacobs, Tytherleigh, Webb i Cooper, 2007) u kojem je utvrđena negativna linearna povezanost intenziteta pojedinih radnih stresora na fakultetima (prvenstveno loših međuljudskih odnosa i komunikacije te nedostatka materijalnih resursa) i mjera učinka, bilo da je riječ o samoprocjenama ili organizacijskim (sveučilišnim) mjerama produktivnosti.

Rezultati istraživanja stresa kod sveučilišnih nastavnika u medicinskim znanostima upućuju na "natjecanje" između triju domena posla: istraživačke, kliničke i nastavne, pri čemu nastavna uloga, odnosno podučavanje, često završava na posljednjem mjestu (Parry i sur., 2008). Naime, budući da je najvažniji kriterij napredovanja uspješnost u znanstvenoj ili istraživačkoj domeni, a kliničke je obaveze nemoguće izbjeći, nastavnici su u ovom području suočeni s višestrukim radnim zahtjevima, odnosno na određen način zapostavljaju važnost kvalitete podučavanja studenata, zbog čega su nužne inicijative za evaluacijom i nastavne domene.

U kontekstu se istraživanja stresa kod različitih skupina zanimanja često istražuje **sagorijevanje na poslu** koje karakterizira stanje emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i smanjene efikasnosti na poslu (Maslach, Schaufeli i Leiter, 2001). Sagorijevanje na poslu javlja se kao rezultat dugotrajnog sudjelovanja u emocionalno zahtjevnim situacijama, a često se javlja upravo u zanimanjima koje karakterizira pružanje psihološke, zdravstvene, edukacijske ili neke druge vrste pomoći te u zanimanjima koja imaju značajan utjecaj na životne odluke i događaje ljudi s kojima se radi. Rezultati istraživanja sagorijevanja na poslu kod sveučilišnih nastavnika potvrđuju relativno veliku incidenciju. Primjerice, u istraživanju provedenom na reprezentativnom uzorku nastavnika zaposlenih na američkom sveučilištu u San Diegu (Lackritz, 2004), utvrđeno je da 20% ispitanog uzorka ima najviše razine sagorijevanja na poslu. Pri tome su glavni korelati sagorijevanja na poslu ukupan broj studenata i radno opterećenje u nastavi. Važno je, međutim, naglasiti da rezultati novijih istraživanja potvrđuju da je naj snažniji prediktor svih triju faktora sagorijevanja na poslu intrinzično zadovoljstvo poslom (Bilge, 2006).

Grupne razlike u percepciji izvora stresa i doživljavanju posljedica stresa

Rezultati istraživanja stresa kod nastavnika u visokom obrazovanju potvrdili su da doživljavanje stresa ovisi o nizu demografskih varijabli, prvenstveno znanstveno-nastavnom zvanju, dobi i spolu.

U pogledu eventualnih razlika u razinama stresa među nastavnicima u različitim **znanstveno-nastavnim zvanjima** može se kazati kako dosadašnja istraživanja nisu dala konzistentan odgovor na to pitanje. Ovdje je potrebno navesti da su istraživanja čiji je glavni cilj bio ispitati razinu doživljenog stresa kod akademskoga osoblja (Adriaenssens, De Prins i Vloeberghs, 2006; Gillespie i sur., 2001; Kinman, 1998; Kinman i Jones, 2004; Michailidis i Asimenos, 2002; Tytherleigh i sur., 2005; Winefield i Jarret, 2001; Winefield i sur., 2003) vrlo različita po veličini i strukturi uzoraka. Istraživanja se kreću od prigodnih uzoraka određenoga visokog učilišta do velikih nacionalnih uzoraka, koji su pak uključivali fakultetsko nastavno i nenastavno osoblje. Znanstveno-nastavna su zvanja u većini slučajeva tretirana kao cjelovita kategorija, te podaci o eventualnim razlikama u

