

Zadovoljstvo poslom kod nastavnika privatnog i javnog visokog učilišta

UDK: 331.3:378.147
Izvorni znanstveni članak
Primljeno: 27.11.2013.

Ida Žužić¹
Hrvatski operator
tržišta energije, d.o.o.
ida.zuzic@hrote.hr



Dr. sc. Irena Miljković Krečar²
Veleučilište VERN'
irena.miljkovic@vern.hr



Sažetak

U radu je ispitana percepcija važnosti i zadovoljstvo s različitim aspektima posla kod visokoškolskih nastavnika iz privatne i javne ustanove. Primijenjene su dvije mjere zadovoljstva poslom, jedna temeljena na globalnom, druga na analitičkom pristupu. Na prvom upitniku nastavnici ukupno najvažnijim procjenjuju zanimljivost posla, s kojom su i najzadovoljniji. Najmanje važnim vide mogućnost odlučivanja, s čime su i najmanje zadovoljni. Na drugom upitniku, najveće zadovoljstvo iskazano je samim poslom, a najmanje plaćom. Među nastavnicima dvije ustanove generalno je više sličnosti nego razlika, no na prvom upitniku pronađene su razlike u procjeni važnosti radnih uvjeta (važnije u javnom sektoru) i u procjeni zadovoljstva s kolegama (zadovoljniji u privatnom sektoru). Nalazi potvrđuju hipoteze o važnosti i zadovoljstvu intrinzičnih faktora zadovoljstva poslom kod visokoškolskih nastavnika.

Ključne riječi: aspekti zadovoljstva poslom, percepcija važnosti posla, privatni i javni sektor, visokoškolski nastavnici

¹ Ida Žužić je diplomirala na Veleučilištu VERN' u Zagrebu, smjer Poduzetnički menadžment i stekla zvanje stručne specijalistice ekonomije. Zaposlena je na mjestu voditeljice ureda direktora.

² Irena Miljković Krečar diplomirala je, magistrirala i doktorirala psihologiju na Filozofskom fakultetu u Zagrebu. Zaposlena je na Veleučilištu VERN' kao nastavnica psiholoških kolegija i predstojnica Katedre psihologije i komunikacije. Posebna područja njenog znanstvenog interesa su organizacijska psihologija i psihologija poduzetništva. Pored nastave bavi se poslovima profesionalne selekcije.

Uvod

Rad ima značajno mjesto u životu svakog čovjeka. Osim što čovjeku osigurava financijska sredstva za zadovoljenje egzistencijalnih potreba, ima vrlo važnu socijalnu i psihološku funkciju. Sa socijalnog aspekta rad pruža mogućnosti za socijalnu interakciju i zadovoljenje njegovih socijalnih potreba, dok je s psihološkog aspekta rad jedan od najvažnijih izvora zadovoljavanja pojedinačnih potreba višeg reda, poput primjerice, potrebe za autonomijom ili samoaktualizacijom, čime bitno utječe na cjelokupan pojedinčev identitet ili sliku o sebi (Šverko i Galić, 2006.).

Zadovoljstvo poslom opći je afektivni odnos pojedinca prema svome poslu ali i prema cjelokupnoj radnoj situaciji. Obično se odnosi na stavove nekog pojedinog djelatnika, ali se isto tako može odnositi i na stav neke određene grupe (Sambol, 2009., 53.). Također, zadovoljstvo poslom može obuhvaćati samo jedan aspekt posla ili se može shvatiti kao sveobuhvatni stav. To znači da zaposlenici mogu biti zadovoljni jednim aspektom posla, primjerice, suradnicima, a nezadovoljni drugim aspektom kao što je plaća. Na stupanj zadovoljstva poslom mogu utjecati brojni **osobni** i **organizacijski faktori**, te njihova interakcija (Furnham, 1997.). Osobni faktori su oni koje zaposlenik „donosi“ u svoju radnu organizaciju, njegove *psihološke karakteristike* (temeljne crte ličnosti, stupanj samopoštovanja, tolerancija na stres i opće zadovoljstvo životom) i *opće karakteristike* (npr. dob, spol, obrazovanje, kultura). Organizacijski se faktori odnose na radno okruženje, odnosno na *karakteristike posla* (npr. radno opterećenje, dinamičnost posla, potrebne vještine, samostalnost, složenost zadataka, povratna informacija o uspješnosti i fizikalni uvjeti rada) i *organizacijske politike i procedure* (npr. sustav nagrađivanja, kvaliteta rukovođenja, mogućnost napredovanja, organizacijska kultura, sudjelovanje u donošenju odluka, grupna kohezija). U literaturi se karakteristike koje proizlaze iz samog posla nazivaju još i *intrinzičnim radnim atributima*, a kontekst obavljanja tog posla ili karakteristike organizacije *ekstrinzičnim atributima* (Novak, Laušić i Jandrić Nišević, 2008.).

Proveden je velik broj istraživanja o povezanosti različitih osobnih i organizacijskih faktora sa zadovoljstvom poslom. Hofstede (2001.) primjerice nalazi da odnos između dobi i zadovoljstva poslom bilježi značajan porast nakon 36-e godine života, što se može povezati i s radnom pozicijom koju osoba stječe tijekom radnog vijeka. Također, u više je istraživanja utvrđeno da muškarci i žene ne vrednuju jednako pojedine aspekte posla. Primjerice, Souza-Poza i Souza-Poza (2000.) nalaze da su muškarcima na poslu važniji bonusi, beneficije, nagrade i statusni simboli (npr. službeni auto) nego ženama, kojima je važnije u kakvoj okolini rade. Nezadovoljstvo poslom može biti i stabilna osobna predispozicija, odnosno crta ličnosti (Noe i sur., 2006.). Pojedini ljudi generalno su više nezadovoljni svim aspektima svog života

te negativnije percipiraju različita iskustva, uključujući i radno. Njihov fokus je u većoj mjeri na negativnim aspektima sebe i drugih ljudi, pa tako nezadovoljstvo donose i na posao. Meta-analiza radova o odnosu dimenzija ličnosti petfaktorskog modela i zadovoljstva poslom pokazuje da su sa zadovoljstvom poslom najviše povezane osobine emocionalna stabilnost (tj. niski neuroticizam, $r=-0,29$), ekstraverzija ($r=0,26$) i savjesnost ($r=0,25$) (Judge, Heler i Mount, 2002.). Brojna su i istraživanja utjecaja nacionalne kulture na zadovoljstvo poslom. Eskildsen i Kristensen (2008.) ispitali su razine zadovoljstva u 22 zemlje i dobili da je najveće zadovoljstvo poslom u Danskoj, Norveškoj i Finskoj, a najmanje u Mađarskoj, Češkoj i Japanu. Razlika između zemalja s najmanjim zadovoljstvom (primjerice Japan) i zemalja s najvećim zadovoljstvom (npr. Danska) gotovo je dvostruka.

Kada govorimo o organizacijskim faktorima, pojedina istraživanja (npr. Judge i Church, 2000.), pokazala su kako su ljudi zadovoljniji ukoliko obavljaju posao koji je izazovniji nego ako obavljaju jednostavan, rutinski posao. Dinamičan posao naime omogućuje zaposlenicima da rade raznovrsne zadatke, daje im slobodu djelovanja te im omogućuje povratnu informaciju o tome kako je posao obavljen. Umihanić i sur. (2010.) nalaze i da su zaposlenici zadovoljniji ukoliko je organizacija više decentralizirana te im je dana veća mogućnost sudjelovanja u odlučivanju. O organizacijskim faktorima relevantnima za zadovoljstvo poslom govori i poznata Herzbergova dvofaktorska teorija motivacije prema kojoj su loši ekstrinzični faktori (tzv. higijeni), tj. loša plaća, uvjeti rada ili kvaliteta rukovođenja, izvori nezadovoljstva na poslu, a s njihovim zadovoljenjem osoba ne postaje automatski zadovoljna, već samo prestaje biti nezadovoljna. S druge strane, postoje faktori intrinzične prirode (tzv. motivatori), poput zanimljivosti posla, mogućnosti odlučivanja, smislenosti rada i dr., s čijim zadovoljavanjem osoba postaje zadovoljna svojim poslom (Furnham, 1997.; Bahtijarević-Šiber, 1999.).

