

Narativi o prekarnosti profesionalne socijalizacije hrvatskih znanstvenica u istraživačku profesiju

Marija Brajdić Vuković

Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, Hrvatska

e-mail: marija@idi.hr

ORCID: 0000-0002-3619-9520

SAŽETAK Rad se bavi prekarnošću hrvatskog akademskog sustava istražujući uspješnost profesionalne socijalizacije žena u istraživačku profesiju. Riječ je o široj konceptualizaciji prekarnosti zanimanja koja uzima u obzir opću dobrobit istraživačica, posebice i utjecaj na njihove buduće profesionalne ishode. U hrvatskom znanstvenom sustavu do sada opisani socijalizacijski procesi ukazuju na poteškoće povezane s profesionalnom socijalizacijom u akademski sustav, a one su posebno opisane za žene kojima nedostaje podrške i na projektним/mentorskim, i na institucijskim razinama. Ovaj rad kroz specifičan narativni metodološki pristup analizira razlike u profesionalnoj socijalizaciji produktivnijih i manje produktivnih hrvatskih istraživačica iz različitih disciplina. Donosi uvide u faktore koji utječu na uspješnost socijalizacijskog procesa istraživačica i time izostanak tog tipa prekarnosti, s naglaskom na stvaranje okružja za usvajanje vrijednosti, stavova i strategija važnih za profesionalno zadovoljstvo i uspjeh u znanosti.

Ključne riječi: akademski prekarijat, profesionalna socijalizacija, istraživačka produktivnost, mentorstvo, žene u znanosti, analiza narativa.

1. Uvod: akademski prekarijat i profesionalna socijalizacija istraživačica

Prekarnost u akademskom sustavu koncept je koji se ne temelji samo na ekonomskim faktorima nesigurnosti zaposlenja, već i na povezivanju strukturnih problema zaposlenja i subjektivnih iskustava onih čije je zaposlenje prekarno (Herman, 2015.; Thorkelson, 2016.; McKenzie, 2021.a; Albayrak-Aydemir i Gleibs, 2023.). U OECD-ovu (2021.) izvještaju o prekarnosti poslijedoktorske istraživačke pozicije u svijetu temeljem presjeka podataka i istraživanja navodi se ono što je opće poznato, a to je da su mnogi doktori znanosti u svim disciplinama u položaju dugotrajne zaposlenosti na privremenim te često kratkotrajnim i neatraktivnim pozicijama u akademskom sustavu. Ekonomska prekarnost njihove pozicije ima nepovoljan utjecaj na njihovu opću dobrobit budući da je visok stupanj kompeticije utjecao i na stvaranje neljubaznog i agresivnog akademskog okruženja punog zavisti, bijesa i loših odnosa među kolegama (Chandler i Reid, 2016.; Gill, 2018.; McKenzie, 2021.b). U novijim promišljanjima koncepta akademskog prekarijata nastoji se promicati bogatije razumijevanje prekarnosti kao kulturnih i društvenih „uvjeta postojanja“ koji utječu na „akademsko poimanje sebe“, odnose među ljudima u akademskoj zajednici, disciplinarne običaje te na paradigmu vrijednosti i legitimacije u proizvodnji znanja i znanstvenim tvrdnjama (McKeown, 2022.; Burton i Bowman, 2022.). Bitna odrednica prekarnosti jest da ona može utjecati na manjak koherentnog razvoja akademskog identiteta osobe te na razvoj različitih kognitivnih disonanci povezanih s vlastitom karijerom i profesionalnim planovima (Ivanicheva, Lynch i Keating, 2019.; Thorkelson, 2016.) U kontekstu akademskog prekarijata važno je prepoznavanje učestale poveznice između osjećaja prekarnosti u akademskom poslu i osjećaja diskriminacije povezane primjerice za spolom (Ivanicheva, Lynch i Keating, 2019.), što je tema i ovog rada. Javlja se zabrinutost da je sve manja uključenost različitih društvenih skupina u akademski sustav, a to se posebice odnosi na žene koje zbog svojeg društvenog položaja i uloge (majke, partnerice, njegovateljice) često ispadaju iz sustava u tranziciji između rane i zrele akademske karijere (Ivanicheva, Lynch i Keating, 2019.; Sebastian-Gonzalez i sur., 2023.). Sukus ukupno opisanoga heterogenog razumijevanja koncepta akademskog prekarijata jest da u žarište interesa postavlja doživljaj kulture akademske znanosti kao one koja ne mari za ljude (Lynch, 2010.), kao neprijateljske te one koja potiče osjećaj nepripadanja (Burton, 2021.; Breeze, 2018.; Burton i Bowman, 2022.). U radu koji se temelji na istraživanju profesionalne socijalizacije mladih istraživača/ica u društvenim i prirodnim znanostima u Hrvatskoj utvrđeno je da se u hrvatskom slučaju radi o specifičnoj *vrsti prekarnosti* profesionalne socijalizacije budući da se izostanak osposobljavanja kao i podrške napredovanju u okviru profesije može smatrati težim oblikom prekarnosti akademskog zaposlenja (Brajdić Vuković, 2013.). Osnovni nalazi tog istraživanja su da unatoč tome što je formalno-pravni okvir istraživačke profesionalne socijalizacije u akademski sustav u Hrvatskoj dobro definiran, u praksi je mnogo toga prepušteno slučaju, pa se tako među ostalim navodi nedovoljna mentorska podrška, preopterećenost nastavom nauštrb istraživačkog posla, nedostatnost financijskih sredstava za provođenje istraživanja (ponekad i doktorskog) te nekvalitetni doktorski studiji u svim

obuhvaćenim poljima znanosti (Brajdić Vuković, 2013.). Novija istraživanja na uzorku hrvatskih mladih istraživačica pokazuju da se radi o sustavu koji „se premalo brine za proces i ishode profesionalne socijalizacije žena, iako taj tretman vjerojatno nije rezerviran samo za žene” (Brajdić Vuković, 2017.: 91) i da one kad postanu majke, ne dobivaju podršku „posebice u vidu razumijevanja i organizacije rada, već naprotiv nailaze na sustavnu dodatnu diskriminaciju, osujećenost ili zanemarivanje“ (ibid: 91). Uvođenjem novog centraliziranoga kompetitivnog načina financiranja znanstvenih projekata osnutkom *Hrvatske zaklade za znanost*, od 2013. godine uveden je i sustav zapošljavanja na projektne vremenski kratkotrajnije doktorske i poslijedoktorske pozicije. Time je pozicija hrvatskih mladih istraživačica i istraživača također dobila i svoju ekonomsku dimenziju prekarnosti zaposlenja. No time se u ovome radu nećemo specifično baviti, temu cjelokupnog financiranja sustava i radnih mjesta u znanosti valja obraditi u nekom drugom navratu. Ovaj rad bavi se osposobljavanjem hrvatskih znanstvenica za rad u istraživačkoj profesiji, odnosno njihovom profesionalnom socijalizacijom u disciplinu, u znanstveno polje i eventualnu užu specijalizaciju. Uspješna profesionalna socijalizacija u disciplinu, polje, specijalizaciju ima kao ishod, osim dovršetka doktora, produktivnost u vidu objavljenih znanstvenih radova i samostalnosti u istraživačkim projektima u užem smislu, a u širem povezanost s domaćom i međunarodnom disciplinarnom zajednicom. Izostanak uspješne socijalizacije dovodi do specifične vrste prekarnosti, manjka mogućnosti za razvoj i napredovanje u okviru akademske profesije. Ovaj rad donosi uvide o tome koji unutarnji – osobni te izvanjski – institucionalni faktori u međusobnoj sprezi utječu na (ne)uspjeh u istraživačkoj profesionalnoj socijalizaciji mladih znanstvenica doprinoseći time raspravi o toj izrazito važnoj temi u istraživanju akademskih profesija i hrvatskog znanstveno-istraživačkog sustava.

2. Rodna pitanja akademske profesije i istraživačke socijalizacije

Kako i najnovija istraživanja pokazuju, nepovoljniji je položaj žena u znanosti na žalost neka vrsta konstantnog nalaza. Istraživanja u području upozoravaju na to da diskriminacija žena nije posljedica razlike u stručnosti i sposobnostima između muškaraca i žena, već prije sistemskih barijera koje se očituju u nizu indikatora, uključujući vrednovanje i dodjeljivanje istraživačkih projekata (Duch, Zeng, Sales-Pardo, Radicchi, Otis, Woodruff, i Nunes Amaral, 2012.; Knobloch-Westerwick, Glynn i Hüge, 2013.), ishode recenzija (Witteman Hendricks, Straus, i Tannenbaum, 2019.) te dodjeljivanje nagrada i priznanja (Lincoln, Pincor, Koster i Leboy, 2012.), u čemu žene uglavnom lošije prolaze, odnosno manje su zastupljene. Istraživačice su također rjeđe pozvane govornice na konferencijama, čak i u područjima u kojima su žene zastupljenije te imaju tendenciju rjeđe postavljati pitanja kad su voditelji sesija muškarci i cjelokupno iskustvo konferencije ocijeniti lošije u odnosu na muškarce (Lupon, Rodríguez-Lozano, Bartrons, Anadon-Rosell, Batalla, Bernal, Bravo, Capdevila, Cañedo-Argüelles, Catalán., Genua-Olmedo, Gutiérrez-Cánovas, João Feio, Lucati, Onandia, Poblador, Rotchés-Ribalta, Sala-Bubaré, Sánchez-Montoya, Sebastián, Zufiaurre i Pa-