razini stresa među nastavnicima u različitim znanstveno-nastavnim zvanjima nisu dostupni. Rezultati manjeg broja istraživanja u kojima su uspoređivane razlike u razini stresa između različitih znanstveno-nastavnih zvanja idu u prilog tome da se najviše stresa pronalazi na nižim pozicijama u odnosu na više (Abouserie, 1996; Kinman, 2001), čemu u prilog ide i niže zadovoljstvo poslom kod nastavnika u visokom obrazovanju na nižim pozicijama (Leung, Siu i Spector, 2000; Oshagbemi, 1997, 2003). Ovo je u skladu s rezultatima koji se dobivaju i u drugim profesijama, gdje su zaposlenici na nižim razinama u organizacijama općenito nezadovoljniji poslom u odnosu na zaposlenike na višim razinama (Spielberger, Vagg i Wasala, 2003). Ovdje je potrebno naglasiti da zvanje samo po sebi vjerojatno nije jedino objašnjenje razlika u razinama zadovoljstva poslom kod nastavnika u različitim zvanjima, s obzirom na povezanost zvanja i životne dobi. U tom se smislu zadovoljstvo poslom može objasniti i kao funkcija razlika u dobi i radnom stažu (Arnold i sur., 2005). Na primjer, stariji su zaposlenici s dužim radnim stažem na fakultetu prilagodili radne vrijednosti poslu koji obavljaju, dok su mlađi još u procesu adaptacije. S druge strane, uzorci su zaposlenika s dužim radnim stažem pristrani jer su iz njih spontanom selekcijom otpali manje zadovoljni zaposlenici. U istraživanju Vagga i suradnika (Vagg, Spielberger i Wasala, 2002) koje je provedeno na sveučilišnim djelatnicima i djelatnicima u industriji dobiven je zajednički rezultat da je stres u djelatnika na višim razinama radne organizacije vezan za donošenje važnih odluka i nošenje s kriznim situacijama, dok je za one na nižim razinama vezan za neadekvatnost plaće i nedostatak prilike za napredovanjem. Tako se veće razine stresa kod nastavnika u nižim znanstveno-nastavnim zvanjima mogu objasniti manjom razinom kontrole i autonomije, ali i nižim prihodima i većom nesigurnošću posla, te procesom prilagodbe koji, možda, za njih još nije završen (Kinman, 2001; Leung, Siu i Spector, 2000). Rezultati ipak nisu konzistentni. Tako se, primjerice, znanstveno-nastavno zvanje u nekim istraživanjima nije pokazalo značajnim (npr. O'Laughlin i Bischoff, 2005). S druge strane, u nekim su istraživanjima više razine stresa utvrđene kod viših znanstveno-nastavnih zvanja u odnosu na niže (npr. Arnold, Trice, Rosevear i McKinnon, 1996). Pritom su dobivene razlike objašnjene porastom akademskih i administrativnih zahtjeva u funkciji napredovanja u zvanjima. Za rješavanje je ovih nekonzistentnosti vrlo važno uzeti u obzir što se smatra pod "više stresa"; je li to ispitivana percepcija intenziteta izvora stresa ili pak razine određenih posljedica stresa. Tako je moguće da porastom znanstvenog položaja zbog sve većih radnih zahtjeva raste i percepcija stresnosti (Barkhuizen i Routhmann, 2008; Kinman, 1998), ali istovremeno raste i autonomija u radu, što pozitivno djeluje na zadovoljstvo poslom (Leung, Siu i Spector, 2000; Oshagbemi, 1997, 2003) i ublažava druge negativne ishode stresa (Kinman, 2001). U istraživanju su Tümkaya i sur. (Tümkaya, Hamarta, Deniz, Çelik i Aybek, 2008) utvrđene razlike i u ukupnom zadovoljstvu životom s obzirom na zvanja, pri čemu su nastavnici u višim zvanjima zadovoljniji životom od onih u nižim zvanjima, što je objašnjeno značajnim porastom kontrole nad emocijama, personalnim i interpersonalnim

vještinama te adaptacijom i efikasnijim načinima suočavanja sa stresom u funkciji karijere.

Rezultati jednog od rijetkih istraživanja u kojem je razmatrana **dob** kao faktor važan za percepciju izvora stresa i posljedice kod nastavnika u visokom obrazovanju (Kinman, 1998) pokazuju da procjena intenziteta izvora stresa raste sve do kasnih 50-ih godina, nakon čega opada. Sličan je obrazac promjena u funkciji dobi imala i psihološka dobrobit. Rezultati istraživanja Catana i sur. (2010) potvrđuju navedeni obrazac te ukazuju da najviše stresa doživljavaju nastavnici srednje dobne skupine (od 30 do 49 godina). Dobivene rezultate autori objašnjavaju višestrukim zahtjevima karijere i obitelji karakterističnima upravo za navedenu dob.

Iako sva istraživanja ne upućuju na razlike **među muškarcima i ženama** u razinama percepcije izvora stresa u ustanovama visokog obrazovanja te pretpostavljenih ishoda stresa (npr. Barnes, Agago i Coombs, 1998; Lease, 1999; Leung, Siu i Spector, 2000), rezultati većine ipak upućuju na veću ranjivost žena u ovom pogledu. Tako se potvrđuje da žene zaposlene u ustanovama visokog obrazovanja u usporedbi s muškarcima doživljavaju više razine negativnih posljedica radnog, ali i obiteljskog stresa (npr. Blix i sur., 1994; Bradley i Eachus, 1995; O'Laughlin i Bischoff, 2005), te da je kod žena prisutna veća prevalencija razmatranja napuštanja posla kao rezultat stresa (Blix i sur., 1994). Nalaz je u skladu s biološko-socijalnom ulogom po kojoj su žene više uključene u obiteljske poslove i odgoj djece (Wolf-Wendel i Ward, 2006). Autorice Wolf-Wendel i Ward (2006) su se u svom istraživanju usmjerile na žene koje imaju malu djecu (0-5 godina) i koje su u kritičnom periodu svoje karijere kada si pokušavaju osigurati stalni ugovor na sveučilištu na kojem su zaposlene. Radi se o fazi života kada dvije "pohlepne institucije" istovremeno postavljaju zahtjeve pred njih. Na jednoj je strani, akademska institucija za koju je "idealni djelatnik" onaj koji je "vjenčan" za svoj posao, dok je s druge strane zahtjevna institucija majčinstva. Pri tome je utvrđeno negativno prelijevanje zahtjeva ovih dviju domena u oba smjera. Navedeno objašnjava činjenicu da je na fakultetima više žena nego muškaraca koje su same i nemaju djecu te dobiveni negativni efekt majčinstva/očinstva na istraživačku produktivnost koji je utvrđen samo za žene. Rezultati nadalje upozoravaju da se veći broj žena na nižim i slabije plaćenim pozicijama kao i na manje prestižnim ustanovama visokog obrazovanja može djelomično objasniti njihovim svjesnim odabirom koji rade kako bi se imale vremena posvetiti obitelji. I u drugim fazama života i karijere žene u visokom obrazovanju općenito češće navode neravnotežu poslovne i obiteljske uloge kao važan izvor stresa, zbog čega intenzivnijim doživljavaju i sve veći pritisak za objavljivanjem znanstvenih članaka (Kinman, 1998; Vagg, Spielberger i Wasala, 2002). Ipak, ovdje je potrebno naglasiti nalaz dobiven u istraživanju autorica Wolf-Wendel i Ward (2006) koji je zanemaren u većini istraživanja u ovom području, a koji pokazuje pozitivan efekt majčinstva u pogledu stresnosti posla u akademskoj zajednici. Naime, dobivanjem