Govoreći o organizacijskim faktorima zadovoljstva na poslu, u literaturi se često analizira i vrsta tržišta unutar kojeg tvrtka egzistira. U ekonomiji postoji termin *dualno tržište rada* (Piore, 1979.), odnosno takvo tržište gdje u jednoj zemlji postoje dva tržišta rada i na svakom od njih vrijede različita pravila. Tako jednu skupinu predstavljaju zaposlenici na radnim mjestima koja su relativno sigurna i bolje plaćena. Drugu skupinu predstavljaju zaposlenici na nestabilnim radnim mjestima gdje radnička prava nisu zaštićena. Kod nas takvo dualno tržište rada postoji kada usporedimo javni i privatni sektor. Poduzeća privatnog sektora su u privatnom vlasništvu, financiraju se kroz privatne donacije ili prodaju, te su, za razliku od javnog sektora, pod znatno većim utjecajem tržišta nego državnih vlasti (Baarspul, 2009.). Privatni sektor podrazumijeva zaposlenje u funkciji koja nije u sklopu državnih – upravnih organa, dok javni sektor obuhvaća poslove koji su u društveno-državnoj koristi i

službi. Iako se u privatnom sektoru više radi, plaće su više i postoji veća mogućnost napredovanja, vjerojatnost gubitka posla je veća. U RH postoji primjetna razlika između stanja u privatnom i javnom sektoru. Privatni je sektor naočigled siromašniji u pogledu resursa, zaposlenici često rade vikendima, blagdanima i praznicima, a plaće su niže. U javnom su pak sektoru, bez obzira na mnogobrojne afere, korupciju i zapošljavanje preko veza, ostvareni ugodniji uvjeti rada, realizirani u prvom redu putem većeg broja slobodnih dana, te veće sigurnosti zaposlenja (Baarspul, 2009.).

Ispitujući zadovoljstvo pojedinim aspektima posla (plaćom, napredovanjem, suradnicima, nadređenima, zanimljivosti posla i poslom općenito) među djelatnicima u državnom i privatnom sektoru Schneider i Vaught (1993.) pronalaze značajne razlike u zadovoljstvu plaćom u korist privatnog sektora. Rainey i Bozeman (2000.) nalaze da su zaposleni u javnom sektoru, iako s većim stupnjem općeg zadovoljstva poslom, manje zadovoljni mogućnostima napredovanja, autonomijom u radu, zaradom i rukovodstvom. Ghinetti (2007.) nalazi da se kao jedan od najvažnijih aspekata zadovoljstva poslom u ovom kontekstu izdvaja sigurnost posla, odnosno da u javnom sektoru postoji veći stupanj zaštite radnika od gubitka posla.

Osim razlika u kvaliteti radnog života između privatnog i javnog sektora, razlike među zaposlenicima u privatnom i javnom sektoru intenzivno se istražuju i obzirom na motivaciju, radne vrijednosti i stavove prema radu. Buelens i Van der Broeck (2007.) navode da zaposlenici u privatnom sektoru značajno više cijene ekonomske nagrade od svojih kolega u javnom sektoru, te da je plaća za zaposlene u privatnom sektoru veći izvor motivacije nego za zaposlene u javnom sektoru. Houston (2000.) smatra kako su glavni izvori motivacije kod zaposlenih u javnom sektoru intrinzični aspekti posla poput sadržaja posla, mogućnosti razvoja, socijalnog priznanja, autonomije, zanimljivog posla i mogućnosti učenja novih stvari. S obzirom na to da u javnoj službi ima manje mogućnosti za napredovanje, a plaće su niže, pretpostavlja se da znatan dio radne motivacije zaposlenici crpe iz intrinzičnih atributa posla, te iz drugih ekstrinzičnih atributa (mimo plaće) poput sigurnosti posla. Pored toga utvrđeno je da postoje razlike u stupnju odanosti organizaciji, pri čemu su zaposleni u javnom sektoru manje odani organizacijama u kojima rade nego njihove kolege u privatnom sektoru (Buelens i Van den Broeck, 2007.). Nadalje, razlike se nalaze i u radnim vrijednostima zaposlenika državnog i privatnog sektora. Osim motivacije i odanosti, razlike između zaposlenika u privatnom i javnom sektoru često se istražuju i s obzirom na radne vrijednosti koje zaposlenici njeguju. Baarspul (2009.) tako nalazi da zaposlenici javnog sektora značajno više cijene koliko njihov posao doprinosi društvu u cjelini. Odnosno, iako oni mogu istovremeno osjećati privlačnije i odbijanje od svoje organizacije, one javne organizacije koje značajno doprinose društvu imat će odanije zaposlenike.

U načelu, postoje dva temeljna pristupa mjerenju zadovoljstva poslom - globalni i analitički pristup. Globalni pristup (Šverko, 1991.) polazi od pretpostavke da je zadovoljstvo poslom opći afektivni stav prema poslu i organizaciji, koji se može shvatiti kao jednodimenzionalni konstrukt te se mjeri skalom sa samo jednom česticom, odnosno pitanjem: "Koliko ste zadovoljni svojim poslom?". Za razliku od njega, analitički pristup ispituje zadovoljstvo poslom u njegovim različitim aspektima, primjerice, plaćom, stupnjem samostalnosti u radu, stilom vodstva i slično. Na taj način može se ispitati struktura zadovoljstva, odnosno dobiti odgovore na pitanja čime su to radnici zadovoljni, a čime nisu. Prednost globalnog pristupa je u tome što su takvi upitnici smisleni za radnike, jednostavno ih je konstruirati i brzo se obrađuju. Njegov glavni nedostatak je problem njegove interpretacije. Naime, svi zaposlenici u nekoj poslovnoj organizaciji ne moraju procjenjivati istu stvar. Prednost analitičkog pristupa je u tome što se može jasno utvrditi u kojim je to aspektima posla zaposlenik zadovoljan, a u kojima nije. Njegov glavni nedostatak je taj što nema jednoznačnog odgovora na to koliko čimbenika treba uključiti u pojedini upitnik. Oba se pristupa temelje na samoprocjeni, što je prikladno jer se radi o individualnim varijablama.

Metodologija istraživanja

U ovom radu ispitana je percepcija važnosti različitih aspekata posla i aktualno zadovoljstvo poslom kod visokoškolskih nastavnika u privatnoj i javnoj ustanovi.

Ciljevi i hipoteze istraživanja

Ciljevi ovog istraživanja su sljedeći:

- Utvrditi koji aspekt posla visokoškolski nastavnici smatraju najvažnijim
- Utvrditi s kojim aspektima posla su visokoškolski nastavnici najviše i najmanje zadovoljni
- Utvrditi postoje li razlike u percepciji važnosti i zadovoljstva poslom kod nastavnika privatnog i javnog sektora

Hipoteze koje postavljamo vezano uz navedene ciljeve su:

H1. Nastavnici najvažnijim smatraju intrinzične aspekte posla.

H2. Nastavnici su zadovoljniji intrinzičnim nego ekstrinzičnim aspektima posla.

H3. Postoje razlike u stupnju zadovoljstva različitim aspektima posla između nastavnika privatnog i javnog sektora, pri čemu su nastavnici privatnog sektora više zadovoljni plaćom.

Postupak

Anonimni elektronski upitnik konstruiran pomoću alata Free online surveys³ odaslan je na službene e-mail adrese nastavnika s dvije visokoškolske ustanove iz Zagreba - Veleučilišta VERN⁷ (privatni sektor) i Ekonomskog fakulteta u Zagrebu (javni sektor). Obje ustanove su s područja ekonomije, kako bi nastavnici u što većoj mjeri bili izjednačeni po faktorima koji potencijalno utječu na zadovoljstvo poslom. Od ukupno 120 odaslanih upitnika, popunjena su 70, od kojih jedan nepravilno, te je izbačen iz daljnje analize. Tako konačan uzorak broji ukupno 69 nastavnika, od kojih je 34 nastavnika (49%) iz javnog sektora (Ekonomski fakultet), i 35 (51%) iz privatnog sektora (Veleučilište VERN⁷). Anketiranje je provedeno u razdoblju od veljače do svibnja 2013. godine.