stor, 2021.). Nalazi pokazuju i da se od stalno zaposlenih žena u akademskom sustavu očekuje da na sebe preuzmu više mentoriranja i administrativnih dužnosti negoli muškarci, a što je u pravilu manje vrednovan i manje cijenjen posao (Hirshfield, 2014.; Hanasono, Broido, Yacobucci, Root, Peña, i O'Neil, 2020.). Te razlike u načinu ponašanja spram muškaraca i žena u akademskom sustavu mogu se djelomično pripisati stereotipima i predrasudama prema ženama, a utječu i u individualnim interakcijama, i na organizacijskom nivou (King, 2008.). Čak i u slučaju kad muškarac i žena jednako dobro ispune zadatak, ta različita percepcija dovodi do toga da se ishod muškaraca više cijeni i da djeluje vrednije (Wagner i Berger, 1997.; Foschi, 2000.; Ridgeway, 2001.; Ridgeway i Correl, 2004.; Foschi, 2009.). Pristranost seže čak do toga da kada žena i muškarac ulože isti broj sati u neki posao, muškarac se percipira kao više posvećen poslu i produktivniji negoli žena (Heilman, 2001.; Reid, 2015.). Pokazuje se da su pak žene sklonije umanjivati svoje vještine (Correl, 2001.; Pallier, 2003.; Steinmayr i Spinath, 2009.) kao i da muške predrasude utječu na podcjenjivanje ženskog doprinosa (Bowen, Swim i Jacobs, 2000.).

Žene su nažalost, kako je pronađeno, u nepovoljnijem položaju često već od samog ulaska u profesiju, što za posljedicu ima njihovu u prosjeku manju vidljivost (citiranost) i znanstvenu produktivnost u odnosu na muške kolege, unatoč stalnom trendu u smanjenju tih razlika (Prpić, 2002., 2004.; Frandsen i sur, 2015., Frandsen, Jacobsen i Ousager, 2020.; Liu i sur., 2020.; Madison i Sandell, 2023.). Razlike se prema nekim istraživanjima potpuno gube ako se uzmu u obzir godine odsutnosti zbog rođenja i njege djeteta (Cameron, White i Gray, 2016.) te se također pronalazi da su vrhunске znanstvenice u nekim područjima i državama citiranije od svojih muških kolega (Chan i Torgler, 2020.).

Pokazuje se da unatoč neupitnoj važnosti mentoriranja za razvoj mladih znanstvenika, mlade istraživačice dobivaju manje uputa povezanih s dizajniranjem istraživanja, pisanjem projektnih prijedloga te suradnjom na publikacijama (Makarem i Wang, 2020.; Wang, Jones i Wang, 2019.) kao i da je organizacijska klima za njih često nepovoljnija (Milkman, Akinola i Chugh, 2012.). Uz to, u istraživanju koje je uspoređivalo broj sati provedenih u istraživačkom radu i broj objavljenih publikacija na uzorku doktoranada biologije koji su zaposleni u laboratorijima u SAD-u, pronađeno je da unatoč tome što mlade istraživačice ulažu značajno više sati u rad u laboratoriju, njihovi muški kolege imaju 15% više šansi biti uvršteni kao autori na objavljenim publikacijama (Feldon i sur., 2017.). Nalazi iz literature ukazuju na to da istraživačice kontinuirano više prijavljuju da su pod stresom i da se osjećaju izolirano te da to utječe na manjak njihova samopouzdanja, što se može odraziti na njihovu produktivnost i zadovoljstvo u istraživačkom poslu (Brown i Watson, 2010.) te da su žene sklonije osjećati se kao uljezi u svojoj istraživačkoj sredini (engl. *imposter syndrome*), što ima dalekosežne posljedice na njihovu istraživačku produktivnost i profesionalnu aktivnost općenito (Handforth, 2022.). Opsežno istraživanje nalaza savjetovanja doktoranada i doktorandica (Carter, Bloomenstein i Cook, 2013.) pokazuje da je velik problem za žene

tijekom doktorskog studija te općenito u istraživačkoj karijeri upravo pomirenje između obiteljskih i tradicionalnih s jedne i kompetitivnih akademskih očekivanja s druge strane. Tenzija jest u izgradnji identiteta žene kao fokusirane posvećene istraživačice, a koja je istovremeno i u ulozi žene partnerice, pa i majke i kćeri koja se brine za svoje roditelje (Carter, Bloomenstein i Cook, 2013.; Kulp, 2020.). To dovodi do toga da žene kontinuirano prešućuju obiteljski život na poslu i profesionalni život kod kuće, da se osjećaju loše i neadekvatno u obje uloge, no da nemaju dojam da mogu o tome otvoreno govoriti niti kritizirati društvene aspekte te loše, rodno uvjetovane pozicije (Carter, Bloomenstein i Cook, 2013.). Kako pokazuje istraživanje Ehrenberg i sur. (2010.: 213), društveno-karijerne nepovoljne okolnosti povezane sa spolom mogu utjecati na produktivnost istraživačica i na početku poslijedoktorskog statusa kada bi se objavljiivačka aktivnost trebala zahuktati budući da je pronađeno da udane žene, žene s djecom, ali i one bez partnera i djece objavljuju značajno manje u odnosu na muškarce u prve tri godine poslije doktorata. To se u svoj punini pokazalo istinitim tijekom pandemije izazvane koronavirusom te su upravo zbog veće opterećenosti djecom i kućanskim poslovima za vrijeme prve karantene žene pisale i slale u objavu značajno manje radova i projektnih prijedloga u odnosu na muškarce te su rjeđe bile kandidatkinje izabrane za napredovanja i zapošljavanja na stalna radna mjesta (Vincent-Lamarre, Sugimoto, Larivière, 2020.; Oleschuk, 2020.; Madsen i sur., 2022.; King i Fredrickson, 2021.; Clark, 2023.).

3. Istraživački problem, pristup i pitanja

Ovaj rad bavi se problemom specifične vrste prekamnosti u vidu (ne)uspješnosti istraživačke socijalizacije kako je ona opisana u životno-povijesnim pričama mladih znanstvenica i istraživačica s hrvatskih sveučilišta, istraživanju provedenom 2015. i 2016. godine na projektu „HRZZ APROFRAME – Kompetencijski profil akademske profesije: između novih zahtjeva i mogućnosti“, i to kroz specifično istraživačko polazište – analizu narativa. Narativna životno-povijesna priča jest priča o iskustvu, događajima u nekom razdoblju te društvenom i osobnom životnom kontekstu ispričana na određeni način, u određenom diskursu, odnosno narativ u svojoj formi organizira ljudska iskustva u vremenski i prostorno smislene priče (Polkinghorne, 1988.). U ovom radu oslanjamo se na konstruktivističko polazište, na narativ kao priču koja opisuje određene društvene okolnosti, životno-povijesnu priču koja je društveno smještena i uvjetovana (Schiffrin, 1996.). Iz te perspektive pogrešno je promatrati narativ kao neposredno iskustveno znanje o stvarnosti (Scott, 1995.) budući da je uvijek pod utjecajem uvjeta u kojima se događa pričanje. U tom kontekstu govorimo o „okrilju narativa“ koje u velikoj mjeri proizvodi, pobuđuje, prikazuje, uređuje i na različite načine osvjetljuje osobne narative (Gubrium i Holstein, 1998.). Radi se o okolnostima, uvjetima, i autoritetu/autoritetima bilo formalne ili manje formalne vrste kao kontekstu u kojem se narativ pripovijeda. Pod okriljem narativa misli se s jedne strane na institucije poput fakulteta, odsjeka, katedri kao u našem slučaju, no također i na formalne i neformalne

grupe u kojima su sudionici istraživanja članovi, a koje omogućuju narativni okvir za donošenje osobnih iskustava u vremenu, osjećaj za to što bi trebalo biti relevantno u našim životima te zašto su se životi o kojima se radi razvili na način na koji su se razvili (Gubrium i Holstein, 1998.). Kad je o organizacijama riječ, one potiču sudionike da konstruiraju priče koje im trebaju za njihov posao. Narativna tehnologija je takva da konstruira iskustvo u skladu s takozvanom lokalnom relevantnošću (Rose, 1990.). Uvid u okrilje narativa omogućit će nam da razumijemo uokvirenost istraživačke socijalizacije u narative važne za razvoj i napredovanje u akademskoj profesiji te stoga tu vrstu analize smatramo prikladnom za ciljeve rada.

Ovaj rad slijedi predloženi konstruktivistički koncept Gubriuma i Holsteina (1998.) kojim se predlaže takozvano analitičko ograđivanje. Analitičko ograđivanje ne odnosi se na pojam istraživačkog osobnog ograđivanja, već na tip analize narativnih podataka u kojemu prvo analiziramo *kako je priča ispričana (način)* odnosno način na koji je to što je ispričano rečeno, da bismo se potom u zasebnoj analizi osvrnuli na *što je rečeno*, odnosno na *to o čemu se govorilo*, sam sadržaj priče. «Kako i što» od ispričanih priča odnosi se na metode i sadržaj priča koje su ispričane. «Kako» predstavljaju tehnike, stilove i manire korištene u pripovijedanju, kao što su narativna struktura, upotreba jezika, posebice emotivnih poruka i metafora, tempo i isporuka. «Što» se odnosi na stvarni sadržaj, teme, likove, događaje i poruke koje se prenose unutar priča. Razumijevanje «kako i što su priče ispričane» uključuje ispitivanje i umjetničkih i tehničkih aspekata pripovijedanja, kao i supstance i značenja ugrađenih u naracije.