djeteta/djece nastavnice zaposlene u visokom obrazovanju dobivaju širu perspektivu zbog ostvarenja višestrukih životnih uloga, zadovoljnije su te manje okupirane stresom na poslu. S druge strane, važno je navesti izvore stresa koje muškarci doživljavaju intenzivnijima od žena. To su prvenstveno faktori organizacijske strukture i klime, odnosno neadekvatan stil rukovođenja na sveučilištu/fakultetu te uvođenje promjena koje smanjuju njihovu participaciju u donošenju odluka, odnosno razinu kontrole i autonomije u radu (Kinman, 1998).

Kada se radi o u ukupnom zadovoljstvu poslom, nema razlika među nastavnicima i nastavnicama u visokom obrazovanju, iako među njima postoje razlike s obzirom na zadovoljstvo različitim aspektima posla. Tako se, primjerice, često potvrđuje da su žene usredotočenije na međuljudske odnose, podučavanje i studente te zadovoljnije samim poslom i kolegama, dok su muškarci, koji su općenito usmjereniji na moć, kontrolu i autonomiju, zadovoljniji plaćom, napredovanjem i nadgledanjem (Okpara, Squillace i Erondu, 2005; Oshagbemi, 2003; Shaw i Cassell, 2007). Zanimljivo je, nadalje, da kada se radi o zadovoljstvu poslom, i muškarci i žene visoko vrednuju vremensku fleksibilnost, no kod muškaraca je pritom razlog sloboda i osobna kontrola, dok je kod žena fleksibilnost važna zbog odnosa poslovne i drugih životnih uloga (Shaw i Cassell, 2007). Spol se, međutim, ne može promatrati kao zaseban faktor u određenju zadovoljstva poslom nastavnika u visokom obrazovanju, kao niti u ostalim pretpostavljenim ishodima stresa, jer spol djeluje u interakciji sa znanstveno-nastavnim zvanjem i pozicijom u ustanovama visokog obrazovanja (Doyle i Hind, 1998; Sulsky i Smith, 2005). Rezultati istraživanja, naime, upućuju na još uvijek veću zastupljenost žena na nižim pozicijama koje karakteriziraju uglavnom nesigurnija radna mjesta u smislu ugovora na određeno te niže razine prihoda, odnosno manju zastupljenost žena i "nevidljivost" na višim pozicijama, u kojima prevladava muška kultura (Doyle i Hind, 1998; Shaw i Cassell, 2007).

Jedno od važnih pitanja, kojima su se bavili Tytherleigh, Jacobs, Webb, Ricketts i Cooper (2007), jest mogu li se razlike u ishodima stresa među muškarcima i ženama zaposlenima u visokom obrazovanju objasniti različitim izloženosti radnim stresorima. U provedenom su istraživanju, u kojem su uključeni nastavni, ali i nenastavni djelatnici u ustanovama visokoga obrazovanja, autori kontrolirali dob, radni staž i radnu kategoriju zaposlenja. Dobiveni rezultati potvrđuju da iako se muškarci i žene ne razlikuju u percepciji većine izvora stresa (ravnoteže privatnoga i poslovnog života, radnoga opterećenja, sigurnosti posla, percepcije kontrole, resursa, komunikacije i međuljudskih odnosa na poslu), žene imaju više negativnih posljedica po tjelesno i psihološko zdravlje, dok su kod muškaraca utvrđeni kao više negativni efekti stresora vezanih za plaću i beneficije. Autori su stoga zaključili da se spolne razlike ne temelje na različitoj izloženosti radnim stresorima, već na različitoj biološkoj, socijalnoj i kulturnoj ranjivosti muškaraca i žena. Međutim, potrebno je napomenuti da su nastavnici/znanstvenici u ovom istraživanju činili samo dio ukupnog uzorka zaposlenika britanskih

sveučilišta, pri čemu nisu rađene distinkcije unutar znanstveno-nastavne kategorije. Za usporedbu je razina doživljenog stresa kod nastavnika i nastavnica u visokom obrazovanju potrebna kontrola velikog broja relevantnih varijabli, prvenstveno znanstveno-nastavno zvanja, pozicije u ustanovi, dobi i radnog staža, razine prihoda, prilike za napredovanjem, bračnog statusa, broja djece itd.