Instrumenti

Primijenjena su dva upitnika zadovoljstva poslom, jedan koji se temelji na globalnom i jedan koji se temelji na analitičkom pristupu. Globalno koncipirani upitnik je *Upitnik zadovoljstva u poslu* (ZUP, Šverko i Galić, 2009.), koji na po jednoj čestici ispituje devet aspekata zadovoljstva poslom: *dobra zarada, pravedna plaća, uvjeti rada, sigurnost posla, sposobnost rukovodstva, ugodnost suradnika, mogućnosti napredovanja, sudjelovanje u odlučivanju i zanimljivost posla*. Od ispitanika se traži da za svaku od devet karakteristika rada procijene: (A) koliko im je općenito važna i (B) u kojoj mjeri je ona prisutna u njihovom sadašnjem poslu. Odgovori se daju na Likertovoj skali od 5 stupnjeva na kojoj ocjena 1 označava „uopće ne“ i „vrlo sam nezadovoljan“, a ocjena 5 „jako važno“ i „vrlo sam zadovoljan“.

Drugi upitnik, *Koliko sam zadovoljan svojim poslom?* (engl. *How satisfied am I with my job?*, Robbins, 2002.), temeljen na analitičkom pristupu, ispituje zadovoljstvo sa sljedećih 5 aspekata rada: *napredovanje na poslu, suradnici, nadređena osoba, plaća i posao općenito*. Svaki od aspekata prezentiran je s 5 do 10 čestica, koje se procjenjuju na skali od 5 stupnjeva. Ispitanik treba odabrati broj od 1 do 5 koji je bliže pozitivnom opisu pojedinog atributa (npr. pošten) ili suprotnom, negativnom opisu istog atributa (npr. nepošten). Pri procjeni aspekta *napredovanje na poslu* ispitanik treba procijeniti u kojoj mjeri je ono prema zaslugama, redovito, često, dobrih prilika itd. (ukupno 5 stavki). Procjena aspekta *suradnici* uključuje stavke o njihovoj odgovornosti, inteligenciji, aktivnosti, ugodnosti itd. (ukupno 10 stavki). Procjena

³ Free online surveys (2011.). *Create your own Free Online Survey* (online). <http://freeonlinesurveys.com/> (18.02.2013.).

aspekta *nadređena osoba* uključuje procjenu njene kompetencije, taktičnosti, fleksibilnosti, dobrote itd. (ukupno 10 stavki). Procjena aspekta *plaća* uključuje pitanja s procjenom njene visine, mogućnosti luksuza, sigurnosti, adekvatnosti zaslugama itd. (ukupno 5 stavki). Peti aspekt *posao općenito* uključuje 10 pitanja o složenosti, kreativnosti, korisnosti, ugodnosti posla itd. (ukupno 10 stavki).

Uz procjene važnosti i zadovoljstva različitim aspektima posla, ispitane su i neke sociodemografske karakteristike i opći uvjeti rada (dob, spol, akademsko zvanje, nastavno i znanstveno - nastavno zvanje, godine staža ukupno i godine staža u nastavi, tjedni broj sati nastave, tjedni broj sati proveden na radnom mjestu).

Ispitanici

Od ukupno 69 ispitanih nastavnika 39 je žena (56,5%) i 30 muškaraca (43,5%). Pritom je među 35 nastavnika s privatne ustanove 24 žene i 11 muškaraca, a među 34 nastavnika iz javne ustanove 15 žena i 19 muškaraca. Što se tiče dobi ispitanika, ona na ukupnom uzorku varira od 24 do 64 godine s prosječnom vrijednosti $M=43,78$ ($\sigma=11,45$). Iako je prosječna dob Vernovih nastavnika nešto viša ($M=45,77$; $\sigma=9,7$) nego nastavnika s Ekonomije ($M=41,57$, $\sigma=12,82$), što je posljedica toga da na Ekonomiji rade i nastavnici od 24 godine (dok najmlađi Vernov nastavnik ima 30 godina), frekvencije po dobi unutar podskupina pokazuju da je Vernovih nastavnika najviše u dobnoj skupini od 30 do 40 godina ($N=12$), a nastavnika s Ekonomije u dobnoj skupini starijih od 50 godina ($N=12$). Nadalje, nastavnici Ekonomskog fakulteta češće imaju višu akademsku titulu (čak 16 doktora znanosti više u odnosu na Veleučilište VERN⁷), dok su ispitanici s VERN⁷-a češće magistri i ostale kategorije (specijalisti i diplomirani). Odnosno, u uzorku Vernovih nastavnika je 1 prvostupnik, 17 magistara, 7 doktora znanosti, 2 sveučilišna specijalista, 3 profesora i 5 diplomiranih inženjera. Nastavnike Ekonomskog fakulteta čini 7 magistara, 23 doktora znanosti i 4 sveučilišna specijalista.

Što se tiče nastavnih i znanstveno-nastavnih zvanja raspodjela je sljedeća - među Vernovim nastavnicima je - 2 asistenta, 23 predavača, 7 viših predavača, 2 profesora visoke škole i 1 izvanredni profesor. Nastavnici s Ekonomije imaju sljedeća zvanja - 2 predavača, 6 viših predavača, 6 asistenata, 2 viša asistenta, 8 docenata, 3 izvanrednih profesora, 6 redovnih profesora i 1 profesor u trajnom zvanju.

Nadalje, nastavnici s VERN⁷-a imaju više godina radnog staža ukupno ($M=20,94$; $\sigma=10,24$), ali manje godina staža u nastavi ($M=12,97$; $\sigma=6,5$), dok nastavnici s Ekonomskog fakulteta imaju manje godina radnog staža ukupno ($M=17,68$; $\sigma=12,27$), a više godina predavačkog staža ($M=15,12$; $\sigma=11,58$).

Rezultati

Iako to nije bio problem ovog rada, provjerili smo korelacije između spola i dobi s rezultatima na dva primijenjena upitnika. Jedina statistički značajna korelacija s varijablom spol dobivena je za aspekt zadovoljstvo plaćom ($r=0,39$) na drugom upitniku. Pritom pozitivan predznak korelacije označava da su svojom plaćom zadovoljnije žene. Također, jedina značajna korelacija s dobi dobivena je za aspekt zadovoljstvo radnim uvjetima ($r=0,26$).

Analiza rezultata vezanih uz opće radne zahtjeve nastavnika dvaju ustanova pokazuje kako nastavnici s javnog fakulteta prosječno tjedno održavaju 10,7 sati nastave tjedno ($\sigma=4,56$), a s privatnog veleučilišta 14,09 sati nastave tjedno ($\sigma=5,18$). Ova je razlika statistički značajna ($t=-2,86$; $p<0,00$), tj. nastavnici privatne ustanove imaju značajno veće nastavno opterećenje. S druge strane, na pitanje *Koliko sati dnevno u prosjeku morate boraviti na fakultetu?* nastavnici s javnog fakulteta daju prosječan odgovor 7,23 sati ($\sigma=2,75$), a s privatnog veleučilišta 5,74 sati ($\sigma=2,12$). I ova je razlika statistički značajna ($t=2,52$; $p<0,01$), tj. nastavnici javnog fakulteta više dnevno borave unutar ustanove. Rezultati t-testa za ostale opće varijable na dvije skupine nastavnika - staž ukupno ($t=-1,2$; $p>0,05$), staž u nastavi ($t=0,95$; $p>0,05$) i dob ($t=-1,47$; $p>0,05$) nisu se pokazali statistički značajnima.