Na temelju svega navedenoga, istraživačkog problema i odabranog metodološkog očista, postavljamo sljedeća istraživačka pitanja koja nas vode u analizi, diskusiji i zaključcima:

- O čemu mlade istraživačice govore u životno-povijesnim pričama o iskustvima profesionalne socijalizacije u istraživačku profesiju? (*sadržaj*)
- Na koji način mlade istraživačice u svojim životno-povijesnim pričama govore o iskustvima profesionalne socijalizacije u istraživačku profesiju? (*način*)
- Što nam *način* na koji mlade istraživačice govore i *sadržaj* iskustava njihovih životno-povijesnih priča otkrivaju o kontekstu (okrilju narativa) u kojem se profesionalna socijalizacija u istraživačku profesiju odvija; odnosno o disciplini i instituciji te formalnim i neformalnim grupama kojima mlade istraživačice pripadaju?
- Što nam *način* na koji mlade istraživačice govore i *sadržaj* iskustava njihovih životno-povijesnih priča otkrivaju o uspješnosti njihove profesionalne socijalizacije u istraživačku profesiju?
- Što nam saznanja o kontekstu u kojemu se profesionalna socijalizacija mladih znanstvenica u istraživačku profesiju odvija te saznanja o uspješnosti istraživačke socijalizacije temeljem iskustava istraživačica govore o istraživačkom osposobljavanju u hrvatskom akademskom sustavu u cjelini?

4. Metoda

Istraživanje metodom polustrukturiranih životno-povijesnih narativnih intervjua o profesionalnoj socijalizaciji u akademskom sustavu provedeno je krajem 2015. i početkom 2016. godine na uzorku od 11 mlađih znanstvenica s većih i manjih sveučilišta u Hrvatskoj (podjednako su zastupljena veća i manja). Istraživačice u dobi između 29 i 41 godine života, sa srednjom vrijednosti od 35 godina (najviše ih je u dobi od 32 do 37 godina) redom su više asistentice/poslijedoktorandice, no rade u različitim znanstvenim poljima. Istraživanjem je obuhvaćeno polje kemije, biologije, temeljnih tehničkih znanosti, temeljnih medicinskih znanosti, veterinarske medicine, ekonomije, pedagogije i filologije. Na taj način principom maksimalne varijacije obuhvatili smo sva znanstvena područja osim biotehničkog i interdisciplinarnog. U samom pristupu sudionicama istraživanja, provođenju intervjua te obradi podataka najveća je pozornost pridana principima etičnog postupanja u društvenim istraživanjima. Svim je sudionicama pristupano izravno, na početku intervjua predana im je pismena suglasnost s opisom svrhe, ciljeva istraživanja kao i njihovih prava, zaštite identiteta sudionika kako tijekom transkripcije, tako i tijekom obrade i analize te prezentacije podataka istraživanja. Nakon intervjua svi su podaci šifrirani, a šifre su poznate jedino istraživačima, u transkriptima su zamagljeni ili na neki drugi način uklonjeni dijelovi koji bi jasno upućivali na osobu koja je sudjelovala u istraživanju kako je ni na koji način ne bismo doveli u položaj u kojemu bi njezin identitet mogao biti otkriven.

5. Analiza rezultata

Narativi su podijeljeni u dvije skupine, produktivnije i manje produktivne istraživačice. Ta je podjela nastala na temelju uvida u broj radova sudionica istraživanja kao rezultat teorijskog uvida povezanog s objavljiivačkom produktivnošću kao važnim socijalizacijskim ishodom. Naime, objavljiivačka produktivnost (engl. *research productivity*) nedvojbeno je najvažniji motor koji pokreće znanstvenu karijeru i omogućuje daljnje napredovanje, ostvarivanje istraživačkih projekata i ugled te je izrazito važan rani pokazatelj budući da se eventualni negativni procesi tijekom socijalizacije najviše odražavaju upravo u manjku ili čak posvemašnjem izostanku objavljenih znanstvenih radova (Louis i sur., 2007.; Brajdić Vuković, 2014.). Rana se istraživačka produktivnost pokazala kao dobar prediktor kasnije ili buduće znanstvene produktivnosti te oni koji su rano produktivni, imaju tendenciju biti produktivni cijeli život (Kademani i sur., 2005.; Sinclair, Barnacle i Cuthbert, 2014.; Kim i Kim, 2017.). Budući da su sve mlade istraživačice, sudionice našeg istraživanja, provele podjednako vremena u znanstvenom sustavu, bilo je približno jednostavno odrediti produktivnije i manje produktivne istraživačice te nije u obzir trebalo uzimati njihovu takozvanu akademsku dob. Kako se pokazalo da su neke istraživačice iz humanistike izrazito produktivne i znatno produktivnije u vidu broja objavljenih radova od onih iz primjerice prirodnih znanosti, a s obzirom na to da je uzorak relativno malen u smislu broja sudionica,

odlučeno je da se disciplina neće uzimati u obzir kao faktor koji bi utjecao na podjelu na produktivne i slabije produktivne istraživačice, već produktivnima smatramo one sudionice koje imaju više od sedam radova, a slabije produktivnima one koje imaju sedam ili manje objavljenih znanstvenih radova. Ta raspodjela napravljena je logikom prema kojoj prva sljedeća sudionica nakon one koja ima sedam radova ima četiri rada više, odnosno 11 radova, što je veća razlika nego što je sudionice od sedam prema manje radova imaju među sobom. Što je također istinito i za «produktivnije» sudionice (razlika među njima ne prelazi tri rada), osim za najproduktivniju koja je *outlier* u toj cijeloj skupini, ali za koju nije upitno da je produktivna. Za cjelokupnu informaciju pogledati tablicu 1.

Tablica 1.

Objavljiivačka produktivnost sudionica, mladih znanstvenica, raspodjela u manje produktivne (1 – 6) i produktivnije (7 – 11) mlade istraživačice

	Šifra sudionice (redni broj intervjua_područje znanosti)	BROJ ZNANSTVENIH RADOVA
1	31_BMZ (biomedicinske znanosti)	4
2	1_DZ (društvene znanosti)	4
3	40_PZ (prirodne znanosti)	5
4	28_TZ (tehničke znanosti)	5
5	23_PZ (prirodne znanosti)	6
6	34_TZ (tehničke znanosti)	7
7	38_HZ (humanističke znanosti)	11
8	4_HZ (humanističke znanosti)	12
9	13_BMZ (biomedicinske znanosti)	14
10	33_DZ (društvene znanosti)	14
11	12_BMZ (biomedicinske znanosti)	33

* u šifri sudionica ekstenzija označava disciplinu, HZ – humanističke znanosti, BMZ – biomedicinske znanosti, DZ – društvene znanosti, TZ – tehničke znanosti, PZ – prirodne znanosti

Produktivnije istraživačice: 4_HZ, 12_BMZ, 13_BMZ, 33_DZ, 38_HZ;

Manje produktivne istraživačice: 1_DZ, 23_BMZ, 28_TZ, 31_BMZ, 34_TZ, 40_PZ

Valja također reći da smo, iz jasnih razloga opisanih u literaturi, a povezanih s objektivnim okolnostima majčinstva i rodne (ne)ravnopravnosti u raspodjeli brige za djecu, vodili računa o tome koliko djece imaju naše sudionice istraživanja. Ni u tome ne postoji bitna razlika između dviju skupina istraživačica, dok kod manje produktivnih tri sudionice nemaju djece, dvije sudionice imaju po jedno dijete i jedna ima dvoje djece, kod produktivnijih dvije sudionice nemaju djece, jedna ima jedno dijete i dvije imaju dvoje djece.

U životno-povijesnim narativnim intervjuima istraživačice su govorile o svojim iskustvima profesionalne socijalizacije u akademsku profesiju kronološki prolazeći kroz svoj život od kraja srednje škole do sadašnjosti. Pritom su se zadržavale duže na čemu su same željele, nečemu su se posvetile više, nečemu manje. Također, nekad su u asocijativnim nizovima govorile zajedno o nekim iskustvima, o nekima odvojeno, spontano, kako su same smatrale da njihova priča o iskustvima profesionalne socijalizacije treba teći, pritom su istraživačice i istraživač koji su ih intervjuirali postavljali pitanja kako bi dodatno istražili iskustva o kojima se govori. U tom je smislu narativ istraživačica kojim se bavimo u ovom radu djelomično spontana ispovjedna forma budući da je strukturirana zahtjevom razgovora o iskustvima znanstvene karijere u životno-povijesnom obliku.