Ostali su socio-demografski faktori u ovom području rijetko ispitivani. Izuzetak je istraživanje koje su proveli Leung i suradnici (Leung, Siu i Spector, 2000), koji su između ostalih faktora ispitivali i ulogu **bračnog statusa** nastavnika. Tako su utvrdili da su zadovoljniji nastavnici koji su u bračnoj vezi te da oni pritom imaju i manje stresnih reakcija, iako treba voditi računa da su oni koji su u braku češće stariji i na višim pozicijama.

Uz navedeno, čitav je niz potencijalnih moderatorskih i medijatorskih varijabli koje bi u procesu stresa kod sveučilišnih nastavnika bilo vrijedno ispitati. S obzirom na važnost kontrole u kontekstu rada nastavnika u visokom obrazovanju (McClenahan, Giles i Mallett, 2007), jedna od potencijalnih moderatorskih varijabli odnosa izvora i ishoda stresa kod nastavnika u visokom obrazovanju jest **radni lokus kontrole** (Spector, 1988). S obzirom na percepciju više razine kontrole nad događajima u radnom kontekstu, pojedinci internalnog lokusa kontrole općenito se bolje suočavaju s izvorima stresa te posljedično imaju više razine zadovoljstva poslom i dobrobiti, te je za neke od izvora stresa potvrđena i moderatorska uloga internalnosti u relaciji s posljedicama stresa. Jedino, nama poznato, istraživanje koje je uključilo radni lokus kontrole u istraživanje stresa kod nastavnika u visokom obrazovanju je istraživanje Leunga i suradnika (Leung, Siu i Spector, 2000) u Hong Kongu. Rezultati dobiveni u ovom istraživanju su pokazali da nastavnici eksternalnog lokusa kontrole općenito doživljavaju više razine izvora stresa te imaju niže zadovoljstvo poslom i lošiju psihološku dobrobit. S druge strane, moderatorska se uloga kontrole u odnosu izvora i ishoda stresa nije pokazala snažnom niti konzistentnom za sve odnose izvora i ishoda stresa, čemu može biti razlog i mali broj sudionika u ovom istraživanju. S obzirom da veći status (zvanje) podrazumijeva i veću internalnu kontrolu (Sulsky i Smith, 2005), pri provjeri bi moderatorske uloge radnog lokusa kontrole nužno bilo kontrolirati status (zvanje) i spol nastavnika u visokom obrazovanju (Muhonen i Torkelson, 2003, 2004). Potencijalna moderatorska varijabla čiju bi ulogu u ovom području također trebalo detaljnije ispitati jest **osobna čvrstoća** (Kobasa, 1979). Osobnu čvrstoću karakteriziraju tri osobine: kontrola (percepcija pojedinca da je okolina kontrolabilna i prediktabilna), predanost (uključenost i vjerovanje u vrijednost određenih životnih domena) i izazov (vjerovanje da je promjena u životu normalna te može voditi napretku i razvoju). U istraživanju se nastavnika u visokom obrazovanju (Lease, 1999) pokazalo kako osobna čvrstoća, uz brigu o domaćinstvu, koja je pretežno na ženama, objašnjava značajan dio varijance ishoda stresa. Uz niže se razine osobne čvrstoće vezuju nepovoljnije procjene izvora stresa te neefikasno suočavanje izbjegavanjem. Nadalje, u odnosu je izvora i ishoda stresa

važna i razina **socijalne podrške**. Teoretski bi socijalna podrška pojedincu trebala olakšati suočavanje sa stresorima općenito, pa tako i s radnim stresorima, odnosno zahtjevima koji bi u protivnom nadvladavali njegove adaptivne mogućnosti. Pritom je za dobivanje protektivnoga efekta socijalne podrške iznimno bitna dobra operacionalizacija tipa podrške (npr. instrumentalna, emocionalna i dr.) i osobe/osoba čija se podrška percipira (suradnici, nadređeni, obitelj i dr.) (Lease, 1999). Konačno, **načini su suočavanja** medijatorska varijabla koja je gotovo potpuno zanemarena u dosadašnjim istraživanjima stresa kod sveučilišnih nastavnika, a od iznimne je važnosti u relacijama izvora i posljedica radnog stresa te individualnih i organizacijskih faktora.