Slijedi analiza rezultata dva primijenjena upitnika, najprije *Upitnika zadovoljstva u poslu* (ZUP) koji ispituje važnost i zadovoljstvo s 9 aspekata posla, a potom i drugog upitnika *Koliko sam zadovoljan svojim poslom* koji ispituje zadovoljstvo na 5 aspekata posla.

Tablica 1. prikazuje deskriptivnu statistiku rezultata ispitanika na upitniku ZUP, vezano uz važnost pojedinih aspekata posla, na čitavom uzorku i na poduzorcima (Ekonomski fakultet i Veleučilište VERN⁷). Ukupno uzevši, ispitanici najvažnijim ocjenjuju prvo zanimljivost posla ($M=4,81$), zatim pravednu plaću ($M=4,36$), pa radne uvjete ($M=4,35$) itd., a najmanje važnim ocjenjuju mogućnost odlučivanja ($M=3,73$).

Analiza zasebnih rezultata nastavnika dvaju ustanova pokazuje da jedni i drugi najvažnijim karakteristikama posla smatraju zanimljivost posla, a najmanje važnim mogućnost odlučivanja. Međutim, ostale se procjene ponešto razlikuju. Kako bi se utvrdila statistički značajnost ovih razlika izračunat je t-test za svih devet aspekata posla (tablica 1).

Jedina statistički značajna razlika dobivena je za aspekt *radni uvjeti*, pri čemu je on važniji nastavnicima javnog visokog učilišta.

Drugi dio ZUP upitnika uključivao je procjenu zadovoljstva s istih devet aspekata posla. U tablici 2 vidljivo je da su nastavnici ukupno najzadovoljniji zanimljivošću

Tablica 1. Deskriptivna statistika i rezultati t-testa za procjenu važnosti devet aspekata posla kod nastavnika dvaju studija ($N_{\text{Ekonomija}}=34$; $N_{\text{VERN}}=35$)

ASPEKT	Studij	Min	Max	M	σ	t	p																																																																																																																																																																													
Zanimljivost posla	EF	3	5	4,74	0,51	-1,46	0,15																																																																																																																																																																													
	VERN´	4	5	4,89	0,32			UKUPNO		3	5	4,81	0,43			Napredovanje	EF	1	5	4,24	0,96	1,26	0,21	VERN´	1	5	3,95	0,97	UKUPNO		1	5	4,09	0,97			Suradnici	EF	2	5	4,21	0,73	-1,46	0,15	VERN´	1	5	4,49	0,85	UKUPNO		1	5	4,34	0,8			Pravedna plaća	EF	3	5	4,29	0,72	-0,74	0,46	VERN´	2	5	4,43	0,78	UKUPNO		2	5	4,36	0,75			Zarada	EF	3	5	4,03	0,67	0,76	0,45	VERN´	2	5	3,89	0,87	UKUPNO		2	5	3,96	0,78			Rukovodstvo	EF	1	5	4,03	1,09	-1,75	0,08	VERN´	1	5	4,43	0,78	UKUPNO		1	5	4,23	0,96			Radni uvjeti	EF	3	5	4,56	0,61	2,27	0,02	VERN´	1	5	4,14	0,88	UKUPNO		1	5	4,35	0,78			Odlučivanje	EF	2	5	3,74	0,93	0,10	0,92	VERN´	2	5	3,72	0,75	UKUPNO		2	5	3,73	0,84			Sigurnost posla	EF	2	5	4,15	0,96	1,03	0,31	VERN´	2	5	3,92	0,92	UKUPNO		2	5	4,03
UKUPNO		3	5	4,81	0,43																																																																																																																																																																															
Napredovanje	EF	1	5	4,24	0,96	1,26	0,21																																																																																																																																																																													
	VERN´	1	5	3,95	0,97			UKUPNO		1	5	4,09	0,97			Suradnici	EF	2	5	4,21	0,73	-1,46	0,15	VERN´	1	5	4,49	0,85	UKUPNO		1	5	4,34	0,8			Pravedna plaća	EF	3	5	4,29	0,72	-0,74	0,46	VERN´	2	5	4,43	0,78	UKUPNO		2	5	4,36	0,75			Zarada	EF	3	5	4,03	0,67	0,76	0,45	VERN´	2	5	3,89	0,87	UKUPNO		2	5	3,96	0,78			Rukovodstvo	EF	1	5	4,03	1,09	-1,75	0,08	VERN´	1	5	4,43	0,78	UKUPNO		1	5	4,23	0,96			Radni uvjeti	EF	3	5	4,56	0,61	2,27	0,02	VERN´	1	5	4,14	0,88	UKUPNO		1	5	4,35	0,78			Odlučivanje	EF	2	5	3,74	0,93	0,10	0,92	VERN´	2	5	3,72	0,75	UKUPNO		2	5	3,73	0,84			Sigurnost posla	EF	2	5	4,15	0,96	1,03	0,31	VERN´	2	5	3,92	0,92	UKUPNO		2	5	4,03	0,94																				
UKUPNO		1	5	4,09	0,97																																																																																																																																																																															
Suradnici	EF	2	5	4,21	0,73	-1,46	0,15																																																																																																																																																																													
	VERN´	1	5	4,49	0,85			UKUPNO		1	5	4,34	0,8			Pravedna plaća	EF	3	5	4,29	0,72	-0,74	0,46	VERN´	2	5	4,43	0,78	UKUPNO		2	5	4,36	0,75			Zarada	EF	3	5	4,03	0,67	0,76	0,45	VERN´	2	5	3,89	0,87	UKUPNO		2	5	3,96	0,78			Rukovodstvo	EF	1	5	4,03	1,09	-1,75	0,08	VERN´	1	5	4,43	0,78	UKUPNO		1	5	4,23	0,96			Radni uvjeti	EF	3	5	4,56	0,61	2,27	0,02	VERN´	1	5	4,14	0,88	UKUPNO		1	5	4,35	0,78			Odlučivanje	EF	2	5	3,74	0,93	0,10	0,92	VERN´	2	5	3,72	0,75	UKUPNO		2	5	3,73	0,84			Sigurnost posla	EF	2	5	4,15	0,96	1,03	0,31	VERN´	2	5	3,92	0,92	UKUPNO		2	5	4,03	0,94																																									
UKUPNO		1	5	4,34	0,8																																																																																																																																																																															
Pravedna plaća	EF	3	5	4,29	0,72	-0,74	0,46																																																																																																																																																																													
	VERN´	2	5	4,43	0,78			UKUPNO		2	5	4,36	0,75			Zarada	EF	3	5	4,03	0,67	0,76	0,45	VERN´	2	5	3,89	0,87	UKUPNO		2	5	3,96	0,78			Rukovodstvo	EF	1	5	4,03	1,09	-1,75	0,08	VERN´	1	5	4,43	0,78	UKUPNO		1	5	4,23	0,96			Radni uvjeti	EF	3	5	4,56	0,61	2,27	0,02	VERN´	1	5	4,14	0,88	UKUPNO		1	5	4,35	0,78			Odlučivanje	EF	2	5	3,74	0,93	0,10	0,92	VERN´	2	5	3,72	0,75	UKUPNO		2	5	3,73	0,84			Sigurnost posla	EF	2	5	4,15	0,96	1,03	0,31	VERN´	2	5	3,92	0,92	UKUPNO		2	5	4,03	0,94																																																														
UKUPNO		2	5	4,36	0,75																																																																																																																																																																															
Zarada	EF	3	5	4,03	0,67	0,76	0,45																																																																																																																																																																													
	VERN´	2	5	3,89	0,87			UKUPNO		2	5	3,96	0,78			Rukovodstvo	EF	1	5	4,03	1,09	-1,75	0,08	VERN´	1	5	4,43	0,78	UKUPNO		1	5	4,23	0,96			Radni uvjeti	EF	3	5	4,56	0,61	2,27	0,02	VERN´	1	5	4,14	0,88	UKUPNO		1	5	4,35	0,78			Odlučivanje	EF	2	5	3,74	0,93	0,10	0,92	VERN´	2	5	3,72	0,75	UKUPNO		2	5	3,73	0,84			Sigurnost posla	EF	2	5	4,15	0,96	1,03	0,31	VERN´	2	5	3,92	0,92	UKUPNO		2	5	4,03	0,94																																																																																			
UKUPNO		2	5	3,96	0,78																																																																																																																																																																															
Rukovodstvo	EF	1	5	4,03	1,09	-1,75	0,08																																																																																																																																																																													
	VERN´	1	5	4,43	0,78			UKUPNO		1	5	4,23	0,96			Radni uvjeti	EF	3	5	4,56	0,61	2,27	0,02	VERN´	1	5	4,14	0,88	UKUPNO		1	5	4,35	0,78			Odlučivanje	EF	2	5	3,74	0,93	0,10	0,92	VERN´	2	5	3,72	0,75	UKUPNO		2	5	3,73	0,84			Sigurnost posla	EF	2	5	4,15	0,96	1,03	0,31	VERN´	2	5	3,92	0,92	UKUPNO		2	5	4,03	0,94																																																																																																								
UKUPNO		1	5	4,23	0,96																																																																																																																																																																															
Radni uvjeti	EF	3	5	4,56	0,61	2,27	0,02																																																																																																																																																																													
	VERN´	1	5	4,14	0,88			UKUPNO		1	5	4,35	0,78			Odlučivanje	EF	2	5	3,74	0,93	0,10	0,92	VERN´	2	5	3,72	0,75	UKUPNO		2	5	3,73	0,84			Sigurnost posla	EF	2	5	4,15	0,96	1,03	0,31	VERN´	2	5	3,92	0,92	UKUPNO		2	5	4,03	0,94																																																																																																																													
UKUPNO		1	5	4,35	0,78																																																																																																																																																																															
Odlučivanje	EF	2	5	3,74	0,93	0,10	0,92																																																																																																																																																																													
	VERN´	2	5	3,72	0,75			UKUPNO		2	5	3,73	0,84			Sigurnost posla	EF	2	5	4,15	0,96	1,03	0,31	VERN´	2	5	3,92	0,92	UKUPNO		2	5	4,03	0,94																																																																																																																																																		
UKUPNO		2	5	3,73	0,84																																																																																																																																																																															
Sigurnost posla	EF	2	5	4,15	0,96	1,03	0,31																																																																																																																																																																													
	VERN´	2	5	3,92	0,92			UKUPNO		2	5	4,03	0,94																																																																																																																																																																							
UKUPNO		2	5	4,03	0,94																																																																																																																																																																															