Analiza podataka temeljem transkripta započeta je na način da je provedeno inicijalno izviriće kodiranje, potom su kodovi smješteni u zajedničke šire teme. U analizama se osvrćemo na dijelove intervjuja u kojima su sudionice govorile o znanstvenom radu i istraživačkoj socijalizaciji, radi se o širim temama povezanim s izradom doktorske disertacije, o znanstvenoj produkciji (pisanju), radu na znanstvenim projektima, doktorskom studiju, mentorstvu, kulturi odsjeka i discipline (povezano s istraživačkim radom), mobilnosti (povezано sa znanstvenim radom), aspiracijama (željama i planovima povezanim sa znanstvenim radom), umrežavanju (povezanom sa znanstvenim radom) te obiteljskim i rodnim pitanjima povezanim sa znanstvenim radom. Tim se temama u sljedećem koraku analize pristupilo sveobuhvatno uzevši sve kodove u svim širim temama zajedno kao verbatimski skup, a potom se nanovo kodirao sadržaj, odnosno ono o čemu govore sudionice istraživanja. Nakon toga se iznova kodirao način na koji istraživačice govore, odnosno dominantni osjećaji i odnosi.

Analizu rezultata donosimo kroz detaljniju fokusiranu analizu *o čemu (sadržaj)* naše sudionice govore u pričama o iskustvima socijalizacije u istraživačku profesiju te potom analiziramo *na koji način* odnosno «kako» govore. U analizi *o čemu govore mlade istraživačice* sadržajno opisujemo teme o kojima najčešće u svojim opisima iskustava povezanih s istraživačkim radom govore produktivne i slabije produktivne istraživačice. U tom dijelu zbog pomanjkanja prostora ne koristimo verbatim. U analizi *na koji način (kako) govore mlade istraživačice* analiziramo dominantne riječi i opisane i prenesene osjećaje koje pronalazimo u pričama povezanim sa znanstvenim radom i istraživačkom socijalizacijom te koristimo i izbor iz *verbatima* – isječaka iz intervjuja sa sudionicama istraživanja.

5.1. O čemu govore manje produktivne i produktivnije istraživačice kad govore o znanstvenom radu i istraživačkoj socijalizaciji

5.1.1. O čemu govore manje produktivne istraživačice (sadržaj)

Kada govore o znanstvenom radu i profesionalnoj socijalizaciji za istraživačku profesiju, mlade istraživačice koje smo označili kao slabije produktivne najčešće govore o sljedećim temama, poredanima približno prema učestalosti pojavljivanja.

1. O lošoj radnoj sredini i lošim uvjetima rada te lošoj organizaciji posla

Slabije produktivne mlade istraživačice izrazito mnogo vremena u opisu svojih iskustava posvećuju refleksiji povezanoj s radnom organizacijom u kojoj se profesionalno socijaliziraju. Iskustva koja se opisuju povezana su s lošom organizacijom posla i pretrpanošću nastavom, što se izrazito često pojavljuje kao argument u raspravi o tome zašto nisu dovoljno radile istraživački i posebice zašto imaju malo objavljenih radova. Također, neke govore o sredini u kojoj se malo radi istraživački ili se istraživački radi loše, nekvalitetno, a međuljudski odnosi često su narušeni. Opisuju se kolektivi u kojima mlađi kolege imaju znatno veća opterećenja poslom od starijih te u kojima je to nemoguće iskomunicirati, a kamoli promijeniti. Također, govori se o sredinama u kojima se ne cijeni međunarodno povezivanje i utjecaj te u kojem riječ vode oni dobro politički povezani i umreženi.

2. O lošoj lokalnoj disciplinarnoj zajednici – izdvojenoj od međunarodne zajednice

Iskustva povezana s lošom disciplinarnom zajednicom pojavljuju se u kontekstu razgovora o tome što je u znanstvenom radu važno, kako biti kvalitetan te kojoj zajednici pripadaju mlade istraživačice same, kao i u kontekstu narativa o pisanju i objavljanju znanstvenih radova. Opisuju se disciplinarnе zajednice na odsjecima/odjelima i u institucijama te disciplinarnе zajednice na nacionalnom nivou. Lokalne disciplinarnе zajednice, posebice institucijske, označene su kao loše, nekvalitetne i u neskladu s međunarodnom disciplinarnom zajednicom, kao autarkične i često premrežene klijentelističkim odnosima te kao one u kojima postoje rijetke iznimke koje odskaku od prosjeka i koje 'rade znanost' na nivou međunarodnih kolega. Spominju se prakse svakodnevnog rada u laboratoriju u kojemu svatko radi sam umjesto timski te se to stavlja u kontekst šire zajednice koja radi potpuno drugačije. Opisuju rijetke buntovnike koji bivaju izopćeni iz zajednica zato što su radili drugačije. Govore o pravilima kojih se valja pridržavati da bi se napredovalo, a koja su počesto označena kao loša i besmislena poput 'čekanja svog reda' u kronološkom smislu. Opisuju se generacijske razlike u pristupu znanosti te se često spominju stariji kao kočnica promjenama u disciplini i kao oni koji imaju zastarjeli odnos prema znanosti.

3. O komplikacijama u obrani disertacije

Među istraživačicama koje su slabije produktivne izrazito su često opisana iskustva problema i komplikacija u obrani doktorske disertacije. Radi se gotovo u pravilu o problemima s članovima komisije za obranu doktorskih radova zato što se ne slažu s radom, traže izmjene i dorade koje su nemoguće ili otežu čitanje i obranu iz razloga koje su od strane sudionica protumačeni kao prikriiveni, no svakako nedobronamjerni. Velik je problem u interdisciplinarnim područjima nesavjetljivost komentora iz druge discipline. Opisuju se godine čekanja i stresa te nedovoljno snažna i odrješita uloga mentora u vezi s tim problemom zato što nije bio dovoljno zainteresiran za rješenje ili je pak bio na neki način i ucijenjen.

4. O samostalnom učenju i snalaženju

Opisivanje samostalnog učenja i snalaženja kod slabije produktivnih mladih znanstvenica izrazito je česta tema, i to spontana, a koju same otvaraju u različitim fazama intervjua. Opisuju samostalno traganje za rješenjima na internetu u obliku dostupne literature ili videouradaka, povezivanje s kolegama, traženje instrukcija. Neke od njih nisu se istraživački osposobljavale u okviru projekata. Ističu želju za dodatnim učenjem te važnost daljnjeg učenja i usavršavanja u radu na kvaliteti svojeg posla i u vlastitom napredovanju u području. Potreba za učenjem često je stavljena u kontekst nemogućnosti učenja u instituciji, nepostojanja izvora, nepostojanja podrške, a ponekad čak i u negativan kontekst namjerne opstrukcije od strane starijih kolega. Ove mlade istraživačice često ističu želju odlaska na mobilnost uz iskazano uvjerenje da se od kolega iz međunarodne znanstvene zajednice može mnogo naučiti.

5. O teškoćama povezanim s istraživanjem za disertaciju

Disertacija i rad na disertaciji kod slabije produktivnih znanstvenica spominje se najčešće kao problematično. Bilo zato što nisu imale vremena za rad na disertaciji, bilo zato što je istraživanje proteklo uz znatne poteškoće, bilo zato što su bile prepuštene sebi u teškim trenucima i teškim odlukama. Pojavljuju se priče koje pokazuju da su mentori bili sporadično uključeni ili napola zainteresirani, pa istraživanja nisu bila dobro osmišljena te su se stvari putem komplicirale. U rješenjima djeluju kao ostavljene same sebi te ističu mnogo stresa, straha, panike. Čak i one koje su imale mentorsku podršku i relativno protočno istraživanje za disertaciju govore o razdoblju izrade disertacije kao najtežem periodu svojeg života kada su morale zapustiti sve drugo kako bi dovršile taj veliki i teški zadatak.

6. O nedostatku vremena, znanja, financijskih projektnih mogućnosti povezanih s objavljivanjem radova

Kad govore o objavljivanju znanstvenih radova, slabije produktivne mlade istraživačice govore o poteškoćama objavljivanje dovoljne količine radova za napredovanje.

Često kao razlog navode da nemaju osobu uz koju su mogle postati iskusnije u pisanju znanstvenih radova jer nisu dobivale podršku u vidu koautorstava, a neke su i dojma da nitko u njihovoj lokalnoj disciplini ne piše dobre i kvalitetne radove, pa moraju još učiti i negdje drugdje dobiti pravu podršku povezanu s pisanjem radova. Druge kao razlog navode da od sveg ostalog posla, posebice nastavnog i administrativnog, ne nalaze vremena da se dovoljno posvete pisanju znanstvenih radova. Sudionice ukupno govore o potrebi za kvalitetom, želji za kvalitetnim pisanjem radova, ali i o neznanju i strahovima povezanim s budućnošću i napredovanjem.

7. O mentorstvu – lošem i neprimjerenom, korektnom i dobrom

Slabije produktivne mlade istraživačice dosta govore o mentorstvu, no njihova iskustva su raznolika. Dok neke ističu iznimnu pomoć i podršku mentora, pa čak i povezivanje s inozemnim stručnjacima i odlaske na mobilnost uz mentorovu pomoć, neke opisuju promjene mentora, slabu podršku, nezainteresiranost ili percipiranu lijenost mentora kao i probleme u ključnim fazama disertacije te kasnije u proceduri obrane, za koju nisu dobile odgovarajuću mentorovu podršku. Ponekad su mentori opisani kao stručni, ali distancirani, daleki i na neki način dislocirani, u svakom slučaju kao nedovoljno dostupni.