Zaključak

S obzirom na rastući broj stranih istraživanja koja potvrđuju da rad u visokoškolskim ustanovama predstavlja izrazito stresnu profesiju za koju se vezuju negativni ishodi za pojedinca, organizaciju i društvo u cjelini, u radu su sistematizirani izvori stresa s kojima se sveučilišni nastavnici suočavaju, njihove posljedice te grupne razlike u doživljavanju i posljedicama stresa. Sistematizacija osnovnih elemenata profesionalnog stresa kao transakcijskog procesa (Cooper i Baglioni, 1988; Cooper, Sloan i Williams, 1988; O'Driscoll i Cooper, 2002) kod nastavnika u visokom obrazovanju nužna je zbog metodoloških i konceptualnih neusklađenosti u ovom području. Ovdje se prvenstveno misli na sistematizaciju izvora i posljedica stresa te definiranje promijenjenih uvjeta rada u akademskoj zajednici kao direktnih uzroka određenim izvorima stresa. Budući da je glavni cilj većine dosadašnjih istraživanja radnoga stresa nastavnika u visokom obrazovanju bio utvrditi razine izvora i posljedica stresa, u ovom području općenito manjkaju istraživanja utemeljena na teorijskim okvirima koja bi uključivala testiranje postojećih modela profesionalnog stresa, odnosno veza između izvora i ishoda stresa te moderatorskih i medijatorskih uloga individualnih i organizacijskih varijabli. Pritom je evidentna potreba za longitudinalnim istraživanjima kako bi se došlo do saznanja koji su izvori stresa u poslu sveučilišnih nastavnika, u kojoj mjeri te pod kojim uvjetima dovode do određenih posljedica. Nedostatak je dosadašnjih istraživanja i oslanjanje na samoprocjene pri određivanju razina izvora i posljedica stresa. Primjerice, kada se radi o radnom opterećenju kao izvoru stresa, relativno su lako dostupne objektivnije mjere intenziteta (npr. broj radnih sati u nastavi, broj mentorstava, broj studenata, broj kolegija/predmeta i sl.). Također su moguće i objektivnije mjere radnoga učinka, dakle ishoda koji je izuzetno važan, a kojem je malo pažnje posvećeno u dosadašnjim istraživanjima (npr. broj objavljenih znanstvenih članaka, evaluacija kvalitete nastave i sl.).

Do sada ne postoje objavljeni podaci o razinama stresa nastavnika u visokom obrazovanju u Republici Hrvatskoj. Globalizacijski procesi, međutim, uvjetuju prelijevanje većine opisanih problema s kojima se susreću visokoškolski nastavnici

na sve zemlje. Osim toga, niz je specifičnih okolnosti s kojima se suočavaju hrvatski sveučilišni nastavnici, a zbog kojih bi se povećane razine stresa mogle očekivati. Ovdje se prvenstveno misli na prilagođavanje promjenama u sustavima visokoškolskog obrazovanja, nedovoljno ulaganje u znanost i obrazovanje (Vikić Topić i Fuchs, 2006) te relativno velik broj nastavnika u asistentskim zvanjima (Državni zavod za statistiku, 2010) koje karakterizira niža autonomija i kontrola te veća nesigurnost posla. Povezanosti stresora s mjerama psihofizičkoga zdravlja, radnoga učinka, zadovoljstva poslom te namjerom napuštanja posla sveučilišnih nastavnika dobivene u stranim istraživanjima upozoravaju na nužnost određivanja osnovnih izvora stresa kod hrvatskih sveučilišnih nastavnika. Općeprihvaćeno je da stres "košta" (Arnold i sur., 2005), a kada se radi o nastavnicima u visokom obrazovanju, čini se da je "cijena" viša od materijalne. Stres je nastavnika u visokom obrazovanju obrnuto proporcionalan s općim razvojem znanosti, a osim toga predstavlja prijetnju velikom broju studenata (Kinman, 1998; Lease, 1999).

Na temelju je navedenoga moguće preporučiti i neke intervencijske strategije. Primarne se intervencijske strategije odnose na eliminaciju ili redukciju stresora na radnom mjestu (O'Driscoll i Cooper, 2002). S obzirom da su se u dosadašnjim istraživanjima radno opterećenje i neravnoteža radne i obiteljske/društvene domene pokazali značajnim izvorima stresa za ovu profesiju, primarna bi razina intervencije podrazumijevala reduciranje opsega posla kroz povećanje broja nastavnika, ali i administrativnog i tehničkog osoblja. Smanjivanje bi nastavnog i administrativnog radnog opterećenja reduciralo negativno prelijevanje s posla na obitelj, ali i s ove dvije radne domene na istraživačku. Kada se radi o ravnoteži dviju domena života, radne i obiteljske/društvene, potrebno je naglasiti kako sveučilišni nastavnici visoko vrednuju vremensku fleksibilnost u obavljanju posla. Zbog toga je tzv. "politika vidljivosti" odnosno očekivanje prisutnosti na radnom mjestu od 9.00 do 17.00 sati, koja je prisutna na nekim fakultetima, neprimjerena (Kinman i Jones, 2004). Jedna od karakteristika sveučilišnih nastavnika je da poslove koji zahtijevaju dublju koncentraciju obavljaju kod kuće jer im prostorni uvjeti na radnom mjestu to ne dopuštaju, zbog čega je stav rukovoditelja u redukciji izvora stresa jako važan. S obzirom da je evidentno da nastavnici u visokom obrazovanju percipiraju i intenzivno doživljavaju stresne situacije i njihove posljedice, uz primarne se intervencije preporučuju i sekundarne i tercijarne intervencije. Sekundarne intervencije podrazumijevaju pomoć pojedincima u suočavanju sa stresorima na radnom mjestu te su usmjerene na usvajanje prikladnih načina suočavanja sa stresorima (O'Driscoll i Cooper, 2002). Za učinkovitost je ovakvih sekundarnih intervencija nužna, međutim, identifikacija potreba samih nastavnika i visokoškolskih ustanova u kojima su zaposleni. Konačno, tercijarne intervencije ili tzv. programi pomoći zaposlenicima osiguravaju podršku i savjetovanje zaposlenicima koji doživljavaju posljedice stresa povezanog s poslom (O'Driscoll i Cooper, 2002), te se u ovom smislu mogu preporučiti savjetovišta pri sveučilištima u koja bi se nastavnici mogli obratiti. Ipak, potrebno je naglasiti da su sekundarne i tercijarne intervencije općenito usmjerene na zaposlenike te one,