posla ($M=4,44$), potom radnim uvjetima ($M=3,96$), suradnicima ($M=3,94$) itd., dok najmanje zadovoljstvo izražavaju s mogućnosti odlučivanja ($M=2,99$). (Tablica 2.)

Analiza rezultata nastavnika pojedine ustanove pokazuje kako su i jedni i drugi najzadovoljniji zanimljivošću posla, a najmanje zadovoljni mogućnošću odlučivanja. Kako se ostale procjene ponešto razlikuju, provjerena je njihova statistička značaj-

Tablica 2. Deskriptivna statistika i rezultati t-testa za zadovoljstvo s devet aspekata posla kod nastavnika dvaju studija ($N_{\text{Ekonomija}}=34$; $N_{\text{VERN}'}=35$)

ASPEKT	Studij	Min	Maks	M	σ	t	p
Zanimljivost posla	EF	3	5	4,5	0,71	-0,74	0,46
	VERN'	3	5	4,37	0,73		
UKUPNO		3	5	4,44	0,72		
Napredovanje	EF	1	5	3,65	1,15	-0,04	0,96
	VERN'	2	5	3,66	0,84		
UKUPNO		1	5	3,65	0,99		
Suradnici	EF	2	5	3,67	0,89	-3,18	0,00
	VERN'	3	5	4,26	0,78		
UKUPNO		2	5	3,94	0,89		
Pravedna plaća	EF	2	5	3,59	0,78	-0,42	0,68
	VERN'	1	5	3,69	1,13		
UKUPNO		1	5	3,64	0,97		
Zarada	EF	2	5	3,47	0,79	-0,84	0,40
	VERN'	1	5	3,66	1,03		
UKUPNO		1	5	3,57	0,92		
Rukovodstvo	EF	2	5	3,5	0,96	-0,42	0,67
	VERN'	1	5	3,6	0,98		
UKUPNO		1	5	3,55	0,96		
Radni uvjeti	EF	2	5	3,79	0,95	-1,49	0,14
	VERN'	2	5	4,11	0,83		
UKUPNO		2	5	3,96	1,78		
Odlučivanje	EF	1	5	2,97	0,87	-0,14	0,88
	VERN'	1	4	3	0,84		
UKUPNO		1	5	2,99	0,85		
Sigurnost posla	EF	1	5	3,94	0,98	0,40	0,68
	VERN'	3	5	3,86	0,73		
UKUPNO		1	5	3,9	0,86		

nost postupkom t-testa (tablica 2). Jedina statistički značajna razlika dobivena je za aspekt *suradnici*, pri čemu su njima zadovoljniji nastavnici s Veleučilišta VERN'.

Slijedi analiza rezultata dobivenih primjenom drugog upitnika *Koliko sam zadovoljan svojim poslom?*, koji ispituje zadovoljstvo s pet različitih aspekata: *napre-*

Tablica 3. Deskriptivna statistika i rezultati t-testa za zadovoljstvo s pet aspekata posla kod nastavnika dvaju studija ($N_{\text{Ekonomija}}=34$; $N_{\text{VERN}}=35$)

ASPEKT	Studij	Min	Max	M	σ	t	p
Napredov.	EF	1	4,4	2,15	1,01	-1,10	0,27
	VERN'	1	3,8	2,39	0,78		
UKUPNO		1	4,4	2,27	0,91		
Suradnici	EF	1	4,8	2,23	0,91	0,04	0,96
	VERN'	1	4,1	2,22	0,78		
UKUPNO		1	4,8	2,22	0,84		
Nadređena osoba	EF	1	4	2,08	0,9	0,02	0,98
	VERN'	1	3,5	2,07	0,79		
UKUPNO		1	4	2,07	0,84		
Plaća	EF	1	4	2,39	0,77	-0,21	0,82
	VERN'	1	4	2,43	0,77		
UKUPNO		1	4	2,41	0,76		
Posao	EF	1	3	1,68	0,51	-1,80	0,07
	VERN'	1,1	3,3	1,91	0,52		
UKUPNO		1	3,3	1,79	0,52		

dovanje na poslu, suradnici, nadređena osoba, plaća te posao općenito. Svaki od aspekata procjenjivan je s 5 do 10 čestica te su za pojedine aspekte najprije izračunati prosječni rezultati. Valja napomenuti kako na ovom upitniku niže prosječne ocjene označavaju veće zadovoljstvo pojedinim aspektom, a više ocjene niže. U tablici 3 prikazane su prosječne vrijednosti odgovora ispitanika za ukupni uzorak te zasebno za nastavnike s Ekonomskog fakulteta i s Veleučilišta VERN'. (Tablica 3)

Ispitanici su, na razini ukupnog uzorka, najzadovoljniji poslom općenito ($M=1,79$) te svojim nadređenima ($M=2,07$), a najmanje su zadovoljni plaćom ($M=2,41$) i mogućnošću napredovanja ($M=2,27$). Kada se analiziraju razlike između nastavnika, tada je vidljivo da su i jedna i druga podskupina najzadovoljnije poslom općenito, a najmanje plaćom. Na preostalim aspektima vidljive su neke razlike, čija je značajnost testirana postupkom t-testa (tablica 3). Niti jedna procjena zadovoljstva s pet aspekata posla nije se pokazala statistički značajnom.