5.1.2. O čemu govore produktivnije istraživačice

1. O strategiji objavljivanja znanstvenih radova i strategiji napredovanja

Produktivnije istraživačice dosta isповijesti posvećuju načinu na koji su one same produktivne. O tome govore kao o formuli, načinu na koji se postiže objavljivanje radova. Potka za to su izlaganja na konferencijama iz kojih onda, kad naučiš pisati radove – dođeš do objavljenog članka. Neke od sudionica drže se te formule cijelo vrijeme. Također, cilj im je odlaziti nekoliko puta godišnje na konferencije i na taj način pripremiti dva do tri znanstvena rada godišnje. O tome govore izravno, vrlo motivirano i zadovoljno. Također izrazito su orijentirane na napredovanje kao najvažniji karijerni cilj, to je naravno najviše povezano s dobivanjem trajnog zaposlenja u znanosti. Sav razgovor povezan s objavljivanjem jest vrlo jasno ciljno orijentiran i pragmatičan.

2. O učenju pisanja znanstvenih radova te mentorskoj i projektnoj podršci, vršnjačkoj podršci

Sudionice istraživanja navode da im je rad na doktoratu najviše pomogao u podizanju samopouzdanja povezano sa znanstvenim diskursom i pisanjem općenito. Poneke spominju izrazitu mentorsku podršku u pisanju i objavljivanju, ako ne izravnu (iako i nju), onda preko uključivanja u veće međunarodne suradnje koje su pridonijele učenju i uspjehu. Skoro sve spominju vršnjačku podršku kao izrazito važnu, od smanjivanja emocionalnog pritiska, učenja od malo starijih kolega i njihova neformalnog mentoriranja do zajedničkog pisanja radova s kolegicama. Neke također spominju

izrazito dobro vodstvo na projektu, uvođenje u rad na projektu te svoje zadatke kao opravdane i vrlo zanimljive.

3. O važnosti mobilnosti i internacionalizacije

Neke od sudionica već su bile i na dužim međunarodnim boravcima i imaju međunarodne suradnje, neke to tek planiraju, no sve spominju otvaranje, učenje od kolega izvana, iskustva o tome kako 'drugi' rade te na koji način razmišljaju kao imperativ u kvalitetnom znanstvenom radu.

4. O pozitivnim odnosima na odsjeku i pomlađivanju

O odsjeku i kolegama većina sudionica istraživanja govori izrazito pozitivno, govore o pomlađivanju odsjeka/odjela/katedre/zavoda, o dobrom vodstvu koje čini sinergiju pozitivnih odnosa, o razumijevanju za rodiljne dopuste, mobilnosti i prezauzetost doktoratom. Često se u kontekstu odsjeka i doktorskog studija spominje da su 'imale sreće' ili 'imaju sreću' s okruženjem, razumijevajući da je to 'neobično' ili da 'nije uvijek tako', ističući kako se međusobno bodre i uskaču si – zamjenjuju se po potrebi. Jedna od sudionica, koja ima manje respekta i lijepih riječi za svoj zavod, ima dobre odnose u svojoj najužoj projektnoj zajednici s malo starijim vršnjacima, što joj prema njezinim riječima 'čini balončić' koji ju čuva od štetnih širih utjecaja.

5.2. Na koji način manje produktivne i produktivnije istraživačice govore o znanstvenom radu i istraživačkoj socijalizaciji

5.2.1. Način na koji manje produktivne istraživačice govore o znanstvenom radu i istraživačkoj socijalizaciji

Sudionice istraživanja koje smo označili kao manje produktivne oblikuju priče o svojim iskustvima povezanim s istraživačkim radom kroz sljedeće dominantne osjećaje i odnose koji su ilustrirani pomoću manjeg broja isječaka iz intervjua (*verbatimi*).

1. Razočaranje, gubitak vjere

Sudionice često izražavaju osjećaje razočaranja, kao i manjka vjere u to da su ustanove/ljudi s kojima rade kvalitetni ili čak stručni u području. Iskazuju osjećaje gubitka nade da se nešto bitno u tom smislu može promijeniti u budućnosti prikazujući često i sliku svojeg okruženja kao zaključanog u prosječnost i ograničenost djelovanja.

Imala sam oči pune poštovanja prema mom fakultetu. A sad baš nemam. Jer vidite stvari kakve jesu. Ne kažem da je svugdje idealno, ali mislila sam da su stvari bolje. Najiskrenije... mislila sam da je veća stručnost, veća kvaliteta... veća znanstvenost... I naravno pojedinci su uvijek neki kvalitetniji, neki manje kvalitetni. Ali nekako mi se to čini da je sve to forma bez sadržaja... palo mi je mišljenje o ovom fakultetu. 31_BMZ

Svi tu su svjesni da to prćkanje je u biti u znanstvenom smislu dosta nezanimljivo, a kamoli da možemo govoriti da je to stvarno društveno korisno. (...) Ali to bi se toliko iskonski moralo na većoj razini pokrenuti nešto, ne može svaki ćovjek tu, iz svoje te male kaljuže to napraviti... 23_PZ

2. Mi i oni, generacijske razlike i odnosi, rodne razlike i odnosi

U narativima sudionica često nalazimo ispovijesti o generacijskom jazu i rodnoj diskriminaciji. Ti odnosi očitavaju se u različitom pristupu istraživanjima i poslu, no također i u razlici u položaju koji imaju mlađi/e u sustavu, odnosno instituciji rada. To je također posebno istaknuto kao različiti tretman muških i ženskih zaposlenika, i to najviše u vidu raspodjele zadatka i opterećenja, pri ćemu žene redovito lošije prolaze.

Ovi se međusobno nominiraju, glasaju, dobivaju nagrade za znanost... novćane, ovakve-onakve, za nešto što ni nije znanost, ali jednostavno sjede u tim povjerenstvima... Ako ideš po njihovim pravilima, ići ćeš, napredovat ćeš, samo što nećeš nikad bit kvalitetan, nego ćeš raditi kako su i oni radili i to je to. DZ_1

Kad si muško, onda nisi za te... dodatne poslice. Zapravo, muškarci samo su za znanost i za takve stvari, oni nikad nisu dobivali te poslove, tipa „Administriraj mi ovo“, nikad „Glumi mi hostesu na ovom skupu“... Ne samo hostesu glumit, nego doćekivat na aerodromu gosta, zabavljat ga dva sata... vodit ga ovdje – to žene rade. To je jedna stvar. A druga: ženama se stalno spoćitavaju djeca, onima koje imaju... indirektno: „Ma ne brini se ti, bavi se djetetom, ne moraš ti...“ Ono kao, ti si manje vrijedan jer eto, baviš se time... To je samo za žene... Moji (muški) kolege iz sobe, oboje imaju po troje djece, i to sad u zadnjih par godina, znaći sve jedno za drugim: njima se to nikad nije spomenulo ni ništa. 1_DZ

3. Kolebanja, borbe, odluke

Neke naše sudionice opisuju kako su kroz svoju životno-profesionalnu povijest razmišljale o odlasku iz znanosti, neke su pokušavale mijenjati svoju poziciju na više načina, no na koncu su nekako ustrajale i ostale u sustavu.

Svi smo imali ta razdoblja: „Odustajem, odlazim.“ Pa bi na kraju si jedni druge ohrabrivali: „Pa daj, bit će bolje“ i nekako se, ne znam, tjerali, gurali dalje, i-i-i do neke granice, kad smo ono došli da, eto, ne razmišljamo baš o tome, tu i tamo se desi... Ali koji su jako aktivno tragali, kažu da su zapravo ih gledali onako, kao neke lućake... „Imaš doktorat, tamo si u medu i mlijeku. S tobom nešto nije u redu!“ Ili s druge strane: „Pa ti si teoretićar, nama, ono u praksi... Kaj ti znaš? Jer si tamo par godina samo teoretiriziraš, jel?“ (...) Nigdje ne pripadaš, drugim rijećima, više. 1_DZ

4. Negativni, teški osjećaji

U vezi svojeg istraživačkog razvoja i napretka neke od naših sudionica govore na način koji odiše nezadovoljstvom. Nezadovoljne su time koliko su uspjele raditi, pisati, kakvu opremu imaju, koliko su opterećene drugim poslovima. Sveukupno, radi se o nezadovoljstvu uvjetima u kojima su se istraživački razvijale i u kojima djeluju.

Teoretski bi trebala puno više se posvetiti pisanju radova, nego ovome... Al kako sad su turnusi, stalno neka nastava, teško je... Razumijete, teško mi je... 23_PZ

Znači, ajde, recimo to je taj nastavni dio koji je opet zahtjevan, a ovaj drugi dio znanstveno-istraživački opet nameće određene zahtjeve sa svoje strane, što trenutno meni predstavlja veliki problem jer mi ovdje nemamo sofisticiranu opremu koja je meni potrebna za znanstvena istraživanja temeljem kojih bi ja onda mogla i objavljivati radove. 34_TZ

5. Samokritika i nesigurnost

Sudionice iskazuju značajan stupanj samokritike i iskreno govore o nesigurnostima povezanim s vlastitim radom i njegovom kvalitetom. No u svim se tim ispovijestima jasno vidi nedostatak podrške i osjećaj da su same u svojoj borbi za profesionalni razvoj.