dugoročno gledajući, ne mogu održati zdravlje i učinak zaposlenika na optimalnoj razini (Giga, Cooper i Faragher, 2003). Najveći bi naglasak, stoga, trebao biti na primarnim intervencijama, odnosno organizacijskim promjenama radnih uvjeta utemeljenima na sistematičnoj analizi stresora u ustanovama visokoga obrazovanja.

Literatura

- Abouserie, R. (1996). Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff. *Educational Psychology*, 16, 49-56.
- Adriaenssens, L., De Prins, P. i Vloeberghs, D. (2006). Work experience, work stress and HRM at the University. *Management Revue-The International Review of Management Studies*, 17, 344-363.
- Arnold, J., Silvester, J., Patterson, F., Robertson, I., Cooper, C.L. i Burns, B. (2005). *Work psychology – Understanding human behaviour in the workplace*. London: FT Prentice Hall.
- Arnold, G.L., Trice, A.G., Rosevear, S.G. i McKinnon, S.A. (1996). Faculty stress: The influence of institutional characteristics. *ERIC Collection of ASHE Annual Meeting Paper*, 1-20. Preuzeto dana 6. srpnja 2010 s http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/16/67/03.pdf.
- Barkhuizen, N. i Rothmann, S. (2008). Occupational stress of academic staff in South African higher education institutions. *South African Journal of Psychology*, 38, 321-336.
- Barnes, L.L.B., Agago, M.O. i Coombs, W.T. (1998). Effects of job-related stress on faculty intention to leave academia. *Research in Higher Education*, 39, 457-469.
- Bilge, F. (2006). Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. *Social Behavior, Personality: An International Journal*, 34, 1151-1160.
- Blix, A.G., Cruise, R.J., Mitchell, B.M. i Blix, G.G. (1994). Occupational stress among university teachers. *Educational Research*, 36, 157-169.
- Bradley, J. i Eachus, P. (1995). Occupational stress within a U.K. higher education institution. *International Journal of Stress Management*, 2, 145-158.
- Cartwright, S. i Cooper, C.L. (2002). *ASSET: An organisational stress screening tool – The management guide*. Manchester, UK: RCL Ltd.
- Catano, V., Francis, L., Haines, T., Kirpalani, H., Shannon, H., Stringer, B. i sur. (2010). Occupational stress in Canadian universities: A national survey. *International Journal of Stress Management*, 17, 232-258.
- Cooper, C.L. i Baglioni, A.J. (1988). A structural model approach toward the development of a theory of the link between stress and mental health. *British Journal of Medicine Psychology*, 61, 87-102.

- Cooper, C.L., Sloan, S.J. i Williams, S. (1988). *Occupational stress indicator: Management guide*. Windsor: NFER-Nelson.
- Cownie, F. (2004). Two jobs, two lives and a funeral: Legal academics and work-life balance. *Web Journal of Current Legal Issues Ltd*, 5. Preuzeto dana 6. srpnja 2010 s <http://webjcli.ncl.ac.uk/2004/issue5/cownie5.html>.
- De Nobile, J.J. i McCormick, J. (2005). Job satisfaction and occupational stress in catholic primary schools: Implications for school leadership. *Leading, Managing*, 13, 31–48.
- Doyle, C.E. (2003). *Work and organizational psychology: An introduction with attitude*. Hove, E. Sussex: Psychology Press (Taylor & Francis).
- Doyle, C.E. i Hind, P. (1998). Occupational stress, burnout and job status in female academics. *Gender, Work and Organisation*, 5, 67–82.
- Državni zavod za statistiku (2010). Nastavnici i suradnici u nastavi na visokim učilištima u ak. g. 2009./2010. *Priopćenje*, 8.1.1. Zagreb: Državni zavod za statistiku. Preuzeto dana 6. srpnja 2010 s http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2010/08-01-01_01_2010.htm
- Giga, S.I., Cooper, C.L. i Faragher, B. (2003). The development of a framework for a comprehensive approach to stress management interventions at work. *International Journal of Stress Management*, 10, 280–296.
- Gillespie, N.A., Walsh, M., Winefield, A.H., Dua, J. i Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work and Stress*, 15, 53–72.
- Gmelch, W.H., Lovrich, N.P. i Wilke, P.K. (1984). Sources of stress in academe: A national perspective. *Research in Higher Education*, 20, 477–490.
- Gmelch, W.H., Wilke, P.K. i Lovrich, N.P. (1986). Dimensions of stress among university faculty: Factor-analytic results from a national study. *Research in Higher Education*, 24, 266–286.
- Goldberg, D. i Williams, P. (1988). *A User's guide to the General Health Questionnaire*. Windsor: NFER-Nelson.
- Hammond, C. i Churchman, D. (2008). Sustaining academic life: A case for applying principles of social sustainability to the academic profession. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 9, 235–245.
- Hatta, T. i Nishiide, S. (1991). Teachers' stress in Japanese primary schools: Comparison with workers in private companies. *Stress Medicine*, 7, 207–211.
- Houtman, I.L.D. i Kompier, M.A.J. (1995). Risk factors and occupational risk groups for work risk in the Netherlands. U: S.L. Sauter i L.R. Murphy (Ur.), *Organizational risk factors for job stress Washington* (str. 209–225). Washington, DC: American Psychological Association.
- Jacobs, P.A., Tytherleigh, M.Y., Webb, C. i Cooper, C.L. (2007). Predictors of work performance among higher education employees: An examination using the ASSET model of stress. *International Journal of Stress Management*, 14, 199–210.