Rasprava

Analiza povezanosti općih karakteristika nastavnika sa zadovoljstvom s različitim aspektima posla pokazuje da su, na razini čitavog uzorka, visokoškolske nastavnice zadovoljnije svojim plaćama od muških kolega. Iako nemamo dostupan podatak o vrijednostima aktualnih plaća, sudeći prema podjednakoj spolnoj distribuciji nastavnika unutar skupina s nižim i višim akademskim titulama, pretpostavljamo da ženski ispitanici nisu bolje plaćeni od muških. Stoga objašnjenje ovakvog rezultata nalazimo u pretpostavci da žene imaju nižu razinu očekivanja vezano uz vlastita primanja od muškaraca, što dovodi i do razlika u stupnju aktualnog zadovoljstva s istima. Takva je pretpostavka potvrđena i u nekim prijašnjim istraživanjima. Primjerice, Oshagbemi (2000.) na uzorku britanskih visokoškolskih nastavnika nalazi da su žene zadovoljnije svojim primanjima od muškaraca, iako njihova primanja realno nisu veća. U istom istraživanju autor nalazi i da su žene zadovoljnije s mogućnostima napredovanja unutar svojih ustanova čak i kad se uspoređuju s muškarcima na istim pozicijama.

Nadalje, utvrđeno je da su stariji ispitanici na razini čitavog uzorka zadovoljniji radnim uvjetima. Budući da je taj aspekt procijenjen samo s jednom istoimenom česticom, teško je zaključiti s čime su to točno stariji nastavnici zadovoljniji. Pretpostavljamo kako se ovdje radi o spurioznoj korelaciji, odnosno kako su stariji ispitanici ujedno viših akademskih i znanstveno-nastavnih titula, tj. na boljim pozicijama i s boljim plaćama, što je pak povezano s većim zadovoljstvom poslom općenito, pa tako i s radnim uvjetima.

Usporedba rezultata dvaju ustanova zasebno pokazuje i da su nastavnici s javne ustanove u našem uzorku nešto stariji (iako ne statistički značajno), imaju više akademske titule i viša znanstveno-nastavna zvanja u odnosu na nastavnike privatne ustanove. Trend rezultata ukazuje i da nastavnici javne ustanove imaju nešto manje radnog iskustva u praksi, a više u nastavi. Dobiveni rezultati su očekivani, jer Veleučilište VERN' kao stručni studij svoje nastavnike češće regrutira iz prakse, dok na Sveučilištima češće rade nastavnici koji su odmah po završetku studija nastavili raditi u istoj obrazovnoj ustanovi, tj. nisu uopće imali ili su imali malo iskustva u praksi. Pretpostavljamo da bi takav trend bio vidljiv i na drugim javnim, u odnosu na privatne visokoškolske ustanove.

Nadalje, rezultati pokazuju da Vernovi nastavnici imaju statistički značajno veće opterećenje u nastavi, ali manje vremena ukupno provode na ustanovi. Prvi nalaz ide u prilog već spomenutim razlikama rada unutar privatnog i javnog sektora, odnosno činjenici da se u privatnom sektoru obično više radi (Baarspul, 2009.). Nastavnicima VERN'a rad u nastavi je glavna radna obveza, dok svoje stručno usavršavanje

(pisanje stručnih i znanstvenih radova) najčešće obavljaju od kuće. Kako na javnom sveučilišnom studiju postoji veći pritisak za napredovanjem u znanstvenoj karijeri, pretpostavljamo da nastavnici Ekonomskog, pa i drugih javnih fakulteta, veći dio radnog vremena provode u svojim kabinetima ili drugim prostorima ustanove baveći se znanstvenim radom.

Najvažniji dio provedenog istraživanja čine rezultati dobiveni na dva upitnika zadovoljstva poslom. Prvi od njih (ZUP upitnik) ispituje važnost i zadovoljstvo s devet različitih aspekata posla, koji su prezentirani samo s po jednom česticom. Prosječne vrijednosti odgovora na pitanja o važnosti pojedinih aspekata posla ukazuju da nastavnici s oba studija najvažnijim smatraju zanimljivost posla. Time je potvrđena prva hipoteza o percepciji važnosti intrinzičnih faktora kod visokoškolskih nastavnika. Naime, zapošljavanje u nastavi većinom nije motivirano ekstrinzičnim faktorima poput plaće ili prestiža (što u još većoj mjeri vrijedi za nastavnike u srednjim i osnovnim školama), budući da su ti aspekti u RH često manje zadovoljavajući nego kod drugih visoko obrazovanih profesionalnih skupina. Drugim riječima, osobe kojima je plaća najvažniji aspekt zadovoljstva poslom, vjerojatno niti neće odabrati nastavničku karijeru.

Nadalje, nastavnici najmanje važnim procjenjuju sudjelovanje u odlučivanju. Kako je isti taj aspekt nešto s čime su ujedno i najnezadovoljniji pretpostavljamo da se radi o određenoj racionalizaciji. Budući da uvidaju da na ovaj aspekt nemaju puno utjecaja nastavnici ga procjenjuju manje važnim. Ipak, neka prijašnja istraživanja upućuju na to da ovaj faktor (u studiji Perie, Baker i Whitener iz 1997. nazvan stupanj utjecaja na politiku obrazovne ustanove), uz faktore mogućnost odlučivanja vezano uz nastavu i loše vladanje studenata, značajno doprinosi prognozi napuštanja radnog mjesta nastavnika.

Od devet različitih aspekata posla ZUP upitnika jedina statistički značajna razlika u procjeni važnosti između nastavnika javne i privatne ustanove dobivena je za aspekt radnih uvjeta. Oni su naime važniji nastavnicima na javnom visokom učilištu nego na privatnom. Moguće je pretpostaviti da su radni uvjeti, poput dostupnosti stručne literature, opremljenosti predavaonica, dostupnih nastavnih pomagala, broja studenata po grupama i slično, općenito bolji na privatnim obrazovanim ustanovama. Nastavnici javnih ustanova vjerojatno se često susreću s problemima vezanim uz prenatrane učionice, poteškoće pri nabavci potrebne literature, nedostatak nastavnih pomagala i slično, zbog čega taj aspekt rada procjenjuju više važnim. Iako je dobivena razlika statistički značajna, bitno je napomenuti kako je ovaj aspekt vrlo važan nastavnicima oba visoka učilišta. Aspekt radnih uvjeta, operacionaliziran kao administrativna podrška i rukovođenje, ponašanje studenata, atmosfera u školi i autonomija u radu, pokazao se značajno povezanim sa (ne)zadovoljstvom

nastavnika i u opsežnoj studiji američkih nastavnika (Perie i sur., 1997.). Spomenuta Herzbergova dvofaktorska teorija motivacije (Furnham, 1997.) također govori o važnosti adekvatnih radnih uvjeta u funkciji prevencije nezadovoljstva. Iako dobri radni uvjeti automatski ne impliciraju zadovoljstvo poslom, loši radni uvjeti mogu potaknuti nezadovoljstvo.

Drugi dio ZUP upitnika ispituje zadovoljstvo s devet istih aspekata posla. Nastavnici oba visoka učilišta ističu zanimljivost posla kao aspekt s kojim su najzadovoljniji. Kako isti taj aspekt procjenjuju najvažnijim pretpostavljamo da zadovoljstvo ovim aspektom proizlazi iz činjenice da se radi o intrinzičnom motivu. Ovim nalazom potvrđena je i druga hipoteza. U svom istraživanju zadovoljstva turskih visokoškolskih nastavnika Toker (2011.) također nalazi najveće zadovoljstvo s intrinzičnim faktorima (poput korištenja svojih sposobnosti), a najmanje s ekstrinzičnim (poput plaće).

