OČEKIVANJE RODNE DISKRIMINACIJE U RAZVOJU PROFESIONALNE KARIJERE KOD STUDENATA I STUDENTICA PRVIH I ZAVRŠNIH GODINA STUDIJA

Petričević, Josipa

Master's thesis / Diplomski rad

2016

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:770366

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU
EKONOMSKI FAKULTET

DIPLOMSKI RAD

OČEKIVANJE RODNE DISKRIMINACIJE U RAZVOJU PROFESIONALNE KARIJERE KOD STUDENATA I STUDENTICA PRVIH I ZAVRŠNIH GODINA STUDIJA

Mentor:
Prof.dr.sc. Željko Mrnjavac

Student:
Josipa Petričević

Split, prosinac 2016.

SADRŽAJ:

1. UVOD 2

1.1. Problem i predmet istraživanja 2

2. DRUŠTVENA UVJETOVANOST RODNE DISKRIMINACIJE 7

2.1. Rodna (ne)ravnopravnost i diskriminacija u obrazovanju 9

2.2. Rodna (ne)ravnopravnost i diskriminacija na poslu/tržištu rada 10

2.2.1. Žene i muškarci u Hrvatskoj 17

3. PROFESIONALNE ASPIRACIJE I SVIJET RADA U OČIMA STUDENATA 22

3.1. Povezanost obrazovnog sustava i svijeta rada 28

5. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA 32

5.1. Sudionici 32

5.2. Mjerni instrumenti 33

5.3. Postupak 33

5.4. Rezultati 34

5.5. Ostali rezultati 52

6. ZAKLJUČAK 53

LITERATURA 55

PRILOZI 62

POPIS SLIKA 66

POPIS TABLICA 66

SAŽETAK 67

SUMMARY 68

1. UVOD

1.1. Problem i predmet istraživanja

Sve se više primjećuje kao su studenti postali autonomni donosioci odluka o vlastitom obrazovanju i početku karijere (Peters i Marshall, 1996; Özlen i Arnaut, 2013). Ovo se posebice odnosi na iskazivanje profesionalnih aspiracija kao značajnog aspekta prijelaza iz djetinjstva i adolescencije u odraslost i postajanja dijelom radne snage na tržištu rada (Furlong i Biggart, 1996; Super i dr., 1996; Schoon i Polek, 2011). Tijekom tog procesa mladi procjenjuju vlastite interese, sposobnosti i mogućnosti, te prihvaćaju ili odbijaju određene tipove karijera. Također postaju svjesni određenih ograničenja koja zahtijevaju da se odreknu atraktivnije, ali manje moguće opcije, te idu za ciljem koji im se čini lakšim i praktičnijim (Gottfredson, 2005).

Mladi su istovremeno u najvećem broju ili nesigurni u vlastitu perspektivu na tržištu rada ili uvjereni u dobar plasman, no vladajući trendovi ukazuju na drukčiji smjer razvoja. Naime, iako će današnje generacije mladih potencijalno imati više kvalifikacije od svojih roditelja jer studiraju u razmjerno visokom broju, to im neće jamčiti zapošljavanje i visoku kvalitetu života, odnosno možemo očekivati Andersonov paradoks na djelu. Paradoks koji je detaljno elaborirao Boudon (1974), a na kojeg je prvi ukazao Anderson (1961), objašnjava sve učestaliju pojavu u suvremenim društvima – odstupanja uspjeha na tržištu rada od obrazovnih uspjeha. Visoke obrazovne kvalifikacije doprinose boljem zapošljavanju, te su pojedinci motivirani za stjecanje fakultetskih diploma, što dovodi do poboljšanja opće obrazovne strukture društva. No, mogućnosti za zapošljavanje su u velikoj mjeri nezavisne od rezultata obrazovnog sustava u smislu broja pojedinih kvalifikacija, odnosno ovise o potrebama tržišta rada. Posljedično, visoko kvalificiranim pojedincima na raspolaganju je manje otvorenih radnih mjesta, dolazi do sve veće kompeticije među visokoobrazovanima i motivacija za stjecanje visokog obrazovanja bi trebala opadati da se uspostavi ravnoteža. No, budući da najkvalificiraniji i nadalje imaju najviše mogućnosti za uspješno zapošljavanje, interes za stjecanje visokog obrazovanja opet raste i tu leži paradoks. Navedeni je paradoks sve očitiji u hrvatskom društvu od kada je došlo do nagle ekspanzije višeg i visokog obrazovanja početkom 2000.-ih. Sve je više mladih visokoobrazovanih kojima uspješno privođenje studija

kraju ne garantira i uspješno zapošljavanje. Time se ranjivost mladih na hrvatskom tržištu rada pojačava.

Razlikovanje po spolu označava jednu od važnijih razdjelnica kada je riječ o profesionalnim aspiracijama mladih, pri čemu Wahl i Backhurst (2000), Tinklin i drugi (2005), Powers i Wojtkiewicz (2004), Andres i drugi (2007), te Pfeffer (2008) ukazuju na istraživačke uvide koji sugeriraju kako ohrabrivanje tradicionalnih karakteristika ženstvenosti u adolescentica doprinosi nižoj samouvjerenosti, nižim profesionalnim aspiracijama i slabije definiranim ciljevima koji se žele postići kroz posao, nego je to slučaj u adolescenata.

Možda najpoznatiji model rodne diferencijacije profesionalnih ciljeva odnosi se na model postignuća ciljeva temeljem očekivanih vrijednosti (expectancy-value model of achievement-related choices) (Eccles, 1987; Weisgram i Bigler, 2006). Jedna od postavki ovog modela tiče se pretpostavke kako su žene sklonije birati poslove u kojima mogu pomagati ljudima, dok muškarci vrijednost pridaju zaradi, napredovanju u karijeri i prestižu (Eccles, 1987; Eccles i dr., 1999; Morgan i dr., 2001). Nadalje, žene češće biraju zanimanja kompatibilna s altruističnim vrijednostima i obiteljskim životom, dok muškarci biraju zanimanja koja percipiraju sukladnima s vrijednostima moći i financijskog prestiža (Weisgram i Bigler, 2006). Fox i Faver (1981: 441) ustanovili su postojanje razlika u radnim ciljevima i vrijednostima između muškaraca i žena, pri čemu su muškarci češće visoko vrednovali visinu plaće, prestiž zanimanja i mogućnost napredovanja, dok su žene pokazale orijentaciju ka pomaganju drugima, doprinosu društvu i izražavanju osobnog identiteta.

Rodna diskriminacija

Općenito, rodna diskriminacija obuhvaća nejednaku raspodjelu moći, resursa i privilegija, u pravilu u korist muškaraca, a ugrađena je u sve društvene mehanizme i institucije, od kućanstva i privatne sfere do javne sfere rada, tržišta, ekonomije, politike, prava, religijskih institucija te se odražava u sustavu patrijarhata kroz cjelokupnu povijest do danas (Galić, 2011a).

U području rada uobičajeno je razlikovanje primarne i sekundarne diskriminacije (Avelini-Holjevac i Prijić-Samaržija, 2009).

Primarna se diskriminacija odnosi na slučajeve u kojima su žene diskriminirane zbog postojećih predrasuda ili uvjerenja o tome da ženama nije mjesto u javnim djelatnostima, da žene ne bi smjele biti nadređene muškarcima, da muškarci moraju zarađivati više od žena, da su žene manje sposobne i prilagođene djelovati u javnoj ili poslovnoj sferi, da su manje kompetitivne, previše iracionalne i slično. Primarna diskriminacija obilježena je patrijarhalno – stereotipnim obrascima čija je posljedica podjela na muške i ženske poslove, fakultete, radna mjesta i oblike ponašanja. Njome je opravdano razlikovanje između društvenih uloga muškaraca i žena što u konačnici rezultira privilegiranim tretmanom muškaraca prilikom zapošljavanja, napredovanja ili dodjeljivanja odgovornijih društvenih pozicija (Avelini-Holjevac i Prijić-Samaržija, 2009).

Sekundarni je oblik diskriminacije teže prepoznati jer se radi o diskriminacijskim praksama koje nisu utemeljene na predrasudama i uvjerenjima o prirodi muškaraca i žena nego na ekonomskim ili pragmatičkim razlozima. Slučaj koji opisuje ovaj oblik diskriminacije jest onaj u kojem se u svrhu ostvarenja profita i povećane poslovne efikasnosti, preferira muškarac u odnosu na ženu jer se smatra da žena neće biti u stanju obavljati posao jednako efikasno kao muškarac zbog prevladavajuće podjele društvenih uloga. Tradicionalna uloga žene kao domaćice i odgajateljice čini žene sklonijima žrtvovanju karijere poradi udovoljavanja spomenutim ulogama pa stoga češće izbivaju s posla te su manje u mogućnosti žrtvovati svoje slobodno vrijeme poslovnim obavezama. Nadalje, smatra se da bi se žene teže snalazile u upravljačkoj strukturi u kojoj prevladavaju muškarci, a ujedno se procjenjuje i da bi žena na rukovodećoj poziciji mogla izazvati otpor zbog potencijalno drugačijega pristupa poslovanju i upravljanju. Tradicionalna podjele poslova i rodnih uloga, u kojoj je briga za djecu, obitelj i kućanstvo obveza žena, održavanje efikasnog poslovanja i nesklonost riziku odstupanja od uobičajenog načina poslovanja razlozi su koji generiraju povlašteni položaj muškaraca. Dakle, navedeni razlozi diskriminacije žena nisu utemeljeni na uvjerenjima o ženskoj neprimjerenosti u javnoj domeni i rukovodećim pozicijama nego na prihvaćanju postojećih datosti i raspodjela društvenih uloga koje su takve da diskriminiraju žene (Avelini-Holjevac i Prijić-Samaržija, 2009).

Četiri su stavke u kojima je diskriminacija žena u području rada i zapošljavanja najizraženija; u prosjeku žene zarađuju manje od muškaraca istog stupnja obrazovanja, žene češće od muškaraca obavljaju slabije plaćene poslove, žene su mnogo rjeđe zastupljene na višim, rukovodećim i odgovornijim mjestima te s istim kvalifikacijama i relevantnim zaslugama sporije i rjeđe napreduju od svojih muških kolega (Avelini-Holjevac i Prijić-Samaržija, 2009).

Rodna je diskriminacija u hrvatskom društvu i dalje prisutna, a osobito je široko rasprostranjena upravo u području rada i zapošljavanja. Zbog potencijalnih štetnih posljedica koje rodna diskriminacije može imati za žene kao grupu nepovoljnijeg položaja, smatra se važnim ispitati kako studentska populacija u Hrvatskoj, koja se nalazi nadomak stupanja na tržište rada, doživljava rodnu diskriminaciju.

Visoko obrazovanje prepoznato je od sve većeg broja mladih ljudi kao logičan korak na putu razvoja pojedinčeve profesionalne karijere, a društvena prihvaćenost žena u obrazovnom sustavu u Hrvatskoj vidljiva je ne samo kroz zakonske regulative kojima se ženama jamči pravo na mogućnost obrazovanja, već i kroz sve veći udio žena u visokom obrazovanju. Iako su sveučilišta, za razliku od osnovnog i srednjeg obrazovanja, najkasnije postala prostor obrazovanja žena, sve veći broj žena na sveučilištima i njihova uspješnost pokazuju da je visoko obrazovanje postalo prostor žena koliko i muškaraca. Također, prema podacima Državnog zavoda za statistiku danas je sve veći udio mladih djevojaka koje se odlučuju na visoko obrazovanje i uspješno ga svladavaju. Tako je 1990. godine od ukupnog broja studentske populacije 53,7% studentica diplomiralo na visokim učilištima, a 2010. taj se udio povećao na 60,8%. Iako ove brojke govore o sve većoj zastupljenosti žena u visokom obrazovanju, promjene se ne odražavaju u njihovim izborima zanimanja. Uzevši u obzir omjer studenata i studentica na pojedinim vrstama studija uočava se spolna dihotomizacija obrazovanja koja je samo nastavak one postojeće u srednjoškolskom obrazovanju. Na fakultetima žene su podzastupljene u računarstvu i inženjerstvu, a u društveno-humanističkom području, obrazovanju, zdravstvu i socijalnoj skrbi ima ih više nego muškaraca (Baranović, 2011). Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, u siječnju 2016. u ukupnom broju nezaposlenih žena je 54,5%, a muškaraca 45,5%. Na godišnjoj razini udio nezaposlenih žena je povećan, a muškaraca smanjen za 1,1 postotni poen.

Polazeći od rezultata istraživanja prethodno navedenih autora, problem istraživanja se bavi pitanjem da li postoje razlike u očekivanju rodne diskriminacije u razvoju profesionalne karijere s obzirom na spol i vrstu fakulteta kod studenata i studentica prvih i završnih godina studija, da li je spol presudan te koliko se smatra važnim za mogućnost zapošljavanja te da li očekivanje rodne diskriminacije ovisi o rodnom identitetu i stavovima o rodnim ulogama. Nadalje, želi se ispitati jesu li i koliko očekivanja rodne diskriminacije na tržištu rada utjecala na odabir studija i hoće li i koliko utjecati na odabir poslova za koje će se natjecati ili će se studentice same ograničiti u ciljevima karijere.

Stoga, predmet ovog istraživanja se bazira na percepciji, iskustvu i stavovima studenata i studentica prema rodnoj diskriminaciji, koliko je zapravo shvaćaju te da li je smatraju važnim faktorom ili ograničenjem u razvoju buduće profesionalne karijere.