Ako pogriješite, nema vas tko (ispraviti)... ipak ja nisam na vrhu lanca. Ja sam na dnu lanca. Postoji mogućnost da stvari niste dobro shvatili ili interpretirali, a nema me tko na to upozorit. 31_BMZ

I to je ono što mene tu užasno smeta, što se osjećam nekompetentnom... Sad nakon, koliko već godina tu na odsjeku? Devet godina će sad bit na odsjeku... Pretrpaju vas sa tim stvarima i vi zapravo kroz godine izgubite elan. Sad ću se ja sam nešto naučiti. Zapravo dođete do toga da zapravo isto kao i oni pokušavate, ono, napisat radove teoretizirajući. OK, nećete prepisat, ali pročitat; ovaj kaže ovo, pa ćete vi nešto iz toga reć. 1_DZ

5.2.2. Način na koji produktivnije istraživačice govore o znanstvenom radu i istraživačkoj socijalizaciji

Sudionice istraživanja koje smo označili kao produktivnije oblikuju priče o svojim iskustvima povezanim s istraživačkim radom kroz sljedeće dominantne osjećaje i odnose koji su ilustrirani pomoću manjeg broja isječaka iz intervjua (*verbatim*).

1. Važno je imati cilj i raditi na njemu

U ovim se ispovijestima vidi praktična orijentacija, dominantan je odnos prema znanstvenom radu kao zadatku s jasnim ciljem – napredovanjem u profesiji.. Ona nije

nepovezana s osjećajem da znanost treba raditi dobro i kvalitetno, no kroz korake koji su jasno zadani i usmjerenost na pragmatične ishode.

Sad moram gledati praktične stvari. Nekako se nikad ne brinem oko znanstvenog dijela svog posla, koliko god to glupo zvučalo, nego baš oko praktičnih – da li će sad docentura ili... Taj način na koji se docentska mjesta dobivaju, to može bit fakat, ono, bacanje kocke, ne? HZ_4

Tako da u početku sam se bojala, ali znala sam da se mora za napredovanje, da mi trebaju te stvari, pa sam onda jednostavno to radila zato što sam morala, a sada, sad imam više ideja i više stvari i znam svoju usku specijalizaciju pa onda više pišem i posvećujem se tome i sad nije mi problem nigdje ni objaviti ni sjest i napisat članak. 38_HZ

2. Otpor izrabljivanju

Iako se i u ovim ispovijestima može mjestimično naići na loše odnose posebice u smislu pokušaja preopterećivanja administrativnim poslovima, ovdje nalazimo i osjećaje negodovanja, otpora takvim odnosima te opise situacija i načina ponašanja kojim su se sudionice izborile za drugačije postupanje prema sebi. Dakako, treba uvijek imati na umu da su mogućnosti pobune i otpora uvijek kontekstualizirane. Bitan je uvid da se pokušaji administrativnog preopterećenja koja opstruiraju kvalitetan profesionalni razvoj mogu pronaći i u pričama žena koje su ukupno bolje prošle.

Znam da je bilo situacija i scena u kojima sam ja na ovaj ili onaj način ili pristojno ili na neki drugi način, pristojno, dala do znanja, sori to nije moj posao. Neću se zatupljivati s takvim poslovima da ja to tebi odrađujem. To u jednom trenutku kad je moj šef postao prodekan pa mi je pokušavao prebaciti neke poslove koje su trebale odrađivati... iz referade i dekanskog ureda, pa sam se tu... direktno pobunila. (12_BM)

3. Internacionalizacija kao iskorak, otvaranje

Sudionice koje smo označili kao produktivnije više su orijentirane na razgovor o internacionalizaciji, o potrebi vlastitog usavršavanja na inozemnim institucijama u svrhu skupljanja drugačijih iskustava, otvaranja drugačijim razmišljanjima i načinima rada.

Meni se tako barem... mojoj karijeri činilo da ako hoćeš neki iskorak napraviti, da moram odavde otići i malo zaboraviti na ovu rutinu. Tako da sad isto nekako planiram, planiram neki posjet možda malo čak i duži, u jedan veliki centar... u Engleskoj. 13_BMZ

Pa dva tjedna... otići negdje predavati. Da se upoznaju ljudi iz tvoje discipline i tako se gradi ta mreža. Mislim da još mi u našim glavama moramo se otčahuriti i ne plašiti toga... Da se ode, da se otputuje na dva tjedna, da se ode na nekakvo usavršavanje. Da mi dovodimo druge ljude. 38_HZ

4. Naći si „druga” vršnjaka

Iz ispovijesti naših produktivnijih sudionica, posebice načina na koji govore o svojoj socijalizaciji, jasno je da im je pronalaženje vršnjaka uz koje su mogli raditi i učiti ili se zajedno razvijati bilo presudno u karijernom napretku. Ta vrsta podrške, vršnjačke-kolegijalne podrške, pokazuje se kao jedan od važnijih uvida ovog istraživanja.

Ona je isto na mojoj katedri... tako da vrlo rado pišemo... jako dobro zajedno pašemo... jako dobro radimo, isto je vrlo pametna i to... Ona ima malo drugačiji interes, ali često se preklapamo, pa se spojimo, pa zajedno nešto napravimo i baš je, ono, užitak je surađivati i raditi s njom. Kažem, pašemo si, potičemo se, možemo se pitat svašta i jako brzo možemo nešto i napisat, sklopit i producirati. 38_HZ

Stariji kolega od mene dvije godine, koji je... imao isti put... zapravo sam ja od njega najviše... učila. 13_BMZ

Bio je taj jedan mladi kolega koji je tada bio znanstveni novak i radio možda već 5-6 godina na faksu s kojim sam se i privatno sprijateljila i on mi je... bio oslonac i za savjete profesionalne i za smirivanje kad sam upadala u šizove i histerije jer nešto nisam znala napraviti. Kasnije mi je on zapravo i bio mentor na doktoratu, pomogao mi je smisliti i temu doktorata i zapravo mi je bio pravi mentor na doktoratu iako mi nije pisao kao mentor. BMZ_12

5. Mi smo svi u istoj kaši, bodrimo se

U ispovijestima ovih sudionica vidljiva je važnost dobre i kvalitetne organizacijske okoline i podrške, posebice kad se radi o rodnim odnosima i pitanjima kompeticije među mladim kolegama. Iz njihovih priča razaznaje se pozitivna atmosfera podrške i međusobne pomoći kao presudna u osjećaju da rade u kvalitetnoj organizaciji.

Jer se svi boje. To je, ja mislim, neminovno, ali ti svakog gledaš kao svoju konkurenciju za neko docentsko mjesto. I onda mi, recimo, se baš... Mislim, naš odsjek je takav. To je nekako, smo si svi jasno i rekli: „Gle, ono, ajmo se smiriti. Svatko će se baviti znanosti. OK je to.“ Tako da pokušavamo biti, koliko možemo, ujedinjeni. HZ_4

Njeguujemo dva puta godišnje da odemo na ručak kao odsjek, mi se družimo... stvarno smo klapa i držimo se tako. Nema nikakvog podmetanja nogu kod nas... baš sam došla na nekako dobar odsjek raditi... Mi se jako cijesimo, trudimo se, bodrimo se da se tu napreduje... svi ljudi na mom odsjeku će stajati iza mene, boriti se za mene da napredujem, a isto tako i za bilo koga, i ja za bilo koga drugoga... Tu su se isto svi konsolidirali kad sam bila na porodiljnom, samo su mi čestitali, sve drugo imala sam pošteđu bilo kakvih drugih, nikakva nastava, ništa, sve su oni to pokrivali umjesto mene... Zapravo oni meni puno pomažu i dobar je odsjek i valjda zato nemam taj feeling da, da sam prenapregnuta. 38_HZ

6. Rasprava i zaključak

Način na koji govore i sadržaj o kojem govore u svojim životno-povijesnim pričama o profesionalnoj socijalizaciji manje produktivne i produktivnije istraživačice doista je izrazito različit u svim bitnim elementima. Narativna analiza provedena prema metodologiji analitičkog ograđivanja omogućila nam je da razumijemo i uvjete pod kojima se događa narativ o profesionalnoj socijalizaciji te kakvo je 'okrilje' koje proizvodi, pobuđuje, prikazuje, uređuje i na različite načine osvjetljuje osobne narative, odnosno koje omogućuje narativni okvir za donošenje osobnih iskustava u vremenu, osjećaj za to što bi trebalo biti relevantno (Gubrium i Holstein, 1998.). Iz analize tako uočavamo da se produktivnije istraživačice – oportuno i pragmatično te strateški gradeći svoje karijere, a uz pomoć podrške i mentorske i vršnjačke, ali institucionalne okoline – smještaju u narativni okvir institucije znanosti te u disciplinu kao jedan od faktora u okrilju narativa o istraživačkoj socijalizaciji i profesiji znanosti. Manje produktivne znanstvenice – zbog manjka podrške, osjećaja stalne podijeljenosti u organizaciji i nejednakosti vlastitog položaja, radi oslabiljenosti vlastite pozicije preopterećenjem i stalnim iskazanim nerazumijevanjem važnih drugih – na mnoge se načine iskazivanjem razočaranja i malodušnosti smještaju izvan narativnog okvira institucije i discipline i čak su više u opreci s njime. U njihovim se narativima razaznaje prekarost pozicije kako u smislu samoiskazanog manjka razvoja profesionalnih vještina, tako i u smislu afektivne emotivne prekarosti, osjećaja nepripadanja zajednici, disciplini i lošoj kulturi institucije.