Kao aspekt posla s kojim su najmanje zadovoljni, nastavnici oba studija naveli su sudjelovanje u odlučivanju. Iako nastavničko zanimanje pruža slobodu u izvedbi nastave, ona se održava po definiranom nastavnom planu i programu, s resursima na čije poboljšanje se najčešće ne može utjecati, pred boljim ili lošijim studentima, čiji broj je definiran upisnom kvotom. I dok je manji broj nastavnika na upravljačkim funkcijama (npr. predstojnici katedri) u poziciji da donosi važne odluke, preostala većina je u poziciji izvršitelja. U istraživanju Oshagbemija (1997.) na turskim visokoškolskim nastavnicima utvrđeno je da je opće zadovoljstvo poslom značajno povezano s pozicijom nastavnika unutar ustanove, pri čemu, što veći rang nastavnik ima, to je većeg zadovoljstva. U hrvatskom visokom školstvu rang je određen i nastavnim/znanstvenim zvanjima, pri čemu su oni višeg ranga (redovni profesori i profesori visoke škole) obično u boljoj poziciji od nastavnika nižeg ranga (asistenata i predavača), tj. imaju veću mogućnost odlučivanja i bolja primanja. U ovom radu bilo je premalo ispitanika za takve usporedbe, no preporuka za naredna ispitivanja je držati i taj faktor pod kontrolom.

Jedina statistički značajna razlika u procjeni zadovoljstva s devet aspekata posla između nastavnika dvaju ustanova dobivena je za aspekt suradnici. Pritom su nastavnici privatnog visokog učilišta zadovoljniji sa svojim suradnicima od nastavnika javnog visokog učilišta. Ovakav je nalaz moguće tumačiti na više načina. Kao prvo, nastavnici Veleučilišta VERN⁷ čine kolektiv s manjim dobnim razlikama. Nadalje, na VERN⁷u se više puta godišnje održavaju zajednička druženja nastavnika, pa i višednevni izleti. Također, među nastavnicima Veleučilišta VERN⁷ ne postoji stroga hijerarhija temeljena na akademskom ili nastavnom/znanstvenom statusu. Konačno, nastavnici VERN⁷a u prostorima ustanove dominantno borave kako bi održali nastavu, nakon i prije koje mogu otići kući. Nastava se pritom održava svaki dan u

različito vrijeme, što otežava redovite neformalne susrete s ostalim nastavnicima, pa i s onima s kojima bi potencijalno mogli biti u lošim odnosima. Drugim riječima, moguće je da je ova razlika posljedica specifičnog načina rada i organizacijske klime na VERN'u, a ne odraz razlika rada u javnom i privatnom sektoru općenito.

Drugi primijenjeni upitnik (*Koliko sam zadovoljan svojim poslom?*) mjeri prosječno zadovoljstvo s pet različitih aspekata posla, od kojih je svaki prezentiran sa skalom od 5 do 10 čestica. Primjećuje se da su nastavnici oba studija najzadovoljniji svojim poslom općenito, odnosno njegovim intrinzičnim aspektima, što ponovno potvrđuje drugu postavljenu hipotezu. Najveće nezadovoljstvo nastavnici ukupno iskazuju svojom plaćom. Potonji nalaz vjerujemo odražava krizno stanje u državi općenito, ali i jedan opći stav prosvjetnih djelatnika o svojoj potplaćenosti. Iako intrinzični faktori mogu potaknuti ljude da odaberu profesiju nastavnika, nezadovoljstvo ekstrinzičnim faktorima može utjecati na njihovo opće nezadovoljstvo radom, radnu učinkovitost i odluku da promijene posao. U već spomenutoj analizi američkih nastavnika na uzorku od preko 9,000 ispitanika pronađena je pozitivna veza između visine plaća i beneficija te prilika za dodatne zarade unutar ustanove sa zadovoljstvom poslom (Perie i sur., 1997.).

Na ovom upitniku nadalje, nisu dobivene značajne razlike u percepciji zadovoljstva između nastavnika dva studija. Takav je nalaz oprečan s trećom postavljenom hipotezom, koja postulira razlike u zadovoljstvu s plaćom u korist nastavnika privatne ustanove. Iako neformalno doznajemo da su plaće nastavnika u privatnog sektoru više, pretpostavljamo da razlika u zadovoljstvu s istima nije dobivena zato što nastavnici u privatnom sektoru realno i više nastave održavaju za svoju plaću. Iznenaduje i da na ovom upitniku nije dobivena značajna razlika u zadovoljstvu sa suradnicima, što je oprečno nalazima prvog upitnika. Drugim riječima, kada se taj aspekt procjenjuje samo s jednim pitanjem (upitnik ZUP) tada se dobivaju značajne razlike, a kada se procjenjuju s čak 10 pitanja (upitnik *Koliko sam zadovoljan svojim poslom?*), od kojih je jedno identično jedinom pitanju ZUP upitnika, tada razlike nema. Budući da razlika nije dobivena niti na tom jednom pitanju unutar drugog upitnika, pretpostavljamo da je na odgovore nastavnika na jednom i drugom upitniku snažno utjecao kontekst, odnosno sadržaj susjednih pitanja. Takav nalaz dovodi u pitanje primjenjivane instrumente, odnosno dosege zaključaka koji se temeljem njih mogu dobiti. Kako ZUP upitnik ima samo po jednu česticu za procjenjivanje devet aspekata posla, teže je ocijeniti s čime su točno ispitanici (ne)zadovoljni. I dok je kod pojedinih prikazanih aspekata situacija možda jasnija (npr. što točno znači „dobra zarada“), neke procjene su teže interpretabilne. Tako je temeljem informacije da su nastavnici najmanje zadovoljni sa sudjelovanjem u odlučivanju teško dati smjernice za poboljšanje, jer iz nje nije razvidno na kakvu vrstu odlučivanja misle - radi li se

o odlukama vezanim uz radne zadatke, materijalne resurse za rad, suradnike ili drugo. Rješenje tog problema nalazi se u većem broju čestica kojima bi se ocjenjivala svaka od pojedinih kategorija radnog života.

Također, prigovor bi se mogao uputiti i broju ispitanika, koji je premalen da bi se govorilo o reprezentativnom uzorku nastavnika. Preporuča se stoga buduća istraživanja proširiti i na nastavnike drugih visokoškolskih, pa i srednjoškolskih ustanova. Na taj način bi se dobili konkretniji podaci o zadovoljstvu hrvatskih nastavnika te jasnija slika najslabijih točaka hrvatskog obrazovnog sustava i definiranja načina njihove korekcije. Isto tako, viša kvaliteta nalaza mogla je biti postignuta odabirom drugačije metode istraživanja, primjerice intervjua. Ispitanici bi time dobili priliku za detaljnije pojašnjenje svog radnog zadovoljstva. Također, predlaže se ispitati i ostale potencijalno važne faktore zadovoljstva na radu (npr. ostale funkcije nastavnika unutar ustanove, njihova akademska titula i nastavno/znanstveno zvanje, veličina i ustroj organizacije, kvaliteta interne komunikacije, način donošenja odluka i sl.). Njih je moguće izmjeriti samoprocjenom, ali i vrednovati prema nekim vanjskim, objektivnijim kriterijima, što bi dalo jasnije smjernice za unaprjeđenje radnog zadovoljstva pojedine tvrtke.

Nadalje, koliko god bila deklarativno anonimna, prema metodi online anketiranja ispitanici mogu biti nepovjerljivi, što se odražava s većim brojem socijalno poželjnih odgovora. Ako postoji i najmanja indicija da će njihovi odgovori biti povezani s njima, ispitanici neće biti motivirani dati iskren prikaz faktora svoga nezadovoljstva, posebice dijela koji opisuje nadređene. U tom smislu predlažemo u budućim sličnim istraživanjima ponuditi kutije za ubacivanje odgovora te što manje općih pitanja prema kojima bi se potencijalno mogao utvrditi identitet ispitanika. Ovakva su istraživanja, naime, relevantna ne samo u znanstvene, već i u svrhu adekvatnog upravljanja ljudskim potencijalima. Iako se visoko radno zadovoljstvo ne može izjednačiti s visokim radnim učinkom, odnosno nema dokaza o kauzalnoj povezanosti ove dvije varijable, ono je s njime značajno povezano. Primjerice, meta-analiza Judgea i sur. (2001.) pokazuje da su zadovoljstvo poslom i radna učinkovitost u prosječnoj korigiranoj korelaciji od 0,3. Konačno, zadovoljan radnik u manjoj je mjeri sklon napuštanju tvrtke, neopravdanim izostancima i drugim kontraproduktivnim ponašanjima (Bowling, 2010.).