2. DRUŠTVENA UVJETOVANOST RODNE DISKRIMINACIJE

Povijesno gledano, muškarci i žene nisu bili promatrani samo kao različiti, nego i kao nejednaki. U većini društava, kao i kroz povijest, karakteristike, ideje, vrijednosti, poslovi itd. koji se pripisuju ženama u pravilu su bili manje poželjni i manje vrijedni od onih koji se pripisuju muškarcima. Premda se uloge muškaraca i žena razlikuju u pojedinim kulturama, nije poznato društvo u kojem bi žene imale više moći (Giddens, 2007). Uloge muškaraca općenito se više vrednuju i nagrađuju. U gotovo svim kulturama žene primarno snose odgovornost za brigu o djeci i domu, a muškarci tradicionalno prehranjuju obitelj. Podjela rada i rodna društvena stratifikacija uvjetuju nejednak položaj žena i muškaraca glede moći, bogatstva i ugleda u društvu. Razlike između muškaraca i žena kulturalno su i socijalno različito vrednovane, u pravilu na štetu žena. Sociokulturne i političke posljedice rodnih različitosti vrlo su značajne. One presijecaju socijalne odnose i institucije – od razine mikrostruktura i odnosa pojedinca/ ki, obitelji, do makrosocijalnih razina širih društvenih institucija države, ekonomije, politike itd. Bez obzira na društvene promjene, to su i danas karakteristike zapadnih društava, a napose društava trećeg svijeta. U većini današnjih društava muškarci uživaju veće bogatstvo, moć i ugled nego žene. Rodna nejednakost, ali i iz nje izvedeni oblici društvenih stratifikacija i diskriminacija, stoga je još uvijek univerzalan i globalan društveni fenomen. Rodne razlike i dalje ustrajavaju kao jedan od ključnih temelja društvenih nejednakosti, i to dobrim dijelom utemeljene upravo na našim biološkim razlikama. Ali te razlike nikada neće moći opravdati društvene nejednakosti, stratifikacije i diskriminacije koje su stoljećima bile karakteristike ljudskog društvenog života (Lipsitz-Bem, 1993).

Premda je činjenica da su žene doista bile prepuštene nemilosti svoje biologije što dalje idemo u prošlost (nedostatak kontracepcije, višestruke životno rizične trudnoće i porodi, dojenje, briga za djecu), to ih je sve učinilo ovisnima o muškim članovima društva (muževima, braći, očevima, ljubavnicima itd.) zbog fizičkog opstanka, no danas to doista više nisu ili barem nisu dužne biti jer smo došli do takvog društvenog razvoja u kojem rodne razlike ne mogu opravdati društvenu rodnu stratifikaciju – rodnu diskriminaciju ili seksizam.
Seksizam je društveni i kulturni fenomen diskriminiranja ili segregiranja neke rodne grupe na temelju pripadnosti spolu, dok rodna diskriminacija podrazumijeva društveno djelovanje,

isključivanje, iskorištavanje ili eksploataciju određene rodne grupe na temelju pripadnosti toj rodnoj grupi. Odnosi se na nejednak tretman žena i muškaraca na temelju roda te na osporavanje prava ili društvene prakse zbog rodnih predrasuda, u pravilu usmjerenih protiv žena. „Diskriminirajuće djelovanje ide u prilog vlastite grupe, a usmjereno je na štetu druge grupe ili pojedinaca/ki, čime se ističe njezin manje vrijedan položaj u društvu.“ (Borić, ur., 2007: 19). Poznata su tri manifestna oblika izražavanja rodne diskriminacije: neposredna, posredna i sustavna. Prva podrazumijeva nepovoljan tretman osobe ili grupe, druga se odnosi na primjenu tzv. „neutralnih“ propisa ili mjera s negativnim učinkom za diskriminirane grupe, a treća obuhvaća društvene i kulturne vrijednosti i norme. Društveni mehanizmi smanjivanja ili eliminiranja rodne diskriminacije ostvaruju se s pomoću rodno osviještenih politika (gender mainstreaming), koje podrazumijevaju uvođenje različitih načela jednakosti žena i muškaraca u sva područja društvenog života i javne vlasti, uz mehanizme osvješćivanja, oživotvorenja i stvaranja višestrukih uvjeta za ostvarivanje društvene jednakosti između žena i muškaraca u svim područjima rada, obrazovanja, politike i privatnog života.

U društvu se seksizam prepoznaje i pokazuje upravo kao rodna diskriminacija koja znači preferiranje i privilegiranje pripadnika i pripadnica jedne rodne grupe, podcjenjivanje, omalovažavanje i degradiranje druge rodne grupe kroz oblike djelovanja, aktivnosti, ponašanja, stavova ili vrijednosti njihovih pripadnika i pripadnica, a na temelju kriterija spola. Različiti oblici rodnih diskriminacija primjenjuju se u pravilu prema ženama kao podređenoj rodnoj društvenoj grupi. Rodna diskriminacija podrazumijeva i nejednaku raspodjelu moći, resursa i privilegija, u pravilu u korist muškaraca, a na štetu žena u gotovo svim poznatim društvima, uključujući najrazvijenija. Problem raspodjele moći između rodova, koja je ugrađena u sve društvene mehanizme i institucije, od kućanstva i privatne sfere (obitelji) do javne sfere rada, tržišta, ekonomije, politike, prava, religijskih institucija itd. (tj. od obitelji do radnih i političkih odnosa te institucija države) održava se u sustavu patrijarhata kroz cjelokupnu povijest do danas.

2.1. Rodna (ne)ravnopravnost i diskriminacija u obrazovanju

Analize koje rodne razlike u obrazovanju, uključujući razlike u učeničkim postignućima, smještaju u širi socijalni kontekst znatnu pozornost posvećuju socijalizacijskim procesima kao faktorima koji utječu na nastajanje rodnih razlika u obrazovanju, kao što je obitelj i, posebice, škola kao socijalna i kulturna sredina. Pišući o velikoj pozornosti koja se poklanja boljem školskom uspjehu djevojčica nego dječaka, Blackmore (2001) je svoj tekst naslovio "Postižući više u obrazovanju, ali zarađujući manje na poslu: djevojčice, dječaci i rodna jednakost u obrazovanju", dajući već na samom početku do znanja da se neravnopravnost žena na poslu ne može odvojiti od rodne neravnopravnosti u obrazovanju, odnosno da je obrazovanje također odgovorno za reproduciranje rodne neravnopravnosti. I novije analize pokazuju da su žene i muškarci, i pored postignutih rezultata u ostvarivanju rodne ravnopravnosti, još uvijek koncentrirani u različitim obrazovnim programima (školama) i zanimanjima te da su žene podzastupljene u mnogim visokoprestižnim profesijama, posebno onima koje su povezane s prirodoslovljem i matematikom (Eccles, 1994; Moreau i sur., 2008). Obrazovanje, posebice školsko obrazovanje kao njegov najorganiziraniji dio, na različite načine sudjeluje u (re)produkciji rodnih nejednakosti: politikom zapošljavanja, izbornom procedurom za rukovodeća mjesta u školi, obrazovnim programima, pristupom obrazovanju (procedurama upisa u škole), etosom škole ili školskom kulturom, odnosom nastavnika/ ca prema učenicima/cama, evaluacijom učenika/ca itd. Ti su procesi danas globalno prisutni, mada različito konfigurirani ovisno o socio-ekonomskim, političkim i kulturnim karakteristikama konteksta u kojem se odvijaju.

Indikativne su i razlike u obrazloženjima uspjeha i neuspjeha dječaka i djevojčica, pri čemu se uspjeh dječaka često pripisuje njihovim sposobnostima, a uspjeh djevojčica marljivosti i savjesnosti, tj. poslušnosti. Eccles i sur. (1994) u svojim istraživanjima na primjeru matematike pokazuju da nastavnici/ce svojim stavovima o različitim sposobnostima i različitim očekivanjima od učenika i učenica utječu na njihove obrazovne i profesionalne odluke. Rezultati tih istraživanja upozoravaju da je problem u tome što učenici i učenice interioriziraju rodno stereotipna uvjerenja o uspješnosti ili neuspješnosti u pojedinim nastavnim predmetima koja im prenose nastavnici/ce. Štoviše, pokazuje se da rodne razlike u

obrazovnim i profesionalnim odlukama koje prenose nastavnici/ce često zastupaju i roditelji, čime dodatno pridonose održanju rodno stereotipnih obrazovnih i profesionalnih odluka učenika i učenica. Takvo ponašanje u konačnici rezultira time da mnoge djevojčice, iako talentirane za matematiku i prirodoslovne predmete, ne odabiru škole ni zanimanja u kojima su ti predmeti važni. Sudeći prema navedenim istraživanjima, u školama i danas postoji rodno „obojena“ kultura koja na različite načine perpetuira ženske i muške obrasce socijalizacije učenika/ ca, pridonoseći zadržavanju tradicionalne rodne svijesti i reprodukciji tradicionalnih rodnih uloga u njihovoj odrasloj dobi.

2.2. Rodna (ne)ravnopravnost i diskriminacija na poslu/tržištu rada

Doprinos ženskog i muškog rada opstanku vrste sigurno utječe na stupanj do kojeg je svaki spol društveno vrednovan, tj. ovisi o njihovoj rodnoj stratifikaciji kao društvenih grupa te rodnoj nejednakosti i/ili diskriminaciji, a koja je određena i odnosima procesa rada. Istraživanja koja se bave podjelom rada pokazala su da je, kada o ženskom radu manje ovisi opstanak obitelji negoli o radu muškarca, društveni status žena također niže rangiran (Guttentag i Secord, 1983, prema Wharton, 2005). S druge strane, žene i muškarci društveno su jednaki u onim društvima u kojima je vrijednost njihova rada sličnija, odnosno gdje su manja odstupanja u vrijednostima toga rada. Drugo objašnjenje spolne podjele rada vidi je manje kao odgovor na različite odgovornosti žena i muškaraca prema obitelji i djeci, a više kao kulturne prakse koje opravdavaju kulturno obezvređivanje žena. Prema tom gledištu, spolna podjela rada je ukorijenjena u rodu a ne spolu, tj. društvenim odnosima i ulogama žena i muškaraca, a ne u njihovoj biološkoj prirodi. Čak i danas, nakon ogromnih društvenih promjena koje su kroz povijest društvenih odnosa proživjele rodne grupe, na početku drugog milenija žene i muškarci nastavljaju obavljati različite vrste posla, na različite se načine njihov rad vrednuje, a razlike u plaćama svugdje su prisutne (Castells, 2000). Pristupi zapošljavanju također se razlikuju, nerijetko uzrokujući rodne diskriminacije prilikom zapošljavanja.

Najvažnija promjena koja se dogodila u moderno doba odnosila se na prirodu samog rada i prostorno odjeljivanje rada i obiteljskog života. Uvođenjem tvorničkog sustava i industrijalizacije, proizvodnja dobara pomaknula se izvan kuće, a obitelji su počele slati svoje članove na rad u ta industrijska postrojenja. Život obitelji srednje klase u pravilu su oblikovali zahtjevi i potrebe industrijskog rada. Način života bio je određen i različitim rodnim ulogama koje su se organizirale na temelju spolne/rodne podjele rada. Tako su se rodne uloge muškarca organizirale oko statusa „radnika" i „hranitelja", a rodna uloga žene u pravilu se usmjerila prema „majčinstvu" i „kućanstvu". Ideologija odijeljenih rodnih uloga u obitelji ojačala je rodnu podjelu rada na tržištu, pa su se muškarcima i ženama u pravilu dodjeljivala različita i odijeljena područja rada na tržištu, po uzoru na obiteljske uloge, koja su dovela do spolne segregacije poslova i zanimanja, tj. do koncentracije žena i muškaraca u različitim poslovima, strukturama organizacija i tvrtkama na tržištu rada. Čak i unutar istog zanimanja žene i muškarci zaposleni su na različitim poslovima tržišta rada. Rodna segregacija, koja se odnosi na koncentraciju žena i muškaraca u različitim poslovima, zanimanjima i tvrtkama, vrlo je neelastična i ustrajna karakteristika radnog mjesta. Stoga je aspekt spolne podjele rada ključna karakteristika institucija koje su rodno obilježene, kao što su, primjerice, tržište i organizacije rada koje ga čine. Doda li se tome obitelj, također jedna od rodno karakterističnih institucija društva koja se nužno isprepleće s karakteristikama i uvjetima zaposlenja, dobiva se gotovo potpuna slika ne/ravnoteža i rodnih odnosa moći u društvu (Galić, 2002).