Što se tiče samog ženskog iskustva profesionalne socijalizacije u istraživačku profesiju, iz analize narativa vidljivo je da ono može biti izrazito loše i prekarno, no da ta situacija ovisi o neposrednoj okolini – mentoru i kolegicama/kolegama te organizacijskoj podršci i praksama. Odnosno, da razliku u tome kako će se profesionalna situacija za istraživačice odviti čine one same u nekoj mjeri, a u velikoj mjeri okolina (institucija, odsjek i mentor). Kad kažemo da u nekoj mjeri mlade istraživačice utječu same, valja nam svakako prepoznati strateško promišljanje i određenje produktivnijih mladih istraživačica. Ono što pronalazimo i u njihovu načinu i u sadržaju govora upućuje na važnost nalaza recentnijih istraživanja o tome kako strateške istraživačke agende doprinose boljoj istraživačkoj produktivnosti i vidljivosti istraživača (Santos i Horta, 2016.; Santos, Horta i Li, 2022.). Na primjeru istraživača iz društvenih znanosti pronađeno je da su u kasnijoj, zreloj istraživačkoj produktivnosti najvažniji faktori prethodna socijalizacijska dinamika i vrijednosti istraživača, odnosno vrijednosti, odnos i stavovi koje istraživači/ce prema znanstvenom radu razvijaju i imaju tijekom karijere, a koji ih potiču da cijeli istraživački vijek više sudjeluju u suradnjama i više objavljuju (Santos, Horta i Li, 2022.). Naše narativno istraživanje tako pokazuje da su produktivnije istraživačice više orijentirane na ciljeve, da prihvaćaju i dijele stavove o objavljivanju i važnosti napredovanja kao neprijeporne, da su okrenute prema internacionalizaciji i suradnjama te istraživačkoj budućnosti. No, to je vrlo jasno i posljedica socijalizacijske okoline iz koje su one mogle naučiti strategije, steći stavove i usvojiti te vrijednosti

za razliku od onih koje to nisu imale priliku ni vidjeti ni usvojiti. Kad govorimo o tome kako okolina utječe i što je dobra, a što loša okolina, pronalazimo uobičajene agense koji su već opisani u istraživanjima i u Hrvatskoj, ne samo u međunarodnoj zajednici. To su dobar, produktivan i pristupačan mentor, smještenost doktoranda/ice u projektnu aktivnost, dostupnost vršnjačke podrške, no također i podrška institucije/odjela posebice ženama, i to u kontekstu roditeljskih dopusta i drugih šire društveno uzrokovanih diskriminacijskih faktora te u tom svjetlu i ravnomjerna opterećenost poslovima obaju spolova. Vršnjačka podrška koja se u ovom istraživanju pokazala kao važan socijalizacijski faktor dobro je opisana važna karika u razvoju mladih istraživača (Brajdić Vuković, 2014., 2017.; Lunsford i sur., 2017.), a razvoj takvih veza i suradnji povoljan je ne samo kao emotivna i stručna podrška, već i u kontekstu razvoja zajedničkih istraživanja i radova, zajedničkog objavljivanja. Jednako je i s mogućnostima širih suradnji, ne nužno samo međunarodnih, u čemu je pomoć mentora također ključna, i to zato što se pokazuje da kroz komplementarne kompetencije, kroz pristup jedinstvenim i počesto skupim resursima, kroz efikasnije korištenje vremena, povećanu (međusobnu) motivaciju za objavljivanje te kroz reputaciju koja se stječe suradnjom, suradnje (i vršnjačke i nevršnjačke) mogu povećati osobnu produkciju istraživača (Abramo, D'Angelo i Di Costa, 2018.). Vidimo da je organizacijskom kulturom potpomognuto i brižno, solidarno kolegijalno ponašanje ono koje omogućuje i usvajanje pozitivnih vrijednosti uz kvalitetan razvoj. Ovo istraživanje pokazuje da kod izostanka tih nabrojanih faktora socijalizacijskoga konteksta te njihovim pretvaranjem u suprotan – toksičan utjecaj, kontekstualno ih čineći pukom radnom snagom koja odrađuje zadatke u sustavu, istraživačice tijekom socijalizacije teže razvijaju strategije, vrijednosti i stavove koji bi im pomogli u karijernom zadovoljstvu i napredovanju. Tako njihovu akademsku karijeru s pravom možemo označiti prekarnom. Time zaključujemo i glavne uvide ovog rada, još jednom podcrtavši važnost istraživačkog okružja u kojemu se mlade istraživačice socijaliziraju, važnost mentorske, projektne i organizacijske podrške kako u razvoju vrijednosti, tako i u utjecaju na smanjivanje i ublažavanje diskriminacijskih učinaka tradicionalnih rodnih uloga još uvijek iznimno zastupljenih u hrvatskom društvu.

Literatura

1. Abramo, G.; D'Angelo C. A. and Di Costa, F. (2018). The effects of gender, age and academic rank on research diversification. *Scientometrics*, 114: 373-387.
2. Albayrak-Aydemir, N. and Gleibs, I. H. (2023). A social-psychological examination of academic precarity as an organizational practice and subjective experience. *The British journal of social psychology*, 62 Suppl 1 (Suppl 1): 95-110. <https://doi.org/10.1111/bjso.12607>
3. Burton, S. (2021). Solidarity, now! Care, Collegiality, and Comprehending the Power Relations of 'Academic Kindness' in the Neoliberal Academy. *Performance Paradigm*, 16: 20-39.

4. Burton, S. and Bowman, B. (2022). The academic precariat: understanding life and labour in the neoliberal academy. *British Journal of Sociology of Education*, 43 (4): 497-512.
5. Breeze, M. (2018). Imposter syndrome as a public feeling, in: Taylor, Y. and Lahad, K. (Eds.). *Feeling academic in the neoliberal university: Feminist flights, fights and failures*, 191-219.
6. Bowen, C. C.; Swim, J. K. and Jacobs, R. R. (2000). Evaluating gender biases on actual job performance of real people: A meta-analysis 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 30 (10): 2194-2215.
7. Brown, L. and Watson, P. (2010). Understanding the experiences of female doctoral students. *Journal of Further and Higher Education*, 34 (3): 385-404.
8. Brajdić Vuković, M. (2014). The mentoring of young researchers in the natural and social sciences in Croatia, in: Prpić, K.; Van der Weijden, I. and Asheluo-va, N. (Eds.). *(Re)searching Scientific Careers*. St. Petersburg: IHST/RAS/ESA/Nestor-Historia.
9. Brajdić Vuković, M. (2017). I, što se onda dogodilo? Ključni događaji, želje, strahovi, spoznaje i obrati u narativima o iskustvima profesionalne socijalizacije mladih znanstvenica, u: Ledić, J. i Brajdić Vuković, M. (Ur.). *Narativi o profesionalnoj socijalizaciji mladih znanstvenika*. Rijeka: Filozofski fakultet.
10. Cameron, E. Z.; White A. M. and Gray M. E. (2016). Solving the Productivity and Impact Puzzle: Do Men Outperform Women, or are Metrics Biased? *BioScience*, 66 (3): 245-52.
11. Carter, S.; Blumenstein, M. and Cook, C. (2013). Different for women? The challenges of doctoral studies. *Teaching in Higher Education*, 18 (4): 339-351.
12. Chan, H. F. and Torgler, B. (2020). Gender differences in performance of top cited scientists by field and country. *Scientometrics*, 125: 2421-2447. <https://doi.org/10.1007/s11192-020-03733-w>
13. Chandler, D. and Reid, J. (2016). *The neoliberal subject: Resilience, adaptation and vulnerability*. London: Rowman & Littlefield.
14. Clark, J. (2023). How pandemic publishing struck a blow to the visibility of women's expertise. *BMJ (Clinical research ed.)*, 381: 788.
15. Duch, J.; Zeng, X. H. T.; Sales-Pardo, M.; Radicchi, F.; Otis, S.; Woodruff, T. K.; Nunes Amaral, L. A. (2012). The possible role of resource requirements and academic career-choice risk on gender differences in publication rate and impact. *PloS one*, 7(12): e51332.
16. Feldon, D. F.; Peugh, J.; Maher, M. A.; Roksa, J.; Tofel-Grehl, C. (2017). Time-to-credit gender inequities of first-year PhD students in the biological sciences. *CBE – Life Sciences Education*, 16 (1): ar4.
17. Frandsen, T. F.; Jacobsen, R. H.; Wallin, J. A.; Brixen, K.; Ousager, J. (2015). Gender differences in scientific performance: A bibliometric matching analysis of Danish health sciences Graduates. *Journal of Informetrics*, 9 (4): 1007-1017.