Zaključak

Cilj ovog istraživanja bio je steći uvid u percepciju važnosti i u zadovoljstvo s različitim aspektima posla kod nastavnika javnog i privatnog sektora visokog obrazovanja. Prikupljeni su i opći podaci o nastavnicima i uvjetima njihova rada. I jedni i drugi nastavnici najvažnijim smatraju zanimljivost svog posla, tj. intrinzični aspekt, što potvrđuje prvu hipotezu. Najmanje važnim doživljavaju sudjelovanje u odlučivanju, što je organizacijski, tj. eksternalni faktor. Percepcija važnosti devet ispitanih aspekata posla, međusobno se razlikuje jedino u aspektu radnih uvjeta, pri čemu ih važnijima smatraju nastavnici javnog učilišta. Pretpostavljamo da se nastavnici javnog sektora u većoj mjeri susreću s problematikom prevelikog broja studenata, lošije opremljenosti učionica i sl., što dovodi do različite percepcije ovog aspekta.

Što se tiče procjene zadovoljstva s različitim aspektima posla, nastavnici ukupno najboljom procjenjuju zanimljivost svog posla (1. upitnik), odnosno posao općenito (tj. koliko je on dinamičan, kreativan, dobar, daje osjećaj postignuća itd., 2. upitnik). To su također intrinzični aspekti posla, čime je potvrđena i druga hipoteza. Treća hipoteza o većem zadovoljstvu nastavnika privatnog sektora s plaćom nije potvrđena. Pretpostavljamo da je to povezano s nalazom o značajno većem broju nastavnih sati koje tjedno održavaju nastavnici privatne ustanove. S druge strane, na prvom je upitniku dobiveno veće zadovoljstvo sa suradnicima kod nastavnika privatne ustanove. Kako takva razlika nije dobivena i na drugom upitniku, pretpostavljamo da je ona ili odraz načina mjerenja (analitički nasuprot globalnoj pristupu) ili specifičnost rada na odabranom privatnom učilištu. Odnosno, utvrđena razlika nije odraz generalnih razlika u radu unutar privatnog i državnog sektora. Aspekti posla s kojima su nastavnici najmanje zadovoljni su sudjelovanje u odlučivanju (1. upitnik) i plaća (2. upitnik). Iako pruža autonomiju u izvedbi nastave, nastavnička profesija očigledno ne podrazumijeva mogućnost donošenja ostalih važnih odluka koje se direktno manifestiraju na nastavnike. Iako ovaj aspekt u odnosu na druge nastavnice nije toliko krucijalan, u praksi je potrebno ispitati kako točno možemo uključivanjem nastavnika u donošenje odluka povećati njihovo radno zadovoljstvo.

Generalno uzevši, nastavnički posao je intrinzično motiviran te unatoč manjim pokazanim razlikama, među nastavnicima privatnog i javnog sektora više je sličnosti nego razlika.

Literatura

- Baarspul, H.C. (2009.). *Do Employees Behave Differently in Public vs. Private-Sector Organizations? A State-of-the-Art Review*. University of Twente, Department of Information Systems and Change Management.
http://essay.utwente.nl/59903/1/MA_thesis_H_Baarspul.pdf (5.08.2013.).
- Bahtijarević-Šiber, F. (1999.). *Management ljudskih potencijala*. Zagreb: Golden marketing.
- Bowling, N.A. (2007.). Is the job satisfaction–job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 167–18.
- Buelens, M. i Van den Broeck, H. (2007.). An analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations. *Public Administration Review*, 67(1), 65-74.
- Eskildsen, J. K., Kristensen, K. (2010.). The relationship between job satisfaction and national culture. *The TQM Journal*, 22(4), 369-378.
- Furnham, A. (1997.). *The Psychology of Behavior at Work*. United Kingdom: Psychology Press.
- Ghinetti, P. (2007.). The Public-Private Job Satisfaction Differential in Italy. *Labour*, 21(2), 361-368.
- Hofstede, G. (2001.). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviours, Institutions and Organizations across Nations*. London: Sage.
- Houston, D. J. (2000.). Public-Service Motivation: A Multivariate Test. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(4), 713-728.
- Judge, T. A. i Church, A. H. (2000.). Job Satisfaction: Research and Practice. U: C. L. Cooper i E. A. Locke (ur.), *Industrial and Organizational Psychology: Linking Theory with Practice* (str. 398-403). United Kingdom: Blackwell.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. i Patton, G. K. (2001.). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Judge, T. A., Heler, D. i Mount, M. K. (2002.). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. i Wright, P. M. (2006.). *Management ljudskih potencijala*. Zagreb: Mate d.o.o.
- Novak T., Laušić H. i Jandrić Nišević A. (2008.). Zadovoljstvo poslom, profesionalni stres i sagorijevanje osoblja u penalnim institucijama. *Kriminologija i socijalna integracija*, 16(1), 21-35.
- Oshagbemi, T. (1997.). The influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology*, 12, 511-519.
- Oshagbemi, T. (2000.). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15, 331-343.
- Perie, M., Baker, D. P., Whitener, S. (1997.) *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation*. U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement. <http://nces.ed.gov/pubs97/97471.pdf> (5.08.2013.).
- Piore, M. J. (1979.). *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Rainey, H. G. i Bozeman, B. (2000.). Comparing Public and Private Organizations: Empirical Research and the Power of the A Priori. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(2), 447-469.
- Robbins, S. P. (2002.). *Self-assessment library: Insights into Your Skills, Abilities & Interests*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Saddle River.
- Sambol D., (2009.). Ljudski potencijali: Svatko se želi osjećati vrijednim – što ljude motivira, *Poslovni savjetnik*, 50(1), 53- 55.
- Schneider, D. S. i Vaught, B. C. (1993.). A Comparison of Job Satisfaction between Public and Private Sector Managers. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 68-83.
- Sousa-Poza, A. i Sousa-Poza, A. A. (2000.). Well-being at Work: a Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29(1), 517-538.
- Šverko, B. (1991.). Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i alijenacija. U: V. Kolesarić, M. Krizmanić i B. Petz (ur.), *Uvod u psihologiju* (str.17-56). Zagreb: Prosvjeta.
- Šverko, B. i Galić, Z. (2006.). Nezaposlenost i socijalna isključenost: longitudinalna studija. *Revija za socijalnu politiku*, 1, 1–14.
- Šverko, B. i Galić, Z. (2009.). Kvaliteta radnog života u Hrvatskoj: subjektivne procjene tijekom posljednjih 15 godina. U: V. Franičević i V. Puljiz (ur.), *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti* (str. 197-220). Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripal.
- Tuker, B. (2011.). Job satisfaction of academic staff: an empirical study on Turkey. *Quality Assurance in Education*, 19(2), 156-169.
- Umihanić, B., Tulumović, R., Arifović, M., Simić, S. i Spahić, E. (2010.). BIH GEM nacionalni izvještaj za 2009. godinu. Tuzla: Harfo-graf d.o.o. <http://gemconsortium.org/docs/download/433> (5.08.2013.).

Job satisfaction of private and public sector university teachers

SUMMARY

Perception of importance as well as satisfaction with different job aspects was tested in university teachers from private and public educational sector. Two measures of job satisfaction, one based on a global and the other on analytic approach were applied. On a first measure, the most important job characteristic was found to be job interest, with which all participants were also the most satisfied with. At least important job characteristic was decision making capability, with which participants were also the least satisfied. On a second measure, the greatest satisfaction was with job itself, and the least with pay. Between teachers of public and private sector there is generally more similarities than differences, but on a first measure significant difference was found in perception of importance of working conditions (more important in public sector) and in satisfaction with colleagues (higher in private sector). Results confirm hypothesis of importance perception and job satisfaction with intrinsic factors in university teachers.

Keywords: job satisfaction aspects; perception of job importance; private and public sector; university teachers