Kada je riječ o ekonomskim i poslovnim dimenzijama rodnih nejednakosti, masovno zapošljavanje žena u industrijskim društvima i izlazak žena na tržište rada izvan kuće može se pratiti od sredine prošloga stoljeća. Trendovi uzlaznih i silaznih linija zapošljavanja, razlike u tipovima poslova i radnog vremena, kao i razina društvenog statusa u pojedinim profesijama pokazuju značajne razlike između najrazvijenijih kapitalističkih zemalja i bivših socijalističkih. Općenito se može reći da je u većini industrijskih zemalja od 1980-ih godina tipičan obrazac ženske zaposlenosti bila djelomična zaposlenost – „part time" poslovi – kao npr. u skandinavskim zemljama, zapadnoj njemačkoj i velikoj Britaniji (Milić, 2007). Doduše, nije ni u svim zapadnim zemljama prevladavao isti obrazac ženskog zapošljavanja. U nekima od njih žene su čak u pravilu ostajale izvan tržišta rada te obavljale tradicionalne poslove kućanica, kao u Nizozemskoj, Italiji i Švicarskoj, sve do sredine 20. st., dok je u socijalističkim zemljama u pravilu vrijedio obrazac „pune zaposlenosti", koji je, dakako, podrazumijevao ideološki podržavanu žensku emancipaciju. Ta se emancipacija međutim,

usprkos proklamacijama, manje odvijala zbog oživotvorenja „ženskog pitanja“ u socijalizmu, a mnogo više zbog uspješnog održavanja vrlo niskih plaća na kojima se ostvarivala eksploatacija rada i (socijalistička) akumulacija kapitala. Ta eksploatacija osobito je dolazila do izražaja kod ženske radne snage, koja je uglavnom bila niže kvalificirana od muške i zaposlena na poslovima nižeg ugleda i nikakve društvene moći. No, i tako „oktroirana emancipacija“ na tržištu rada žena u socijalizmu donekle je utjecala na razvoj ženske ekonomske autonomije i ženske svijesti, koja će kasnijim naraštajima omogućiti jasniju poziciju zauzimanja određenih rodnih ciljeva i strategija na tržištu rada u sustavu promijenjenih tržišnih okolnosti. Od početka 1990-ih godina model zapošljavanja žena u zapadnim se društvima mijenja, pa za ta društva sve više postaje karakterističan obrazac stalnog zaposlenja i neprekinute karijere, kako za muškarce tako i za žene, osobito one s višim stupnjevima obrazovanja (Castells, 2002;Giddens, 2007). U tranzicijskom razdoblju bivših socijalističkih zemalja, s propadanjem brojnih poduzeća, žene u pravilu prve ostaju bez posla i vraćaju se kući. U zemljama koje su uz to bile pogođene ratom, kao što je Hrvatska, jedini model zapošljavanja koji se pojavio paralelno sa „sivom ekonomijom“ bio je model djelomične zaposlenosti („part time“), koji su njihove suvremenice u razvijenim zapadnim zemljama već dobrim dijelom, i u boljim okolnostima, iskusile. Bez obzira na to međutim opće povećanje ekonomske aktivnosti žena postalo je presudno za njihovu emancipaciju jer je zaposlenje gotovo uvijek pretpostavka ekonomske neovisnosti. Istodobno, razdoblja rizika od ekonomskih kriza i nepovoljnih ekonomskih uvjeta na globalnom tržištu rada i kapitala uvjetovala su povećanje ekonomskih pritisaka na kućanstvo. Globalni trend povećanja muške nezaposlenosti, uz porast troškova života, dodatno je prisilio mnoge žene da potraže posao izvan kuće. Suvremeni globalni ekonomski trendovi jasno su pokazali da za zadovoljavanje mnogih potreba pojedinaca i obitelji više nije dovoljan jedan dohodak, nego da su nužna dva kako bi se zadovoljile sve životne potrebe. Ubrzo se pojavljuje središnji problem u obiteljima u kojima su oboje partnera zaposlena izvan kuće, a to je alokacija vremena i balansiranje između obiteljskih i poslovnih obveza. Tu je nerijetko počelo dolaziti do sukoba i problema na relaciji usklađivanja obiteljskih i radnih uloga (Čudina-Obradović i Obradović, 2000; Čudina-Obradović i Obradović, 2001). No, izbor između obiteljskog obrasca dviju karijera u pravilu je počeo ovisiti o očekivanjima koja se postavljaju pred ženu, dok se „ni na koji način ne dovodi u pitanje stalna zaposlenost i karijera muškarca“ (Milić, 2007: 145). Prema tome, i ovdje se vidi da se borba za rodnu jednakost i „ravnopravnost spolova“ vodi i dalje preko ženskih leđa. Strukturalne promjene na tržištu rada u suvremenom društvu uvjetovale su,

dakle, nužno i promjene u obrascima rodnih odnosa. S druge strane, promjene rodnih obrazaca povratno su utjecale na uvjete, strukturu i funkcioniranje tržišta rada. Otkad su žene, zahvaljujući sve većoj motivaciji za stjecajem obrazovanja i profesija, izašle iz kuće i ušle na tržište rada u velikom broju, ono je doživjelo više aspekata transformacija koje su na različite načine uvjetovale i rodne odnose u društvu (Walby, 2005). Povećao se korpus feminiziranih zanimanja, a to usporedno smanjuje njihov društveni ugled i visinu plaća (učiteljice, odgajateljice, socijalna i medicinska skrb, razni tipovi usluga i administracije). To podrazumijeva horizontalnu segregaciju zapošljavanja žena i muškaraca na različitim poslovima, pri čemu žene dominiraju u onima nalik na kućanske, a muškarci u svim tipovima kvalificiranih poslova te na vodećim upravljačkim funkcijama. S druge strane, odvija se „vertikalna“ segregacija rada, tj. zapošljavanje žena u onim tipovima poslova koji imaju malo društvene moći i šansi napredovanja, dok muškarci zauzimaju utjecajnije položaje („ljepljivi pod“). Istodobno se žene u organizacijama u kojima dominiraju muškarci još uvijek suočavaju sa „staklenim stropom“ – neformalnim i često nevidljivim preprekama uspinjanju na ljestvici upravljanja.

Razvoj znanosti i tehnologije sa svoje strane dodatno je pridonio većoj osobnoj i profesionalnoj afirmaciji žena te povećanju njihove ekonomske samostalnosti uz pomoć korištenja više ili manje dostupnih sredstava kontrole trudnoće koja su im omogućila različite varijante izbora između „nužnosti“ rađanja i profesionalne afirmacije (Inglehart i Norris 2003). U uvjetima današnje globalne ekonomije, koja prilično rizično djeluje na opće uvjete egzistencije, više gotovo nema obitelji u urbanim područjima zapadnih društava koje bi se oslanjale isključivo na muškarca – hranitelja (Perrons, Fagan i Mcdowell, ur., 2006; Giddens, 2007). Danas sve više, a gotovo već u pravilu, žene rade na tržištu rada izvan kuće. Kućni budžet proširen dvjema plaćama postao je pouzdanija varijanta nego budžet od jedne, osobito kada se radi o povremenim ili nesigurnim poslovima. Ali, bez obzira na to jesu li zaposlene na sigurnijim i trajnijim poslovima ili na onima povremenima tj. „part-time“, te obavljaju li samostalan posao ili su izvršiteljice unaprijed zadanih aktivnosti, žene su danas aktivna radna snaga na koju tržište želi i mora računati, sa svim njezinim „privlačnim“ atributima, osobito onima na temelju kojih se ta radna snaga pokazuje fleksibilnijom, manje aspirirajućom, ekonomski isplativijom i manje ometajućom kada se uspoređuje s muškom radnom snagom. Nekoliko desetljeća masovnijeg ženskog ulaska na tržište rada pokazalo je međutim i neke negativne tendencije upravo za same žene, koje su utjecale na slabiju propulzivnost žena u

rodno segregiranim kategorijama poslova, a pokazala se i prilična rigidnost u pogledu mogućnosti pristupa i promocije žena na višim pozicijama u strukturama moći tržišnih organizacija, uz tradicionalni rodni raskorak u plaćama (Shelton, 1999). Bez obzira na to što se žene danas zapošljavaju uglavnom u sektorima koji su redovito slabije plaćeni i gdje teže dolaze do rukovodećih položaja (školstvo, zdravstvo, socijalna skrb, činovništvo, usluge), one sve više rade neprekidno, čak i bez stanke za odgoj i odrastanje djece, premda im to isto tržište ne pruža primjerene mogućnosti skrbi za djecu dok su na poslu, ni za druge ukućane o kojima još uvijek skrbe (Walby, 2005). Žene tako danas postaju ključna radna snaga bez koje moderno tržište više uopće ne može uspješno funkcionirati (Castells, 2002), ali sve više dodatno opterećena višestrukim poslovima profesija, rada u kući te brige oko djece i obitelji, zbog čega ne uspijevaju često zadovoljavajuće ostvariti istodobno profesionalnu i obiteljsku ulogu, a što je za većinu zaposlenih žena danas od vitalnog interesa. Drugim riječima, ni globalno tržište ni pojedinačne države i društva ne odgovaraju danas adekvatno na potrebe i nužde žena (i muškaraca) u pogledu primjerenog usklađivanja njihovih obiteljskih i radnih obveza. U tom smislu za tržište rada globalno, ali i za tržišta u pojedinim zemljama ili u određenim lokalnim zajednicama, predstoje dalekosežne potrebe strukturalnih prilagodbi potrebama upravo ženske radne snage.

Mnogi istraživači ukazuju na to da je profesionalna rodna segregacija radne snage jedan od glavnih čimbenika koji utječu na nejednakost plaća muškaraca i žena (Giddens, 2007; Inglehart i Norris 2003; Walby, 2005; Chant, 2003; Shelton, 2000). Žene su natprosječno zastupljene na slabije plaćenim poslovima. Tako danas u Velikoj Britaniji više od 45% žena zarađuje manje od 100£ na tjedan, a toliko zarađuje samo 20% muškaraca (Giddens, 2007). Žene su i dalje slabije zastupljene na vrhu distribucije dohotka. Isti istraživač navodi kako 10% muškaraca u Britaniji zarađuje više od 500£ na tjedan, a jednako toliko na tjedan zaradi samo 2% žena. Jedna je od posljedica takvog stanja da znatan broj žena u toj zemlji živi u siromaštvu, i to ponajprije onih žena koje su ili samohrane majke ili žive u samačkim kućanstvima. Siromaštvo obično najviše pogađa žene s vrlo malom djecom, kojoj treba stalna njega i tako ulaze u „začarani krug“. Čak i žena koja, na temelju svojih kvalifikacija, može dobiti relativno dobro plaćen posao, bit će financijski oštećena ako mora plaćati za dječju skrb kao samohrana majka. Ako se zaposli honorarno, njezini će se prihodi smanjiti, neće moći napredovati ni imati druge ekonomske povlastice – npr. pravo na mirovinu – koje imaju zaposleni na puno radno vrijeme. Slični razlozi nerijetko se navode kao glavni argumenti poslodavaca za žene kao „privlačniju“ i „fleksibilniju“ radnu snagu. Razlike

u plaćama međutim stvaraju vrlo velike razlike u ukupnoj zaradi na kraju životnog vijeka žena i muškaraca. Tako je studija Katherine Rake „Womens' Income over the lifetime" pokazala da će srednje kvalificirana žena izgubiti 240.000£ tijekom života, koliko će manje zaraditi u usporedbi s jednako kvalificiranim muškarcem, čak ako i nema djecu (Giddens, 2007).

Naravno, jedan od bitnih utjecaja na sudjelovanje žena na tržištu rada ima činjenica jesu li majke ili nisu. U svim socioekonomskim skupinama vjerojatnije je da će žena raditi puno radno vrijeme ako nema djecu. No, danas je u gotovo svim razvijenim zemljama vjerojatnije da će se majke poslije poroda vratiti na posao s punim radnim vremenom, na istu vrstu posla i kod istog poslodavca (za razliku od situacije prije dva desetljeća), osobito one žene koje imaju visoke kvalifikacije. Žene danas općenito na kraće prekidaju karijeru kako bi imale djecu, premda to osobito vrijedi za dobro plaćena zanimanja. Ali, napredak u ženskim profesionalnim mogućnostima ipak ne vrijedi za sve. Proširuje se jaz između onih na vrhu i onih na dnu društvene ljestvice statusa i ugleda zanimanja. Skup novih povlaštenih zvanja i profesija žena još uvijek je prilično uzak i bitno suprotstavljen golemom broju niskokvalificiranih poslova. Većina žena i dalje se uglavnom zapošljava honorarno te u slabo plaćenom uslužnom sektoru, dok siromaštvo ostaje velik problem, osobito za samohrane majke.

U studiji slučaja iz velike Britanije istraživačice Rosemary Crompton i Michaela Brockman (2006) prezentirale su analize odnosa obrazaca rada i stresa te povećanje društvenih i rodnih nejednakosti na tržištu rada. Autorice su pokazale da će obrazovanije žene češće ostajati zaposlene i nakon poroda, da će se prije i brže vraćati na posao, dok su manje obrazovane žene sklonije odustati od posla ili raditi povremene poslove, povećavajući odnose rodnih nejednakosti na razini kućanstva (Crompton i Brockman, 2006). Najčešći oblik aranžmana među parovima s djecom je „neotradicionalna" modifikacija obrasca muškog hranitelja i žene kućanice, pri čemu muškarac radi više sati izvan kuće nego žena. Dakle, premda se žene sve više kreću prema pozicijama viših razina zaposlenja, osobito one s višim stupnjevima obrazovanja, mnoge ili većina tih žena također zadržavaju glavninu odgovornosti za kućanstvo i obiteljski život, što se odražava i na obrasce rodnih nejednakosti u zapošljavanju (Crompton i Brockman, 2006).

Podjela rodnih uloga i radnog vremena u neoliberalnoj globalnoj ekonomiji danas svugdje, prema istraživanjima, svjedoči o dramatičnim promjenama koje se zbivaju u organizaciji i strukturi radnih i obiteljskih obrazaca života (Perrons, Fagan i Mcdowell, 2006). Postalo je očito da su promijenjeni oblici tržišta rada uvjetovali i promijenjene strukture obitelji tako da je značaj modela nekada tradicionalne obitelji dominantnog muškarca hranitelja i žene njegovateljice, koji je bio vodeći sve do sredine 20. stoljeća, uvelike oslabio i u Europi i Sad-u. Taj tradicionalni model obitelji zapravo je nepovratno izmijenjen, transformiran je ili je već nestao. No, novi ekonomski modeli rada, koji su uvjetovali promjene radnih i životnih uvjeta, nisu nadomjestili nedostatak svih onih poslova za koje su u tradicionalnom modelu obitelji bile zadužene žene – briga, njega i skrb za djecu i starije članove kućanstva. Zato se danas javljaju sve veći problemi namirivanja i usklađivanja uvjeta i poslova u kućanstvima dvostrukih i jednostrukih zarada koja se međusobno natječu kako bi pronašla neki oblik zadovoljavajuće formule za rješavanje kombinacije plaćenog posla i potrebe za skrbi o djeci i starijim članovima obitelji (Giddens, 2007).