- Johnson, S., Cooper, C.L., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. i Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 178–187.
- Karasek, R. i Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kenny, D.T. i McIntyre D. (2005). Constructions of occupational stress: Nuance or novelty? U: A-S.G. Antoniou i C.L. Cooper (Ur.), *Research companion to organizational health psychology* (str. 20–58). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Kinman, G. (1998). *Pressure Points: A survey into the causes and consequences of occupational stress in UK academic and related staff*. London: Association of University Teachers. Preuzeto dana 6. srpnja 2010 s <http://www.ucu.org.uk/media/pdf/pressurepoints.pdf>.
- Kinman, G. (2001). Pressure points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*, 21, 473–492.
- Kinman, G. i Jones, F. (2003). "Running up and down escalator": Stressors and strains in UK academics. *Quality in Higher Education*, 9, 21–38.
- Kinman, G. i Jones, F. (2004). *Working to the limit: Stress and work-life balance in academic and academic related employees in the UK. WP 65*. London: Association of University Teachers. Preuzeto dana 6. srpnja 2010 s <http://www.ucu.org.uk/media/pdf/4/7/workingtothelimit.pdf>.
- Kinman, G. i Jones, F. (2008a). Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: Testing an expanded model. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 236–251.
- Kinman, G. i Jones, F. (2008b). A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17, 41–60.
- Kobasa, S. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1–11.
- Lackritz, J.R. (2004). Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, 20, 713–729.
- Lease, S.H. (1999). Occupational role stressors, coping, support, and hardiness as predictors of strain in academic faculty: An emphasis on new and female faculty. *Research in Higher Education*, 40, 285–307.
- Leung, T.W., Siu, O.L. i Spector, P.E. (2000). Faculty stressors, job satisfaction and psychology distress among university teachers in Hong Kong: The role of locus of control. *International Journal of Stress Management*, 7, 121–138.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. i Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- McClenahan, C.A., Giles, M.L. i Mallett, J. (2007). The importance of context specificity in work stress research: A test of the Demand-Control-Support model in academics. *Work & Stress*, 21, 85–95.

- Michailidis, M. i Asimenos, A. (2002). Occupational stress as it relates to higher education, individuals and organisations. *Work*, 19, 137–147.
- Michela, J.L., Lukaszewski, M.P. i Allegrante, J.A. (1995). Organizational climate and work stress: A general model applied to inner-city schoolteachers. U: S.L. Sauter i L.R. Murphy (Ur.), *Organizational risk factors for job stress* (str. 61–80). Washington, DC: American Psychological Association.
- Muchinsky, P.M. (2006). *Psychology applied to work*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Muhonen, T. i Torkelson, E. (2003). The Demand-control-support model and health among women and men in similar occupations. *Journal of Behavioral Medicine*, 26, 601–613.
- Muhonen T. i Torkelson, E. (2004). Work locus of control and its relationship to health and job satisfaction from a gender perspective. *Stress and Health*, 20, 21–28.
- Narayanan, L., Menon, S. i Spector, P.E. (1999). Stress in the workplace: A comparison of gender and occupations. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 63–73.
- NIOSH – National Institute for Occupational Safety and Health (1999). *Stress at work. DHHS Publication, 99–101*. Cincinnati, OH: Author.
- O'Driscoll, M.P. i Cooper, C.L. (2002). Job-related stress and burnout. U: P. Warr (Ur.), *Psychology at work* (str. 203–229). Harlow: Penguin Books Ltd.
- Oi-Ling, S. (1995). Occupational stress among school teachers: A review of research findings relevant to policy formation. *Education Journal*, 23, 105–124.
- Okpara, J.O., Squillace, M. i Erondy, E.A. (2005). Gender differences and job satisfaction: A study of university teachers in the United States. *Women in Management Review*, 20, 177–190.
- O'Laughlin, E.M. i Bischoff, L.G. (2005). Balancing parenthood and academia. Work/family stress as influenced by gender and tenure status. *Journal of Family Issues*, 26, 79–106.
- Oshagbemi, T. (1997). The influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology*, 12, 511–519.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30, 1210–1232.
- Palmer, S., Cooper, C.L. i Thomas, K. (2003). *Creating a balance: Managing stress*. London: British Library.
- Parry, J., Mathers, J., Thomas, H., Lilford, R., Stevens, A. i Spurgeon, P. (2008). More students, less capacity? An assessment of the competing demands on academic medical staff. *Medical Education*, 42, 1155–1165.
- Ritvanen, T., Louhevaara, V., Helin, P., Vaisanen, S. i Hanninen, O. (2006). Responses of the autonomic nervous system during periods of perceived high and low work stress in younger and older female teachers. *Applied Ergonomics*, 37, 311–318.