18. Frandsen, T. F.; Jacobsen, R. H. and Ousager, J. (2020). Gender gaps in scientific performance: a longitudinal matching study of health sciences researchers. *Scientometrics*, 124: 1511-1527.
19. Gill, R. (2018). What would Les Back do? If generosity could save us. *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 31: 95-109.
20. Gubrium, J. F. and Holstein, J. A. (1998). Narrative Practice and the Coherence of Personal Stories. *The Sociological Quarterly*, 39 (1): 163-187.
21. Hanasono, L. K.; Broido E. M.; Yacobucci, M. M.; Root, K. V.; Peña, S.; O'Neil, D. A. (2019). Secret Service: Revealing Gender Biases in the Visibility and Value of Faculty Service. *Journal of Diversity in Higher Education*, 12 (1): 85-98.
22. Handforth, R. (2022). Feeling „stupid”: Considering the affective in women doctoral students' experiences of imposter 'syndrome', in: Addison, M. (Ed.) *The Palgrave handbook of imposter syndrome in higher education*. Cham: Springer International Publishing.
23. Herman, C. (2015). Rebooting and rerouting: Women's articulations of frayed careers in science, engineering and technology professions. *Gender, Work & Organization*, 22 (4): 324-338.
24. Hirshfield, L. E. (2014). 'She's not good with crying': the effect of gender expectations on graduate students' assessments of their principal investigators. *Gender and Education*, 26 (6): 601-617.
25. Horta, H. and Santos, J. M. (2016). The impact of publishing during PhD studies on career research publication, visibility, and collaborations. *Research in Higher Education*, 57: 28-50.
26. King, E. B. (2008). The Effect of Bias on the Advancement of Working Mothers: Disentangling Legitimate Concerns from Inaccurate Stereotypes as Predictors of Advancement in Academe. *Human Relations*, 61 (12): 1677-1711.
27. Ivancheva, M.; Lynch, K. and Keating, K. (2019). Precarity, gender and care in the neoliberal academy. *Gender, Work & Organization*, 26 (4): 448-462.
28. Kademani, B. S.; Kalyane, V. L.; Kumar, V.; Mohan, L. (2005). Nobel laureates: Their publication productivity, collaboration and authorship status. *Scientometrics*, 62: 261-268.
29. Kim, K. and Kim, J. K. (2017). Inequality in the scientific community: The effects of cumulative advantage among social scientists and humanities scholars in Korea. *Higher Education*, 73: 61-77.
30. King, M. M. and Frederickson, M. E. (2021). The Pandemic Penalty: The Gendered Effects of COVID-19 on Scientific Productivity. *Socius*, 7. <https://doi.org/10.1177/23780231211006977>
31. Knobloch-Westerwick, S.; Glynn, C. J. and Huges, M. (2013). The Matilda effect in science communication: an experiment on gender bias in publication quality perceptions and collaboration interest. *Science communication*, 35 (5): 603-625.

32. Kulp, A. M. (2020). Parenting on the Path to the Professoriate: A Focus on Graduate Student Mothers. *Research in Higher Education*, 61 (3): 408-429. <https://doi.org/10.1007/s11162-019-09561-z>
33. Lincoln, A. E.; Pincus, S.; Koster, J. B.; Leboy, P. S. (2012). The Matilda Effect in science: Awards and prizes in the US, 1990s and 2000s. *Social studies of science*, 42 (2): 307-320.
34. Liu, J.; Song, Y. and Yang, S. (2020). Gender disparities in the field of economics. *Scientometrics*, 125: 1477-1498.
35. Louis, K. S.; Holdsworth, J. M.; Anderson, M. S.; Campbell, E. G. (2007). Becoming a scientist: The effects of work-group size and organizational climate. *The Journal of Higher Education*, 78 (3): 311-336.
36. Lunsford, L. G.; Crisp, G.; Dolan, E. L.; Wuetherick, B. (2017). Mentoring in higher education. *The SAGE handbook of mentoring*, 20: 316-334.
37. Lupon, A.; Rodríguez-Lozano, P; Bartrons, M.; Anadon-Rosell, A.; Batalla, M.; Bernal, S.; Bravo, A. G.; Capdevila, P; Cañedo-Argüelles, M.; Catalán, N.; Genua-Olmedo, A.; Gutiérrez-Cánovas, C.; João Feio, M.; Lucati, F; Onandia, G.; Poblador, S.; Rotchés-Ribalta, R.; Sala-Bubaré, A.; Sánchez-Montoya, M. M.; Sebastián, M.; Zufiaurre, A.; Pastor, A. (2021). Towards women-inclusive ecology: Representation, behavior, and perception of women at an international conference. *PLoS ONE*, 16 (12): e0260163. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260163>
38. Madison, G. and Sundell, K. (2023). Sex differences in scientific productivity and impact are largely explained by the proportion of highly productive individuals: a whole-population study of researchers across six disciplines in Sweden. *Studies in Higher Education*. DOI: 10.1080/03075079.2023.2223638
39. Madsen, E. B.; Nielsen, M. W.; Bjørnholm, J.; Jagsi, R.; Andersen, J. P. (2022). Author-level data confirm the widening gender gap in publishing rates during COVID-19. *Elife*, 11: e76559. doi:10.7554/eLife.76559. pmid:35293860
40. Makarem, Y. and Wang, J. (2020). Career experiences of women in science, technology, engineering, and mathematics fields: A systematic literature review. *Human Resource Development Quarterly*, 31 (1): 91-111.
41. McKenzie, L. (2021a). The risks of precarity: How Employment insecurity impacts on early career researchers in Australia, in: Mulligan, L. D. and Danaher, P. A. (Eds.). *Researchers at Risk: Precarity, Jeopardy and Uncertainty in Academia*, 115-129.
42. McKenzie, L. (2021b). Unequal expressions: Emotions and narratives of leaving and remaining in precarious academia. *Social Anthropology/Anthropologie sociale*, 29 (2): 527-542.
43. McKeown, M. (2022). The view from below: How the neoliberal academy is shaping contemporary political theory. *Society*, 59 (2): 99-109.
44. Milkman, K. L.; Akinola M. and Chugh D. (2012). Temporal Distance and Discrimination: An Audit Study in Academia. *Psychological Science*, 23 (7): 710-717.

45. Oleschuk, M. (2020). Gender Equity Considerations for Tenure and Promotion during COVID-19. *Canadian Review of Sociology*, 57 (3): 502-515.
46. Prpić, K. (2002). Gender and productivity differentials in science. *Scientometrics*, 55: 27-58.
47. Prpić, K. (2004). *Sociološki portret mladih znanstvenika*. Zagreb: Institut za društvena istraživanja.
48. Polkinghorne, D. E. (1988). *Narrative knowing and the human sciences*. NY: Suny Press.
49. Rose, C. M. (1990). Property as storytelling: Perspectives from game theory, narrative theory, feminist theory. *Yale JL & Human.*, 2: 37.
50. Santos, J. M.; Horta, H. and Li, H. (2022). Are the strategic research agendas of researchers in the social sciences determinants of research productivity?. *Scientometrics*, 127 (7): 3719-3747.
51. Schiffrin, D. (1996). Narrative as self-portrait: Sociolinguistic constructions of identity. *Language in society*, 25 (2): 167-203.
52. Scott, J. W. (1995). Multiculturalism and the Politics of Identity, in: Rajchman, J. (Eds.). *The Identity in Question*. New York: Routledge.
53. Sebastian-Gonzalez, E.; Gracia, E.; Moran-Ordóñez, A.; Perez-Ibarra, I.; Sanz-Aguillar, A.; Sobral, M. (2023). Ten simple rules for mom-friendly academia. *Plos Compute Biol*, 19 (8): e1011284.
54. Sinclair J.; Barnacle, R. and Cuthbert, D. (2014). How the doctorate contributes to the formation of active researchers: what the research tells us. *Studies in Higher Education*, 39 (10): 1972-1986.
55. Thorkelson, E. (2016). Precarity outside: The political unconscious of French academic labor. *American Ethnologist*, 43 (3): 475-487.
56. Vincent-Lamarre, P.; Sugimoto, C. R. and Larivière, V. (2020). The decline of women's research production during the coronavirus pandemic. *Nature* (published online 19 May) <https://www.nature.com/nature-index/news-blog/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronaviruspandemic>
57. Wang, Y.; Jones, B. F. and Wang, D. (2019). Early-career setback and future career impact. *Nature communications*, 10 (1): 4331.
58. Witteman, H. O.; Hendricks, M.; Straus, S.; Tannenbaum, C. (2019). Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency. *The Lancet*, 393 (10171): 531-540.

Narratives on the Precariousness of Professional Socialization of Croatian Female Researchers Into the Research Profession

Marija Brajdić Vuković

Institute for Social Research in Zagreb, Croatia

e-mail: marija@idi.hr

Abstract

The paper deals with the precariousness of the Croatian academic system by investigating the success of the professional socialization of women into the research profession. It is a broader conceptualization of occupational precariousness that takes into account the general well-being of female researchers, especially the impact on their future professional outcomes. In the Croatian scientific system, the research on socialization processes points to difficulties associated with professional socialization into the academic system, especially for women who lack support at both the project/mentoring and institutional levels. Through a specific narrative methodological approach, this paper investigates the differences in the professional socialization of more productive and less productive Croatian female researchers from different disciplines. It brings insights into the factors that influence the success of the socialization process as experienced by female researchers and thus the absence of this type of precariousness, with an emphasis on creating an environment for the adoption of values, attitudes and strategies related to professional satisfaction and even success.

Key words: academic precariat, professional socialization, research productivity, mentoring, women in science, narrative analysis.