Žene u Hrvatskoj pritom imaju dodatne probleme pri ponovnom ulasku u radnu snagu nakon stanke zbog poroda ili obiteljskih obveza (Nestić, 2007), kao i već poznate probleme rodnog jaza plaća.

2.2.1. Žene i muškarci u Hrvatskoj

Žene čine 51,7%, a muškarci 48,3% populacije (DZS,2014.) Na sljedećih nekoliko stranica, prema zadnje dostupnim podacima, će se ukratko prikazati kako i dalje postoje razlike između muškaraca i žena kako na tržištu rada tako i u obrazovanju.

Tablica 1: Nezaposleni evidentirani u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (godišnji prosjek)

	Ukupno *Total*	Žene *Women*	Muškarci *Men*	Spolna raspodjela, % *Sex distribution, %*	
				žene *Women*	muškarci *Men*
1985.	119 667	73 884	45 783	61,7	38,3
1990.	160 617	91 376	69 241	56,9	43,1
1995.	240 601	124 232	116 369	51,6	48,4
2000.	357 872	188 502	169 370	52,7	47,3
2005.	308 738	180 796	127 942	58,6	41,4
2007.	264 448	161 966	102 482	61,2	38,8
2008.	236 741	147 201	89 540	62,2	37,8
2009.	263 174	156 059	107 115	59,3	40,7
2010.	302 425	165 620	136 805	54,8	45,2
2011.	305 333	163 925	141 408	53,7	46,3
2012.	324 324	172 245	152 079	53,1	46,9
2013.	345 112	182 042	163 070	52,7	47,3
2014.	328 187	174 702	153 485	53,2	46,8
2015.	285 906	155 208	130 698	54,3	45,7

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Kao što se vidi iz tablice 1, više je nezaposlenih žena(54,3%) nego muškaraca (45,7%) koji su evidentirani u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje 2015. godine.

Tablica 2: Stanovništvo staro 15 i više godina prema najvišoj završenoj školi i spolu

	Osnovno obrazovanje ili manje, % *Basic education or less, %*			Srednjoškolsko obrazovanje, % *Upper secondary education, %*			Visoko obrazovanje, % *Higher education, %*		
	ukupno *Total*	žene *Women*	muškarci *Men*	ukupno *Total*	žene *Women*	muškarci *Men*	ukupno *Total*	žene *Women*	muškarci *Men*
1961.	85,6	92,4	77,8	12,6	6,8	19,4	1,8	0,8	2,8
1971.	75,9	84,3	66,6	20,5	13,4	28,4	3,6	2,3	5,0
1981.	65,1	73,8	55,5	28,5	21,3	36,4	6,4	4,9	8,1
1991.	54,0	61,7	45,5	36,5	30,3	43,4	9,5	8,0	11,1
2001.	40,6	48,3	32,2	47,4	40,5	55,0	12,0	11,2	12,8
2011.[1)]	30,8	37,2	23,8	52,6	45,9	60,0	16,4	16,7	16,0

Izvor: Državni zavod za statistiku „ Žene i muškarci Hrvatskoj 2016“, str. 24.

Tablica 2 prikazuje kako je više žena s osnovnim i visokim obrazovanjem (37,2% i 16,7%) nego muškaraca, dok je više muškaraca sa srednjim obrazovanjem (60,0%) nego žena, prema podacima iz 2011. godine.

Tablica 3: Upisani studenti na visoka učilišta

	Ukupno *Total*	Žene *Women*	Muškarci *Men*	Spolna raspodjela, % *Sex distribution, %*	
				žene *Women*	muškarci *Men*
1960./1961.	30 902	10 121	20 781	32,8	67,2
1970./1971.	60 907	26 491	34 416	43,5	56,5
1980./1981.	64 966	32 076	32 890	49,4	50,6
1990./1991.	70 781	36 074	34 707	51,0	49,0
2000./2001.	100 297	52 680	47 617	52,5	47,5
2005./2006.	132 952	71 935	61 017	64,1	45,9
2006./2007.	136 129	73 671	62 458	54,1	45,9
2007./2008.	138 126	75 377	62 749	54,6	45,4
2008./2009.	134 188	73 827	60 361	55,0	45,0
2009./2010.	145 263	81 800	63 463	56,3	43,7
2010./2011.	148 747	85 243	63 504	57,3	42,7
2011./2012.	152 857	86 763	66 094	56,8	43,2
2012./2013.	159 589	90 068	69 521	56,4	43,6
2013./2014.	161 911	91 997	69 914	56,8	43,2
2014./2015.	157 827	89 025	68 802	56,4	43,6

Izvor: Državni zavod za statistiku „ Žene i muškarci Hrvatskoj 2016“, str. 27.

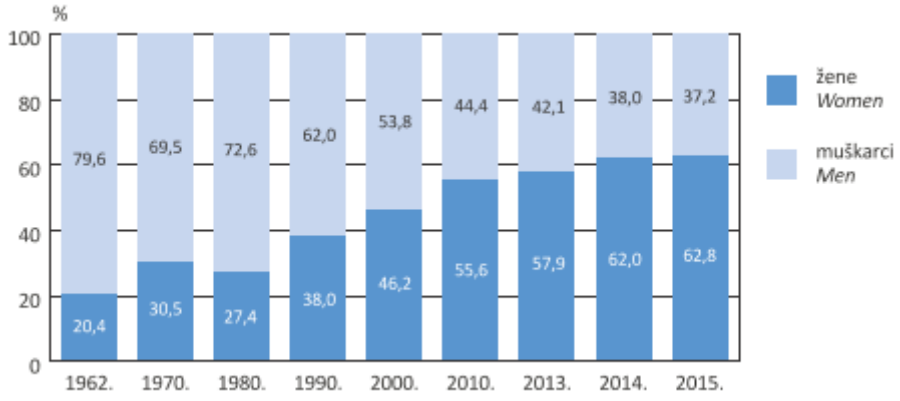
Tablica 3 prikazuje kako je više žena upisano na visoka učilišta (56,4%) nego muškaraca (43,6%) u akademskoj godini 2014./2015.

Tablica 4: Studenti koji su diplomirali na visokim učilištima

	Ukupno *Total*	Žene *Women*	Muškarci *Men*	Spolna raspodjela, % *Sex distribution, %*	
				žene *Women*	muškarci *Men*
1960.	3 488	1 110	2 378	31,8	68,2
1970.	8 509	3 921	4 588	46,1	53,9
1980.	13 955	6 228	7 727	44,6	55,4
1990.	9 706	5 213	4 493	53,7	46,3
2000.	13 510	7 506	6 004	55,6	44,4
2005.	18 190	10 845	7 345	59,6	40,4
2006.	19 566	11 594	7 972	59,3	40,7
2007.	20 969	12 180	8 789	58,1	41,9
2008.	25 573	15 014	10 559	58,7	41,3
2009.	30 156	17 681	12 475	58,6	41,4
2010.	32 378	19 679	12 699	60,8	39,2
2011.	36 488	21 354	15 134	58,5	41,5
2012.	36 964	21 991	14 973	59,5	40,5
2013.	35 252	20 763	14 489	58,9	41,1*
2014.	33 741	20 210	13 531	59,9	40,1

Izvor: Državni zavod za statistiku „ Žene i muškarci Hrvatskoj 2016“, str. 30.

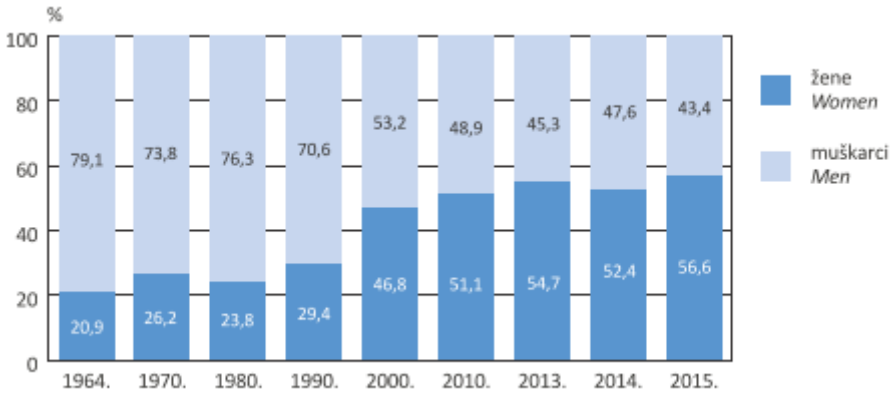
Također, više je diplomiranih žena (59,9%) nego muškaraca (40,1%) prema podacima iz 2014.godine što se vidi iz tablice 4.



Slika 1: Magistri znanosti, magistri i sveučilišni specijalisti

Izvor: Državni zavod za statistiku „ Žene i muškarci Hrvatskoj 2016“, str. 33.

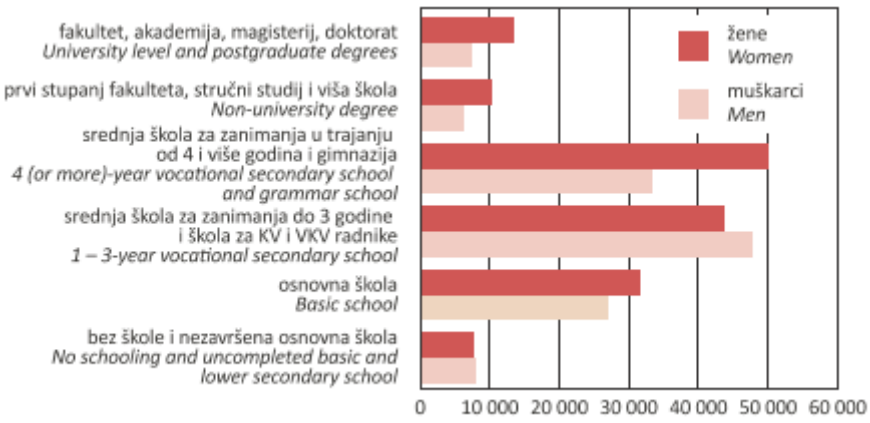
Slika 1 pokazuje da je više žena (62,8%) nego muškaraca (37,2%) s titulom magistra znanosti, magistra i sveučilišnog specijalista prema podacima iz 2015.godine.



Slika 2: Doktori znanosti

Izvor: Državni zavod za statistiku „ Žene i muškarci Hrvatskoj 2016“, str. 33.

Također, više je žena s titulom doktora znanosti (56,6%) nego muškaraca (43,4%) prema podacima iz 2015.godine, a koje prikazuje slika 2.



Slika 3: Registrirane nezaposlene osobe prema razini obrazovanja i spolu krajem prosinca 2015.

Izvor: Državni zavod za statistiku „ Žene i muškarci Hrvatskoj 2016“, str. 45.

Slika 3 pokazuje da je više žena nezaposlenih prema većini razina obrazovanja nego muškaraca prema podacima iz prosinca 2015.

Ovdje se postavlja pitanje jednakosti šansi za napredovanje žena, osobito ako se uzmu u obzir njihove profesionalne i stručne kvalifikacije.

Bez obzira na to radi li se o privatnim tvrtkama ili javnim ustanovama, svugdje se javlja karakteristično pravilo da s višim razinama društvene moći i/ili društvenog položaja određenog zanimanja i funkcije pada udio žena. Što je položaj rukovodeće funkcije u strukturi organizacije rada ili političke funkcije viši, u pravilu će ih, uz rijetke iznimke, zauzimati muškarci. Žene su, u pravilu, smještene na nižim razinama struktura organizacija, društvene moći i odlučivanja.

3. PROFESIONALNE ASPIRACIJE I SVIJET RADA U OČIMA STUDENATA

Navedena odricanja i donošenje odluka o daljnjem obrazovanju i stupanju u svijet rada predstavljaju rizik za svaku mladu osobu, s ulogom u obliku vremena, financijskih resursa i načina života. No, vjerovanje u vrijednost obrazovanja otežava prepoznavanje obrazovanja kao dijela društva rizika (Beck, 2000). Beckove teze podupire M. Brynin (2012: 285) kada kaže kako se vrijednost obrazovanja rijetko propituje kao koncept, i tek se u novije vrijeme počelo prepoznavati kako sudjelovanje u visokom obrazovanju predstavlja rizik za mlade. Beckova analiza referira se na povećanje udjela skraćenog radnog vremena, rada na određeno radno vrijeme i smanjene mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme. Međutim, ove opcije nikako ne iscrpljuju sve rizike s kojima se mladi susreću u obrazovnim odlukama. U značajne rizike valja ubrojiti i prekvalificiranost mlađih generacija, koje pritisnute lošom situacijom na tržištu rada prihvaćaju poslove ispod svoje obrazovne razine, i to u rasponu od 20-50%, ovisno o zemlji (Borghans i De Grip, 2000; Hartog, 2000; Büchel i dr., 2003). U uvjetima nesigurnosti na tržištu rada i upitnosti donesenih odluka u vezi obrazovanja, profesionalne aspiracije, naročito ako su identificirane rano u adolescenciji, dobivaju na važnosti za uspjeh u životu. Profesionalne aspiracije mogu biti razmatrane na nekoliko razina:

1) kao refleksije ciljeva pojedinaca u području zanimanja;
2) kao želja za postizanjem određenog društvenog prestiža;
3) kao dio procesa ostvarivanja određenog životnog stila ili kao motivacija za stjecanje liderske pozicije (Creed i dr., 2013).