- Schonfeld, I.S. (1989). Psychological distress in a sample of teachers. *The Journal of Psychology*, 124, 321–338.
- Schonfeld, I.S. (1990). Coping with job-related stress: The case of teachers. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 141–149.
- Schonfeld, I.S., Rhee, J. i Xia, F. (1995). Methodological issues in occupational-stress research: Research in one occupational group and wider applications. U: S.L. Sauter i L.R. Murphy (Ur.), *Organizational risk factors for job stress* (str. 323–339). Washington DC: American Psychological Association.
- Schonfeld, I.S. i Ruan, D. (1991). Occupational stress and preemployment measures of depressive symptoms: The case of teachers. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 95–114.
- Shaw, S. i Cassell, C. (2007). "That's not how I see it": Female and male perspectives on the academic role. *Women in Management Review*, 22, 497–515.
- Smith, A., Brice, C., Collins, A., Matthews, V. i McNamara, R. (2000). *The Scale of occupational stress: A further analysis of the impact of demographic factors and type of job, CRR 311*. Crown, Norwich: HSE Books.
- Spector, P.E. (1988). Development of the Work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335–340.
- Spielberger, C.D., Vagg, P.R. i Wasala, C. F. (2003). Occupational stress: Job pressures and lack of support. U: J.C. Quick i L.E. Tetrick (Ur.), *Handbook of occupational health psychology* (str. 185–200). Washington, DC: American Psychological Association.
- Stranks, J. (2005). *Stress at work: Management and prevention*. Oxford: Elsevier Butterworth Heinemann.
- Sulsky, L. i Smith, C.A. (2005). *Work stress*. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Thorsen, E.J. (1996). Stress in academe: What bothers professors? *Higher Education*, 31, 471–489.
- Tümekaya, S., Hamarta, E., Deniz, M.E., Çelik, M. i Aybek, B. (2008). Emotional intelligence, humor style and life satisfaction: A study on university academic staff. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 3, 16–18.
- Tytherleigh, M.Y. (2003). What employers may learn from English higher education institutions: A fortigenic approach to occupational stress. *Journal of Industrial Psychology*, 29, 101–106.
- Tytherleigh, M.Y., Jacobs, P.A., Webb, C., Ricketts, C. i Cooper, C.L. (2007). Gender, health and stress in English university staff – Exposure or vulnerability? *Applied Psychology: An International Review*, 56, 267–287.
- Tytherleigh, M.Y., Webb, C., Cooper, C.L. i Ricketts, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions: A comparative study of all staff categories. *Higher Education Research and Development*, 24, 41–61.

- Vagg, P.R., Spielberger, C.D. i Wasala, C.F. (2002). Effects of organizational level and gender on stress in the workplace. *International Journal of Stress Management*, 9, 243–261.
- Vikić Topić, D. i Fuchs R. (2006). *Znanstvena i tehnološkijska politika Republike Hrvatske: 2006.–2010. godine*. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa. Svebor. ISBN 953-6569-26-4.
- Winefield, A.H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J. i Hapauararchchi, J. (2002). *Occupational stress in Australian universities: A National survey 2002*. An NTEU Report to the Vice Chancellors, National Tertiary Education Union, Faculty and Staff of Australian Universities and The Ministers for Education and Health.
- Winefield, A.H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapauararchchi, J. i Boyd, C. (2003). Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *International Journal of Stress Management*, 10, 51–63.
- Winefield, A.H. i Jarrett, R. (2001). Occupational stress in university staff. *International Journal of Stress Management*, 8, 285–298.
- Wolf-Wendel, L.E. i Ward, K. (2006). Academic life and motherhood: Variations by the institutional type. *Higher Education*, 52, 487–521.

Occupational Stress in University Teachers

Abstract

This paper gives a systematic review of insights on occupational stress in teachers employed in higher education institutions. Results of past research suggest that working in the academic community is a very stressful occupation. The paper analyses the changes in higher education institutions that are considered as direct antecedents of higher levels of stress in university teachers. A review of past studies focused on examination of the sources of stress inherent in the work of university teachers indicated that they are primarily related to the disadvantage of working conditions, high workload and work-life imbalance. Furthermore, the paper discusses negative stress outcomes in university teachers, especially levels of psychophysical well-being, work satisfaction, work performance, and intention of leaving the profession. It also analyses group differences in the perception of sources of stress and the experience of negative stress outcomes. Finally, the paper gives theoretical and methodological directions for further studies in this area in our and other countries, as well as recommendations for possible intervention strategies.

Keywords: occupational stress, university teachers, higher education institutions, sources and outcomes of stress, academic rank, gender

Primljeno: 22.07.2010.