Jedan od temeljnih pristupa izučavanju profesionalnih aspiracija bavi se motivacijom za njihovo ostvarenje, pri čemu se te motivacije dijele na ekstrinzične (materijalno bogatstvo, fizička privlačnost, slava i popularnost) i intrinzične (odnosi s ljudima, osobni rast i razvoj, sudjelovanje u zajednici). Preslikom intrinzičnih potreba na domenu profesionalnih ciljeva dolazi se do nekoliko osnovnih psiholoških potreba (Baumeister i Leary, 1995; Deci i Ryan, 2000):

1) autonomija kao osjećaj da sami odlučujemo o svom ponašanju na osnovi osobnih interesa i vrijednosti;

2) kompetentnost kao osjećaj da se ponašamo uspješno i sposobno i
3) odnosi s ljudima kao osjećaj povezanosti i harmonije s ljudima koji su nam važni.

Vezanost potreba uz aspiracije izučavaju i Fox i Faver (1981: 445), koji profesionalne aspiracije dijele na aspiracije određene indeksom koji mjeri težnju k ostvarenju uobičajenih nagrada za akademsko postignuće, kao što su visok dohodak, brzo napredovanje, stalno zaposlenje, te prepoznavanje od strane struke (tradicionalne aspiracije). Drukčiji su aspekti aspiracija predstavljeni indeksom koji procjenjuje želju za intrinzičnim nagradama, kao što je pomaganje drugima, rad s ljudima, te obavljanje društveno značajnog posla u okviru profesije (alternativne aspiracije).

Prema socijalno-kognitivnoj teoriji razvoja karijere (social cognitive career theory) (Lent i dr., 1996; Isaacson i Brown, 2000), uz genetski determinirajuće osobine, ukupno ponašanje vezano uz karijeru posredovano je četirima varijablama – ponašanjem, uvjerenjem u vlastitu uspješnost, očekivanim rezultatima i ciljevima. Procjena vlastite uspješnosti pritom služi kao opći mehanizam kroz kojeg pojedinci ujedinjuju i primjenjuju postojeće kognitivne, te ponašajne i društvene vještine na neki zadatak. Drugim riječima, uloga ovih komponenti ogleda se u odlukama pojedinca da poduzme određeni zadatak, uloži napor i osigura snagu zaštite pred neuspjehom. Ovaj pristup možemo nadopuniti ranijom Gottfredsonovom teorijom (2005), po kojoj su profesionalne aspiracije refleksija pojma o sebi, jer pojedinci streme ka zanimanjima koja su sukladna njihovoj slici o sebi i njihovom znanju o različitim zanimanjima. Profesionalne aspiracije u adolescenciji važan su prethodnik uspješnog razvoja karijere tijekom života (Super, 1990), te su blisko povezane s prilagodbom adolescenata na društvo i ostvarivanjem njihove dobrobiti (Skorikov, 2007). Pristupi profesionalnim aspiracijama koji se temelje na međudjelovanju razvoja i konteksta (developmental-contextual approach) naglašavaju kako je kontekst ključna kompomenta razvoja karijere, odnosno da razvoj karijere možemo razumjeti kao dinamičku interakciju osobe i konteksta. U skladu s tim, niz empirijskih studija pokazao je kako specifični zahtjevi okoline imaju bitan utjecaj na oblikovanje aspiracija kod adolescenata, te da navedeni utjecaj ide daleko iza kronološke dobi (Hirschi, 2010).

Istraživački rezultati sugeriraju kako su varijacije u obrazovnim i profesionalnim aspiracijama posredovane sviješću o preprekama tim aspiracijama, zbog čega pojedinci koji anticipiraju prepreke ostvarenju aspiracija mogu sniziti očekivanja ili ih pak u potpunosti napustiti

(Gottfredson, 1996 i 2005; Mello, 2009). Možemo reći kako praktički sve teorije izbora karijere podrazumijevaju neki oblik kompromisa. Primjerice, Hollandova teorija (1997) sukladnosti osobe i okoline (person–environment fit theory) sugerira kako pojedinci razvijaju svijest o vlastitim sposobnostima, interesima i potrebama, te traže zanimanja koja se podudaraju s njihovim sposobnostima i zadovoljavaju njihove potrebe, odnosno streme podudaranju osobnosti i osobina zanimanja. Druga prominentna teorija – teorija socijalne kognicije (social cognitive career theory) (Lent i dr., 1996) – promovira razvoj samo-učinkovitosti (self-efficacy), te kontingentnost sposobnosti/rezultata kao ključne pokretače pri izboru karijere.

Za razliku od autora koji propagiraju teorijske i istraživačke uvide o značajnim spolnim razlikama u pogledu aspiracija, drugi su autori, poput Manzooa (2005) i Levinea i Zimmermana (1995), ustanovili slabu povezanost aspiracija i postignuća, kao i slabljenje rodnih razlika u tradicionalnim i alternativnim aspiracijama između muškaraca i žena (Tinklin i dr., 2005; Watt, 2005). Na tragu nalazima o slabljenju rodnih razlika u postignuću tradicionalnih aspiracija su i Weiner i drugi(1997), te Powers i i Wojtkiewicz (2004), koji zaokret u aspiracijama i postignuću pripisuju promjenama u obrazovnom postignuću između muškaraca i žena. Temelji ove promjene leže u sve većem broju visokoobrazovanih žena, odnosno u slabljenju obrazovnih postignuća muškaraca, a koje je u Hrvatskoj na djelu već dulje vrijeme (Ilišin i dr., 2003: 65). Generalno gledano, tendencija povećanja obrazovnog postignuća žena u razvijenim zemljama je u porastu, iako tržište rada još uvijek pokazuje segregaciju kada je riječ o najviše rangiranim zanimanjima, čak i uz sve manje djevojaka (51,0%) u odnosu na mladiće (61,3%) koje visoko vrednuje privatan život u odnosu na karijeru (Mosher i Burg, 2007).

Uz teorije koje zagovaraju snažan utjecaj spolne pripadnosti na profesionalno usmjerenje važnu struju u sociologiji predstavljaju zastupnici pristupa o važnosti socijalnog porijekla i utjecaja roditelja (Jodl, 2001; Schoon i dr., 2007; Mello, 2009). Ovi istraživači smatraju kako roditelji imaju značajan utjecaj na profesionalne aspiracije svoje djece i služe kao role modeli putem kojih djeca donose odluke o budućoj karijeri. Također, niz autora podupire pristup koji visoko vrednuje utjecaj roditeljske podrške pri oblikovanju profesionalnih aspiracija (Super, 1990; Eccles, 1993; Gottfredson, 1996; Holland, 1997; Eccles i dr., 1998). Gottfredson zaključuje kako djeca nižeg socioekonomskog porijekla ne razvijaju aspiracije povezane sa zanimanjima koja su prestižnija nego ona njihovih roditelja jer se boje otuđivanja i neuspjeha, što je početak njihovog ograničavanja vlastitih aspiracija. S druge strane, adolescenti iz imućnijih obitelji ciljali su na prestižnija zanimanja bez obzira na vlastite sposobnosti, što je konzistentno s teorijom po kojoj mladi iz imućnijih obitelji imaju fiksnije određenje prihvatljive karijere. No, Cochran i dr. (2011: 422) tvrde kako suprotno većini prijašnjih istraživanja socioekonomski status ne predstavlja značajan prediktor uspjeha u kasnijem životu. Pri ovakvom je tumačenju potreban oprez jer se ‘uspjeh’ promatra višedimenzionalno, i ukoliko se definira kao stupanj međugeneracijske mobilnosti, odnosno uspjeh djece da se na obrazovnoj i profesionalnoj ljestvici uspnu više od svojih roditelja (ili zadrže poziciju u slučaju višeg ranga), tada dolazimo do uvida kako je polazišni socioekonomski status vrlo bitan čimbenik u postignućima.

U Hrvatskoj također postoje neka istraživanja koja su ranije provedena, a bazirana su na odlukama studenata/ica i očekivanjima diskriminacije.

Zanimljivo je spomenuti istraživanje autorice Sekulić Senke provedeno na studentima Sveučilišta u Zagrebu 2010.godine u kojem su ispitivani njihova percepcija, iskustva i stavovi prema rodnoj diskriminaciji. Istražene su razlike između studenata i studentica, gdje je dobivena razlika u smislu bolje percepcije rodne diskriminacije od strane studentica, većeg osobnog iskustva rodne diskriminacije u obitelji te egalitarnijih stavova prema rodnim ulogama. Nadalje, ispitivane su razlike između studenata odraslih u Zagrebu i studenata odraslih u Dalmaciji i Primorju. Razlike su se pokazale kod stavova prema rodnim ulogama (zagrebački studenti egalitarniji), percepcije prisutnosti rodne diskriminacije (zagrebački studenti osjetljiviji). Razlika nije dobivena između studenata odraslih u urbanim i studenata odraslih u ruralnim područjima kao niti između religioznih i manje religioznih studenata.

Također, u Zagrebu je provedeno istraživanje o očekivanjima rodne diskriminacije u razvoju profesionalne karijere (Jelić i dr., 2013), u kojem su sudjelovali studentice i studenti Sveučilišta u Zagrebu, a izrađeno je na Katedri za socijalnu psihologiju Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Pokazalo se da studentice završnih godina studija imaju izraženija očekivanja rodne diskriminacije u zapošljavanju i razvoju karijere nego studenti. Također, spol se procjenjivao manje važnim za zapošljavanje i razvoj karijere u odnosu na druge faktore (znanja i vještine, sposobnosti i dr.), ali su ga studentice procjenjivale važnijim i za svoje zapošljavanje i za razvoj svoje karijere u odnosu na studente. Očekivanje rodne diskriminacije kod studentica nije se razlikovalo ovisno o tome pohađaju li dominantno muški ili dominantno ženski fakultet, kao niti ovisno o njihovim stavovima prema rodnim ulogama. No, studentice koje su manje maskuline, a pritom i manje feminine, imale su viša očekivanja rodne diskriminacije od androginih i maskulinih studentica.

Na osnovi rezultata istraživanja profesionalnih aspiracija (Potočnik, 2014) može se konstatirati da hrvatski studenti iskazuju stanoviti nedostatak visoko ambicioznih ciljeva. Drugim riječima, najveći dio studenata ističe tradicionalne ciljeve koji su usmjereni na 'uredan' i 'redovan' put izgradnje profesionalne karijere i života, odnosno na diplomiranje, pronalazak posla i osiguranje egzistencije. Manje, iako još uvijek u velikoj većini, od ovih ekstrinzičnih profesionalnih ciljeva izražena su stremljenja vezana uz kreativnost, dinamičnost, rad u struci, društveno koristan rad, rad s ljudima i nastavak školovanja. Poduzetnički potencijal, odnosno želju za pokretanjem vlastitog posla iskazuje nešto više od polovice studenata, dok ih petina želi nastaviti obiteljski posao, a relativno visokih dvije petine studenata želi se baviti znanstvenim radom. Pritom tek manje od desetine studenata smatra da se u ostvarenju profesionalnih ciljeva neće suočiti s bitnim preprekama. U skladu s tim moglo se očekivati da studenti imaju već izgrađen stav, odnosno percepciju svoje buduće zapošljivosti. No, iznenađuje da uz sve podatke o obrazovnom sustavu i tržištu rada koji su danas srednjoškolcima na raspolaganju prije upisa na studij preko polovice studenata nema predodžbu vlastite zapošljivosti, a najmanje je onih koji vjeruju kako su teško zapošljivi. Stav o olakšavajućim i otežavajućim faktorima zaposlenja predstavlja bitnu komponentu percepcije vlastite zapošljivosti, a uvidi u stavove studenata pokazuju kako su vlastiti trud i znanje te dobar položaj struke najviše rangirani olakšavajući elementi pronalaska posla. Istovjetne pozicije u slučaju otežanog zaposlenja zauzimaju općenito loša situacija i visoka

nezaposlenost u zemlji, te nedostatak radnog iskustva i podcjenjivanje mladih stručnjaka. Utoliko je očekivano da su afiniteti studenata prema vrsti poduzeća u kojem bi željeli raditi podijeljeni - zbirno gledajući, gotovo dvije petine njih željeli bi raditi za poslodavce u privatnom sektoru, trećina u javnom sektoru a nešto manje bi željelo pokrenuti vlastiti posao. Ovakva su usmjerenja na tragu javne retorike o važnosti poduzetničke inicijative i privatnog sektora, no pitanje je koliko recesijske okolnosti ostavljaju prostora za realizaciju iskazanih htijenja studenata pa javni sektor i dalje ostaje pojedinačno najprivlačnijim. Olakšana ili otežana zapošljivost ovisi i o osobnim kvalitetama kandidata, osobito pri pronalaženju dobrog posla. Rezultati istraživanja percepcije studenata o poželjnim karakteristikama ukazuju na vrlo diverzificiranu sliku vještina, jer samo komunikacijske vještine ističe nadpolovičan broj njih. Stručne kvalifikacije i ambicije odabrale su po dvije petine studenata, iza kojih slijede dobro opće obrazovanje i poznavanje stranih jezika. Pomalo neočekivano, tek petina studenata visoko vrednuje poznavanje informatičke tehnologije i vještine timskog rada, a oko desetine poznavanje poslovnog svijeta, završen pripravnički staž i dobar izgled. Zanimljivo je pritom da, primjerice, europski poslodavci u isto vrijeme od budućih zaposlenika u znatno većoj mjeri očekuju upravo posjedovanje informatičkih vještina i sposobnosti rada u timu. Navedeno sugerira kako hrvatskim studentima nedostaju uvidi u kretanja na europskom tržištu rada, što implicira i njihovu nespremnost za isto to tržište. U tom je kontekstu indikativno da istodobno dvije trećine studenata iskazuje spremnost za odlazak u inozemstvo na dulje vrijeme ili zauvijek pa se postavlja pitanje koliko njih će takva razmišljanja pretočiti u konkretne pokušaje i pri tome biti uspješni.

3.1. Povezanost obrazovnog sustava i svijeta rada

U svim zemljama visoko obrazovanje je važan čimbenik u dosizanju prestižnih zanimanja. Razina obrazovanja je širom svijeta gotovo bez iznimke u svim fazama karijere ustanovljena kao glavni čimbenik razlika u ishodima u svijetu rada (Müller, 2005; Müller i Jacob, 2008).

Posljednjih godina istraživački fokus se pomiče ka učinku ustroja visokog obrazovanja i odabranog smjera na ulazak u svijet rada. Van der Werfhorst (Van de Werfhorst, 2004) na toj razini smatra bitnom transparenciju vještina prenesenih kroz obrazovnu specijalizaciju. Na primjeru Australije, Nizozemske i Norveške pokazuje kako su ishodi na tržištu rada značajnije povezani s pohađanim smjerom ukoliko je snažnija specijalizacija i stratifikacija tercijarnog obrazovanja. Analizom podataka ankete o radnoj snazi za 22 europske zemlje Reimer i suradnici (Reimer, Noelke i Kucel, 2008) istražuju područje visokog obrazovanja kao signal kompetencije koji postaje sve bitniji što je saturacija kohorte visokoobrazovanim mladima veća. Veza je najsnažnija za nezaposlenost, koja je u pravilu viša među osobama koje su nedavno završile manje selektivne i brojnije društvene i humanističke smjerove.

Kad je u pitanju visoko obrazovanje, još su Muller i Shavit (1998) zamijetili kako je visok udio tercijarnog obrazovanja u pravilu povezan sa slabijom asocijacijom postignutog obrazovanja i prestiža prvog posla, nezaposlenosti ili veze strukovnog obrazovanja i kvalificiranih zanimanja. Reimer i suradnici (2008) ustanovili su kako ekspanzija tercijarnog obrazovanja mijenja obrasce tranzicije, odnosno da u zemljama gdje je tercijarno obrazovanje prošlo kroz veću ekspanziju diplome manje selektivnih smjerova više nisu učinkovita zaštita od nezaposlenosti i postaju slabije povezani s postignutim socijalnim statusom. Tako u recentnim godinama horizontalna diferencijacija obrazovnog sustava na tercijarnoj razini postaje bitnija od vertikalne (Bills, 2004).

Na individualnoj razini obrazovanje je neosporno povezano s većom produktivnosti (odnosno plaćom). Ali u razvojnim studijama nije ustanovljeno da širenje obrazovanja (posebno tercijarnog) kauzalno vodi rastu produktivnosti i ubrzanom razvoju na socijetalnoj razini (Chabbott i Ramirez, 2000). Sve interpretacije procesa traganja za poslom koje počivaju na ograničenoj ponudi radnih mjesta u krajnjoj instanci poimaju obrazovanje kao poziciono dobro korišteno pri signalizaciji vlastitih sposobnosti te selekciji kandidata. Kad postoji takav "red za posao", jasan je poticaj da mladi ljudi stječu više i više obrazovanja kako

bi bili konkurentniji u njemu, što vodi tendenciji ka kredencijalnoj inflaciji na sistemskoj razini (Berg, 1981; Bills, 2004).

U kontekstu kad ponuda radne snage nadilazi potražnju za radom (npr. uslijed porasta produktivnosti, povećane aktivnosti žena, priljeva migranata, seobe proizvodnje ili nekog od institucionalnih čimbenika tržišta rada), smanjena potražnja za jednostavnim zanimanjima koja ne traže kvalifikacije i sve veći udjel populacije koji je postigao više kvalifikacije vodi efektu istiskivanja (displacement), gdje uslijed manjka boljih prilika osobe s višim postignutim stupnjem obrazovanja ulaze na radna mjesta na kojima su prethodno bile zapošljavane osobe s nižim stupnjem obrazovanja.

Opća razina nezaposlenosti u nekoj zemlji najneposredniji je čimbenik povezan s dinamikom ulaska mladih u svijet rada (Korenman i Neumark, 2000; O'Higgins, 2002). Naime, u vrijeme krize prva je reakcija poslodavaca smanjivanje zapošljavanja novih radnika, a ukoliko dođe do otpuštanja, češće su u pitanju oni privremeno zaposleni, iz vanjskog tržišta rada ili s manjom količinom ljudskog kapitala specifičnog za tvrtku (odnosno staža). U svim slučajevima, mladi su natprosječno izloženi. Među tražiteljima posla šanse nalaženja posla se u vrijeme visoke nezaposlenosti umanjuju s obzirom da se za manji broj radnih mjesta takmiči veći broj nezaposlenih (između njih i značajan broj onih sa znatnim relevantnim radnim iskustvom). Podaci europske ankete o radnoj snazi potvrđuju ove pretpostavke o višoj nezaposlenosti, sporijoj dinamici nalaženja poslova i lošijim poslovima mladih koji su završili obrazovanje u uvjetima visoke nezaposlenosti (Gangl, 2003a; Van der Velden i Wolbers, 2003; Wolbers, 2007).

4. CILJ I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA

Glavni cilj istraživanja je ispitati očekivanje rodne diskriminacije u razvoju profesionalne karijere kod studenata i studentica prvih i završnih godina studija te pokazati da li očekivanje rodne diskriminacije zavisi o rodnom identitetu i stavovima o rodnim ulogama. Nadalje, želi se istražiti da li postoji razlika u percepciji rodne diskriminacije u razvoju profesionalne karijere između studenata i studentica prvih i završnih godina studija. Zatim, pokušat će se objasniti utjecaj očekivanja rodne diskriminacije na odabir studija te koliko će se to odraziti na odabir poslova za koje će se studenti i studentice natjecati. Također će se i istražiti da li se studentice unaprijed ograničavaju u ciljevima karijere.

Na temelju do sada provedenih istraživanja te na temelju postavljenih ciljeva, u radu će se testirati sljedeće hipoteze koje su malo izmijenjene zbog manjka podataka u istraživanju u odnosu na početno postavljene hipoteze.

Hipoteza 1. Studentice će imati viša očekivanja rodne diskriminacije nego studenti.
(Više žena očekuje da će one biti diskriminirane tj. imati lošiji položaj u svom zanimanju u odnosu na muškarce).

Hipoteza 2. Očekivanje postojanja rodne diskriminacije i segregacije po spolovima na tržištu rada više je odredilo odabir studija za studentice nego za studente.
Podhipoteza 1. Studentice Filozofskog i Katoličko-bogoslovnog fakulteta će imati niža očekivanja rodne diskriminacije u odnosu na studentice Ekonomskog fakulteta.
(Žene koje završe Filozofski i Katoličko-bogoslovni fakultet većinom rade u nastavničkom zvanju gdje je plaća jednaka i za muškarce i za žene jer je definirana zakonom, tj. radi se o javnom sektoru u odnosu na žene koje su završile Ekonomski fakultet gdje ih veliki broj radi u privatnom sektoru).

Hipoteza 3.Očekivanje rodne diskriminacije će utjecati na odabir vrste poslova i postavljene ciljeve napredovanja u karijeri više kod studentica nego kod studenata, kada je riječ o studentima i studenticama Ekonomskog fakulteta.

Podhipoteza 2. Oba spola će najvažnijim za mogućnost zapošljavanja smatrati sposobnosti, znanja i vještine. Spol će se smatrati umjereno važnim u odnosu na druge faktore, no studentice će ga procjenjivati važnijim nego studenti.
(Istraživanje koje je pomoglo predvidjeti ovakvu hipotezu je rad izrađen na Katedri za socijalnu psihologiju Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu 2013.godine u kojem su sudjelovali studenti i studentice Sveučilišta u Zagrebu koji su također bili ispitivani o očekivanjima rodne diskriminacije u razvoju profesionalne karijere).

Hipoteza 4. Studenti i studentice prvih godina studija će imati niža očekivanja rodne diskriminacije od studenata i studentica završnih godina studija.
(Pretpostavlja se da će studenti/ice koji su nadomak ulasku na tržište rada svjesniji problema diskriminacije od studenata/ica koji su tek počeli svoje fakultetsko obrazovanje).

5. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

5.1. Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 371 studenata/ica Sveučilišta u Splitu, od kojih je 277 (74,7%) bilo ženskog, a 94 (25,3%) muškog spola. Raspodjela studenata/ica po fakultetima prikazana je u tablici 5.

Tablica 5: Raspodjela studenata/ica po fakultetima

Fakultet	Broj sudionika/ica i zastupljenost u uzorku	Broj žena	Broj muškaraca
Ekonomski fakultet	223 (60,1%)	175	48
Filozofski fakultet	49 (13,2%)	46	3
Katoličko-bogoslovni fakultet	42 (11,3%)	18	24
Sveučilišni odjel za studije mora	35 (9,4%)	27	8
Kineziološki fakultet	12 (3,2%)	3	9
Fakultet elektrotehnike, strojarstva i brodogradnje	4 (1,1%)	3	1
Fakultet građevinarstava, arhitekture i geodezije	2 (0,5%)	2	0
Medicinski fakultet	1 (0,3%)	0	1
Sveučilišni odjel za stručne studije	1 (0,3%)	1	0

Izvor: Izrada autora

5.2. Mjerni instrumenti

a) Upitnik sociodemografskih podataka– sastojat će se od pitanja gdje će sudionici/ce biti ispitivani o spolu, fakultetu, godini studija, veličini mjesta u kojem su proveli najveći dio života, obrazovanju roditelja te da li im je majka bila zaposlena dok su bili djeca.
b) Upitnik očekivanja rodne diskriminacije u profesionalnoj karijeri – pitanja će se odnositi na očekivanje diskriminacije na temelju spola vezano uz napredovanje, plaću, stručno usavršavanje
c) Upitnik očekivanja rodne diskriminacije pri odabiru studija– ispitat će se tko ili što je imao/imalo značajnog utjecaja na njihovu odluku o upisu fakulteta te da li je očekivano postojanje diskriminacije na tržištu rada utjecalo na njihove odluke.
d) Upitnik faktora koji utječu na zapošljavanje – zadatak sudionika/ca će biti procjenjivanje koliko će pojedini faktor od navedenih utjecati na razvoj njihove karijere u struci u Hrvatskoj. Faktori su sljedeći: prosjek ocjena, dodatne kvalifikacije i obrazovanje, sposobnosti, znanje i vještine; veze/poznanstva i korupcija; preporuke i radno iskustvo tijekom studija te sreća i fizički izgled.
e) Skala stavova prema rodnim ulogama- bit će ispitivano osobno mišljenje te slaganje ili neslaganje s određenim tvrdnjama o odnosu muškarac-žena, podjeli poslova, brizi o djeci, karijerama te financijskim odlukama u kućanstvu.
f) Upitnik osobnih karakteristika – bit će navedene osobine koje se odnose na vaše osobno mišljenje o sebi.

5.3. Postupak

Prikupljanje podataka provedeno je od lipnja do rujna 2016. godine primjenom online upitnika. Sudionici/ce su pristupali upitniku preko web adrese: https://docs.google.com/forms/d/1ckXhdSttQ4lnUJ_9Ky-7GIKzgkxTxRiSQxWpc3bkJk0/edit Za potrebe istraživanja tj. analizu podataka korišten je računalni program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

5.4. Rezultati

Odgovarajući na prvi istraživački problem ispitivana je razlika u očekivanju rodne diskriminacije studenata i studentica.

SPOL * Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za napredovanje: Crosstabulation

Count

		Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za napredovanje:					Total
		značajno manju	malo manju	istu	malo veću	značajno veću	
SPOL	muški	3	3	53	29	6	94
	ženski	9	79	163	16	8	275
Total		12	82	216	45	14	369

SPOL * Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za plaću: Crosstabulation

Count

		Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za plaću:					Total
		značajno manju	malo manju	istu	malo veću	značajno veću	
SPOL	muški	3	2	56	29	4	94
	ženski	13	75	166	16	6	276
Total		16	77	222	45	10	370

SPOL * Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za stručno usavršavanje Crosstabulation

Count

		Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za stručno usavršavanje					Total
		značajno manju	malo manju	istu	malo veću	značajno veću	
SPOL	muški	5	1	63	17	8	94
	ženski	13	40	190	26	6	275
Total		18	41	253	43	14	369

SPOL * Zbog spola ću u odnosu na ostale imati šansu za zaposlenje u struci koju studiram

Crosstabulation

Count

		Zbog spola ću u odnosu na ostale imati šansu za zaposlenje u struci koju studiram					Total
		značajno manju	malo manju	istu	malo veću	značajno veću	
SPOL	muški	4	4	55	19	12	94
	ženski	15	50	158	42	11	276
Total		19	54	213	61	23	370

Prethodne tablice su pokazale kako ipak najveći broj kako studenata tako i studentica smatra kako ne postoji diskriminacija. Studentice ipak u znatnom broju iskazuju kako očekuju da će biti više diskriminirane u odnosu na studente. Ali, nije zanemariv ni broj studenata koji također iskazuju kako očekuju da će biti manje diskriminirani u odnosu na studentice.

Za testiranje te razlike korišten je neparametrijski test sume rangova (Mann-Whitney test) s obzirom da distribucije varijabli značajno odstupaju od normalne, varijance nisu homogene te stoga pretpostavke za provedbu parametrijskih testova nisu zadovoljene.
Također, uzorak je neuravnotežen pri čemu su studentice zastupljenije od studenata.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles		
						25th	50th (Median)	75th
Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za napredovanje:	370	2,91	,788	1	5	2,00	3,00	3,00
Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za plaću:	371	2,88	,772	1	5	2,00	3,00	3,00
Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za stručno usavršavanje	370	2,98	,758	1	5	3,00	3,00	3,00
Zbog spola ću u odnosu na ostale imati šansu za zaposlenje u struci koju studiram	371	3,04	,874	1	5	3,00	3,00	3,00
SPOL	371	1,75	,436	1	2	1,00	2,00	2,00

Ranks

	SPOL	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za napredovanje:	muški	94	241,96	22744,50
	ženski	275	165,53	45520,50
	Total	369		
Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za plaću:	muški	94	243,10	22851,50
	ženski	276	165,88	45783,50
	Total	370		
Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za stručno usavršavanje	muški	94	216,84	20382,50
	ženski	275	174,12	47882,50
	Total	369		
Zbog spola ću u odnosu na ostale imati šansu za zaposlenje u struci koju studiram	muški	94	217,63	20457,00
	ženski	276	174,56	48178,00
	Total	370		

Pokazano je kako postoji značajnija razlika u očekivanju rodne diskriminacije u razvoju profesionalne karijere između studenata i studentica. Studentice ipak očekuju da će dobivati malo manju plaću, ali i da će imati manje prilike za napredovanje, stručno usavršavanje te za zaposlenje u struci u kojoj studiraju u odnosu na studente. Studenti očekuju malo veću plaću,veće prilike za napredovanje,stručno usavršavanje te za zaposlenje u struci u kojoj studiraju u odnosu na suprotni spol. Muškarci i žene očekuje iste razlike, ali u različitom smjeru.

Test Statistics[a]

	Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za napredovanje:	Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za plaću:	Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za stručno usavršavanje	Zbog spola ću u odnosu na ostale imati šansu za zaposlenje u struci koju studiram
Mann-Whitney U	7570,500	7557,500	9932,500	9952,000
Wilcoxon W	45520,500	45783,500	47882,500	48178,000
Z	-6,763	-6,876	-4,081	-3,767
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000

a. Grouping Variable: SPOL

Razlika u očekivanju rodne diskriminacije između studenata i studentica je značajna na svim razinama signifikantnosti, na 1%, 5% i 10% ; (p=0,000).

Odgovarajući na drugi istraživački problem ispitivano je da li je očekivanje rodne diskriminacije i segregacije po spolovima na tržištu rada više odredilo odabir studija za studentice ili za studente.

SPOL * spol (zbog očekivanja da u drugim strukama moj spol ima nepovoljan položaj) Crosstabulation

Count

		spol (zbog očekivanja da u drugim strukama moj spol ima nepovoljan položaj)					Total
		u potpunosti ne	uglavnom ne	ni da ni ne	uglavnom da	u potpunosti da	
SPOL	muški	64	9	18	1	2	94
	ženski	179	41	44	7	4	275
Total		243	50	62	8	6	369

Prethodna tablica je pokazala kako spol nije imao nikakav značajan utjecaj na odabir studija ni za studente niti za studentice.

Za testiranje te razlike također je korišten neparametrijski test sume rangova (Mann-Whitney test).

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles		
						25th	50th (Median)	75th
spol (zbog očekivanja da u drugim strukama moj spol ima nepovoljan položaj)	370	1,60	,950	1	5	1,00	1,00	2,00
SPOL	371	1,75	,436	1	2	1,00	2,00	2,00

Ranks

	SPOL	N	Mean Rank	Sum of Ranks
spol (zbog očekivanja da u drugim strukama moj spol ima nepovoljan položaj)	muški	94	182,53	17158,00
	ženski	275	185,84	51107,00
	Total	369		

Test Statistics[a]

	spol (zbog očekivanja da u drugim strukama moj spol ima nepovoljan položaj)
Mann-Whitney U	12693,000
Wilcoxon W	17158,000
Z	-,309
Asymp. Sig. (2-tailed)	,757

a. Grouping Variable: SPOL

Očekivanje nepovoljnog položaja zbog spola nije značajno niti na jednoj razini signifikantnosti (p=0,757).

Nadalje, ispitivano je da li će studentice Filozofskog i Katoličko-bogoslovnog fakulteta imati niža očekivanja rodne diskriminacije u odnosu na studentice Ekonomskog fakulteta.

SPOL * Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za napredovanje: * FAKULTET Crosstabulation

Count

FAKULTET			Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za napredovanje:					Total
			značajno manju	malo manju	istu	malo veću	značajno veću	
Ekonomski fakultet	SPOL	muški	2	1	28	14	3	48
		ženski	6	51	98	14	5	174
	Total		8	52	126	28	8	222
Filozofski fakultet	SPOL	muški		0	3	0	0	3
		ženski		14	27	2	2	45
	Total			14	30	2	2	48
Katoličko-bogoslovni fakultet	SPOL	muški	1	1	10	10	2	24
		ženski	1	6	11	0	0	18
	Total		2	7	21	10	2	42

SPOL * Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za plaću: * FAKULTET Crosstabulation

Count

FAKULTET			Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za plaću:					Total
			značajno manju	malo manju	istu	malo veću	značajno veću	
Ekonomski fakultet	SPOL	muški	2	1	27	15	3	48
		ženski	9	45	107	11	3	175
	Total		11	46	134	26	6	223
Filozofski fakultet	SPOL	muški	0	0	2	1	0	3
		ženski	2	14	24	3	2	45
	Total		2	14	26	4	2	48
Katoličko-bogoslovni fakultet	SPOL	muški	1	1	12	9	1	24
		ženski	1	4	12	1	0	18
	Total		2	5	24	10	1	42

SPOL * Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za stručno usavršavanje * FAKULTET Crosstabulation

Count

FAKULTET			Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za stručno usavršavanje					Total
			značajno manju	malo manju	istu	malo veću	značajno veću	
Ekonomski fakultet	SPOL	muški	2	1	34	7	4	48
		ženski	7	23	119	20	5	174
	Total		9	24	153	27	9	222
Filozofski fakultet	SPOL	muški	0	0	3	0	0	3
		ženski	2	6	32	4	1	45
	Total		2	6	35	4	1	48
Katoličko-bogoslovni fakultet	SPOL	muški	2	0	11	8	3	24
		ženski	2	5	11	0	0	18
	Total		4	5	22	8	3	42

SPOL * Zbog spola ću u odnosu na ostale imati šansu za zaposlenje u struci koju studiram * FAKULTET Crosstabulation

Count

FAKULTET			Zbog spola ću u odnosu na ostale imati šansu za zaposlenje u struci koju studiram					Total
			značajno manju	malo manju	istu	malo veću	značajno veću	
Ekonomski fakultet	SPOL	muški	2	1	33	7	5	48
		ženski	10	28	102	28	7	175
	Total		12	29	135	35	12	223
Filozofski fakultet	SPOL	muški	0	0	2	1	0	3
		ženski	2	5	26	9	3	45
	Total		2	5	28	10	3	48
Katoličko-bogoslovni fakultet	SPOL	muški	2	2	8	7	5	24
		ženski	0	6	9	3	0	18
	Total		2	8	17	10	5	42

Prethodne tablice pokazuju kako studentice Filozofskog i Katoličko-bogoslovnog fakulteta u najvećem broju iskazuju kako će imati jednake prilike za napredovanje, plaću, stručno usavršavanje i za zaposlenje u struci u kojoj studiraju kao i suprotni spol tj. uglavnom smatraju kako ne postoji diskriminacija. To je logično za očekivati jer žene koje završe Filozofski i Katoličko-bogoslovni fakultet većinom rade u nastavničkom zvanju gdje je plaća jednaka i za muškarce i za žene jer je definirana zakonom, tj. radi se o javnom sektoru. Nadalje, studentice Ekonomskog fakulteta također u najvećem broju iskazuju kako ne očekuju diskriminaciju, ali nije zanemariv broj ni onih studentica koje ipak očekuju malo manje prilike za napredovanje, plaću, stručno usavršavanje i za zaposlenje u struci u kojoj studiraju u odnosu na suprotni spol. Objašnjenje je u tome što veliki broj žena koje završe Ekonomski fakultet ipak radi u privatnom sektoru gdje uvjeti nisu jednaki za muškarce i žene.

Odgovarajući na treći istraživački problem trebalo je biti ispitivano da li će očekivanje rodne diskriminacije utjecati na odabir vrste poslova i postavljene ciljeve napredovanja u karijeri više kod studentica nego kod studenata, kada je riječ o studentima i studenticama Ekonomskog fakulteta.

SPOL * Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za napredovanje: * FAKULTET Crosstabulation

Count

FAKULTET			Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za napredovanje:					Total
			značajno manju	malo manju	istu	malo veću	značajno veću	
Ekonomski fakultet	SPOL	muški	2	1	28	14	3	48
		ženski	6	51	98	14	5	174
	Total		8	52	126	28	8	222

SPOL * Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za plaću: * FAKULTET Crosstabulation

Count

FAKULTET			Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za plaću:					Total
			značajno manju	malo manju	istu	malo veću	značajno veću	
Ekonomski fakultet	SPOL	muški	2	1	27	15	3	48
		ženski	9	45	107	11	3	175
	Total		11	46	134	26	6	223

SPOL * Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za stručno usavršavanje * FAKULTET Crosstabulation

Count

FAKULTET			Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za stručno usavršavanje					Total
			značajno manju	malo manju	istu	malo veću	značajno veću	
Ekonomski fakultet	SPOL	muški	2	1	34	7	4	48
		ženski	7	23	119	20	5	174
	Total		9	24	153	27	9	222

SPOL * Zbog spola ću u odnosu na ostale imati šansu za zaposlenje u struci koju studiram * FAKULTET Crosstabulation

Count

FAKULTET			Zbog spola ću u odnosu na ostale imati šansu za zaposlenje u struci koju studiram					Total
			značajno manju	malo manju	istu	malo veću	značajno veću	
Ekonomski fakultet	SPOL	muški	2	1	33	7	5	48
		ženski	10	28	102	28	7	175
	Total		12	29	135	35	12	223

Prethodne tablice su pokazale kako ipak najveći broj kako studenata tako i studentica smatra kako ne postoji diskriminacija. Studentice ipak u znatnom broju iskazuju kako očekuju da će biti više diskriminirane u odnosu na studente. Zanemariv je broj studenata koji iskazuju kako očekuju da će biti manje diskriminirani u odnosu na studentice.

Nadalje, ispitivano je što će oba spola smatrati najvažnijim za mogućnost zapošljavanja.

SPOL * Prosjek ocjena, dodatne kvalifikacije i obrazovanje, sposobnosti, znanje i vještine Crosstabulation

Count

		Prosjek ocjena, dodatne kvalifikacije i obrazovanje, sposobnosti, znanje i vještine					Total
		nemaju nikakvu važnu ulogu	uglavnom nemaju važniju ulogu	niti imaju niti nemaju važniju ulogu	imaju uglavnom važniju ulogu	imaju najvažniju ulogu	
SPOL	muški	5	4	17	40	28	94
	ženski	7	14	42	128	84	275
Total		12	18	59	168	112	369

SPOL * Veze/poznanstva, korupcija Crosstabulation

Count

		Veze/poznanstva, korupcija					Total
		nemaju nikakvu važnu ulogu	uglavnom nemaju važniju ulogu	niti imaju niti nemaju važniju ulogu	imaju uglavnom važniju ulogu	imaju najvažniju ulogu	
SPOL	muški	4	6	8	32	44	94
	ženski	8	4	14	115	135	276
Total		12	10	22	147	179	370

SPOL * Preporuke, radno iskustvo tijekom studija Crosstabulation

Count

		Preporuke, radno iskustvo tijekom studija					Total
		nemaju nikakvu važnu ulogu	uglavnom nemaju važniju ulogu	niti imaju niti nemaju važniju ulogu	imaj uglavnom važniju ulogu	imaju najvažniju ulogu	
SPOL	muški	0	5	16	52	21	94
	ženski	3	8	30	156	79	276
Total		3	13	46	208	100	370

SPOL * Sreća i fizički izgled Crosstabulation

Count

		Sreća i fizički izgled					Total
		nemaju nikakvu važnu ulogu	uglavnom nemaju važniju ulogu	niti imaju niti nemaju važniju ulogu	imaju uglavnom važniju ulogu	imaju najvažniju ulogu	
SPOL	muški	3	12	23	42	14	94
	ženski	15	23	77	121	40	276
Total		18	35	100	163	54	370

Prethodne tablice prikazuju odgovore ispitanika koji su većinom slični kako kod muškaraca tako i kod žena.

Za tu analizu je korištena deskriptivna statistika i jednosmjerna analiza varijance.

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Prosjek ocjena, dodatne kvalifikacije i obrazovanje, sposobnosti, znanje i vještine	muški	94	3,87	1,060	,109	3,66	4,09	1	5
	ženski	275	3,97	,945	,057	3,86	4,09	1	5
	Total	369	3,95	,975	,051	3,85	4,05	1	5
Veze/poznanstva, korupcija	muški	94	4,13	1,090	,112	3,90	4,35	1	5
	ženski	276	4,32	,870	,052	4,22	4,43	1	5
	Total	370	4,27	,933	,049	4,18	4,37	1	5
Preporuke, radno iskustvo tijekom studija	muški	94	3,95	,781	,081	3,79	4,11	2	5
	ženski	276	4,09	,777	,047	3,99	4,18	1	5
	Total	370	4,05	,779	,041	3,97	4,13	1	5
Sreća i fizički izgled	muški	94	3,55	1,001	,103	3,35	3,76	1	5
	ženski	276	3,54	1,017	,061	3,42	3,66	1	5
	Total	370	3,54	1,012	,053	3,44	3,64	1	5

Dobiveni rezultati nisu u skladu s postavljenom hipotezom. Ispitanici najvažnijim za mogućnost zapošljavanja smatraju veze/poznanstva i korupciju, a ne sposobnosti, znanja i vještine kao što je predviđeno podhipotezom. Poredak faktora je većinom sličan kod muškaraca i žena.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prosjek ocjena, dodatne kvalifikacije i obrazovanje, sposobnosti, znanje i vještine	Between Groups	,732	1	,732	,769	,381
	Within Groups	349,290	367	,952		
	Total	350,022	368			
Veze/poznanstva, korupcija	Between Groups	2,661	1	2,661	3,072	,080
	Within Groups	318,769	368	,866		
	Total	321,430	369			
Preporuke, radno iskustvo tijekom studija	Between Groups	1,377	1	1,377	2,276	,132
	Within Groups	222,647	368	,605		
	Total	224,024	369			
Sreća i fizički izgled	Between Groups	,020	1	,020	,020	,889
	Within Groups	377,872	368	1,027		
	Total	377,892	369			

Faktori prosjek ocjena, dodatne kvalifikacije i obrazovanje, sposobnosti, znanja i vještine; preporuke, radno iskustvo tijekom studija; sreća i fizički izgled nisu značajni ni na 1%, 5% i 10% razinama signifikantnosti. Faktor veze,poznanstva i korupcija je značajan samo na razini signifikantnosti od 10%.

Odgovarajući na četvrti istraživački problem ispitivana je da li će postojati razlika u očekivanjima rodne diskriminacije između studenata/ica prvih i studenata /ica završnih godina studija.

SPOL * Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za napredovanje: * GODINA STUDIJA Crosstabulation

Count

GODINA STUDIJA			Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za napredovanje:					Total
			značajno manju	malo manju	istu	malo veću	značajno veću	
prva	SPOL	muški	0	0	4	1	0	5
		ženski	1	8	24	1	3	37
	Total		1	8	28	2	3	42
druga	SPOL	muški	1	0	10	6	2	19
		ženski	2	14	26	3	0	45
	Total		3	14	36	9	2	64
treća	SPOL	muški	2	1	18	12	1	34
		ženski	2	15	41	2	1	61
	Total		4	16	59	14	2	95
četvrta	SPOL	muški	0	1	12	5	2	20
		ženski	1	15	25	3	1	45
	Total		1	16	37	8	3	65
peta	SPOL	muški	0	0	9	4	1	14
		ženski	1	23	43	5	3	75
	Total		1	23	52	9	4	89
šesta	SPOL	muški	0	1	0	1		2
		ženski	1	3	4	2		10
	Total		1	4	4	3		12
Total	SPOL	muški	3	3	53	29	6	94
		ženski	8	78	163	16	8	273
	Total		11	81	216	45	14	367

SPOL * Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za plaću: * GODINA STUDIJA

Crosstabulation

Count

GODINA STUDIJA			Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za plaću:					Total
			značajno manju	malo manju	istu	malo veću	značajno veću	
prva	SPOL	muški	0	0	5	0	0	5
		ženski	1	9	22	2	3	37
	Total		1	9	27	2	3	42
druga	SPOL	muški	1	0	12	4	2	19
		ženski	2	11	31	1	0	45
	Total		3	11	43	5	2	64
treća	SPOL	muški	2	1	18	13	0	34
		ženski	2	21	35	2	1	61
	Total		4	22	53	15	1	95
četvrta	SPOL	muški	0	0	13	6	1	20
		ženski	3	12	23	6	1	45
	Total		3	12	36	12	2	65
peta	SPOL	muški	0	0	8	5	1	14
		ženski	3	20	47	4	1	75
	Total		3	20	55	9	2	89
šesta	SPOL	muški	0	1	0	1		2
		ženski	1	2	7	1		11
	Total		1	3	7	2		13
Total	SPOL	muški	3	2	56	29	4	94
		ženski	12	75	165	16	6	274
	Total		15	77	221	45	10	368

SPOL * Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za stručno usavršavanje * GODINA STUDIJA Crosstabulation

Count

GODINA STUDIJA			Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za stručno usavršavanje					Total
			značajno manju	malo manju	istu	malo veću	značajno veću	
prva	SPOL	muški		0	4	0	1	5
		ženski		6	26	4	1	37
	Total			6	30	4	2	42
druga	SPOL	muški	1	0	13	3	2	19
		ženski	3	8	33	1	0	45
	Total		4	8	46	4	2	64
treća	SPOL	muški	4	0	22	6	2	34
		ženski	5	8	41	5	1	60
	Total		9	8	63	11	3	94
četvrta	SPOL	muški	0	0	14	5	1	20
		ženski	1	6	30	6	2	45
	Total		1	6	44	11	3	65
peta	SPOL	muški	0	1	8	3	2	14
		ženski	1	11	53	9	1	75
	Total		1	12	61	12	3	89
šesta	SPOL	muški	0	0	2	0	0	2
		ženski	2	1	6	1	1	11
	Total		2	1	8	1	1	13
Total	SPOL	muški	5	1	63	17	8	94
		ženski	12	40	189	26	6	273
	Total		17	41	252	43	14	367

SPOL * Zbog spola ću u odnosu na ostale imati šansu za zaposlenje u struci koju studiram * GODINA STUDIJA Crosstabulation

Count

GODINA STUDIJA			Zbog spola ću u odnosu na ostale imati šansu za zaposlenje u struci koju studiram					Total
			značajno manju	malo manju	istu	malo veću	značajno veću	
prva	SPOL	muški	0	0	4	1	0	5
		ženski	2	4	22	7	2	37
	Total		2	4	26	8	2	42
druga	SPOL	muški	1	1	9	4	4	19
		ženski	3	10	24	7	1	45
	Total		4	11	33	11	5	64
treća	SPOL	muški	3	0	19	10	2	34
		ženski	2	10	39	8	2	61
	Total		5	10	58	18	4	95
četvrta	SPOL	muški	0	2	12	3	3	20
		ženski	2	11	27	3	2	45
	Total		2	13	39	6	5	65
peta	SPOL	muški	0	0	10	1	3	14
		ženski	4	12	39	17	3	75
	Total		4	12	49	18	6	89
šesta	SPOL	muški	0	1	1		0	2
		ženski	2	2	6		1	11
	Total		2	3	7		1	13
Total	SPOL	muški	4	4	55	19	12	94
		ženski	15	49	157	42	11	274
	Total		19	53	212	61	23	368

Prethodne tablice su pokazale kako ipak najveći broj kako studenata tako i studentica smatra kako ne postoji diskriminacija. Studentice završnih godina iskazuju kako očekuju da će biti više diskriminirane u odnosu na studentice prvih godina što je i logično jer se pretpostavlja se da će studenti/ice koji su nadomak ulasku na tržište rada svjesniji problema diskriminacije od studenata/ica koji su tek počeli svoje fakultetsko obrazovanje. Razlika se nije pokazala između studenta prvih i studenata završnih godina studija.

Za testiranje te razlike korišten je neparametrijski test sume rangova (Mann-Whitney test) s obzirom da distribucije varijabli značajno odstupaju od normalne, varijance nisu homogene te stoga pretpostavke za provedbu parametrijskih testova nisu zadovoljene.

Također, uzorak je neuravnotežen pri čemu su studentice zastupljenije od studenata, ali i broj studenata/ica petih godina je zastupljeniji od studenata/ica prvih godina.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles		
						25th	50th (Median)	75th
Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za napredovanje:	370	2,91	,788	1	5	2,00	3,00	3,00
Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za plaću:	371	2,88	,772	1	5	2,00	3,00	3,00
Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za stručno usavršavanje	370	2,98	,758	1	5	3,00	3,00	3,00
Zbog spola ću u odnosu na ostale imati šansu za zaposlenje u struci koju studiram	371	3,04	,874	1	5	3,00	3,00	3,00
GODINA STUDIJA	369	3,37	1,407	1	6	2,00	3,00	5,00

Ranks

	GODINA STUDIJA	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za napredovanje:	prva	42	67,27	2825,50
	peta	89	65,40	5820,50
	Total	131		
Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za plaću:	prva	42	67,00	2814,00
	peta	89	65,53	5832,00
	Total	131		
Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za stručno usavršavanje	prva	42	65,36	2745,00
	peta	89	66,30	5901,00
	Total	131		
Zbog spola ću u odnosu na ostale imati šansu za zaposlenje u struci koju studiram	prva	42	65,81	2764,00
	peta	89	66,09	5882,00
	Total	131		

Pokazano je kako ne postoji značajna razlika između studenata/ica prvih i studenata/ica završnih godina studija u očekivanju rodne diskriminacije u razvoju profesionalne karijere.

Test Statistics[a]

	Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za napredovanje:	Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za plaću:	Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za stručno usavršavanje	Zbog spola ću u odnosu na ostale imati šansu za zaposlenje u struci koju studiram
Mann-Whitney U	1815,500	1827,000	1842,000	1861,000
Wilcoxon W	5820,500	5832,000	2745,000	2764,000
Z	-,303	-,240	-,164	-,044
Asymp. Sig. (2-tailed)	,762	,810	,870	,965

a. Grouping Variable: GODINA STUDIJA

Razlika u očekivanju rodne diskriminacije između studenta/ica prvih i studenata/ica završnih godina studija nije značajna niti na jednoj razini signifikantnosti (p=0,762; p=0,810; p=0,870 i p=0,965).

5.5. Ostali rezultati

Ostali rezultati dopunjuju sliku o očekivanju rodne diskriminacije u razvoju profesionalne karijere kod studenata i studentica. Pokazano je u sljedećim tablicama da i dalje postoje tradicionalna mišljenja kako žena treba više brinuti o djeci, kako muškarac treba više zarađivati za kućni budžet te kako žena treba više obavljati kućanske poslove. Zanimljivo je kako takvo razmišljanje osim muškaraca ima i velik broj žena. No, ipak prevladava mišljenje kako bi te uloge trebale biti podjednake.

SPOL * Tko treba brinuti o djeci? Crosstabulation

Count

		Tko treba brinuti o djeci?		Total
		podjednako	više žena	
SPOL	muški	72	21	93
	ženski	236	40	276
Total		308	61	369

SPOL * Tko treba zarađivati za kućni budžet? Crosstabulation

Count

		Tko treba zarađivati za kućni budžet?					Total
		u potpunosti muškarac	više muškarac	podjednako	više žena	u potpunosti žena	
SPOL	muški	1	28	65	0	0	94
	ženski	2	37	234	1	2	276
Total		3	65	299	1	2	370

SPOL * Tko treba obavljati kućanske poslove? Crosstabulation

Count

		Tko treba obavljati kućanske poslove?				Total
		više muškarac	podjednako	više žena	u potpunosti žena	
SPOL	muški	0	52	40	2	94
	ženski	1	202	71	2	276
Total		1	254	111	4	370

6. ZAKLJUČAK

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati razliku u očekivanju rodne diskriminacije u razvoju profesionalne karijere između studenata i studentica. Nadalje, ispitivano je da li je očekivanje rodne diskriminacije i segregacije po spolovima na tržištu rada više odredilo odabir studija za studentice ili za studente. Također, analiziralo se što oba spola smatraju najvažnijim za mogućnost zapošljavanja te postoji li razlika između studenata i studentica prvih godina studija u odnosu na studente i studentice završnih godina studija.

Dobiveni rezultati su pokazali da većina ispitanika smatra da će imati iste prilike kao i suprotni spol za napredovanje, plaću, stručno usavršavanje kao i za zaposlenje u struci u kojoj studiraju. Pri tome postoje razlike između muškaraca i žena. Studentice ipak očekuju malo manju plaću, a studenti malo veću plaću u usporedbi sa suprotnim spolom. Nadalje, većina ispitanika ne smatra da je očekivanje nepovoljnog položaja njihovog spola u drugim strukama imalo utjecaj na odabir studija. Kod oba spola se pokazalo najvažnijim za mogućnost zapošljavanja veze/poznanstva i korupcija. Također, ne postoje značajne razlike između studenata/ica prvih i studenata/ica završnih godina studija u očekivanju rodne diskriminacije u razvoju profesionalne karijere.

Dakle, usprkos postojećim državno pravnim i političkim naporima suzbijanja rodne neravnopravnosti i diskriminacije, studentice u odnosu na studente ipak pokazuju viša očekivanja rodne diskriminacije vezano uz njihov skori ulazak na tržište rada. Općenito, valja naglasiti da iako rodnu diskriminaciju očekuju više nego muškarci, studentice u apsolutnom smislu ne očekuju visoke razine diskriminacije zbog spola u zapošljavanju i razvoju karijere. Na korištenoj skali prosječni rezultat studentica kretao se oko sredine, a distribucija rezultata je bila pomaknuta prema nižim očekivanjima rodne diskriminacije. Iskazivanje niskih očekivanja rodne diskriminacije u apsolutnom smislu kod muških studenata je bilo i za pretpostaviti jer muškarci kao skupina u društvu nisu toliko izloženi diskriminaciji. S obzirom da su pitanja u ovom istraživanju bila oblikovana tako da sudionici/ce naznače koliko očekuju da će oni osobno biti diskriminirani/e zbog svog spola, moguće je da studentice percipiraju postojanje rodne diskriminacije na tržištu rada, no ne očekuju da će se to njima osobno događati u većem stupnju. To možemo povezati s obrambenom atribucijom nerealističnog

optimizma, prema kojoj ljudi misle da je manje vjerojatno da će se loše stvari dogoditi njima nego drugim ljudima te na taj način izbjegavaju osjećaj ranjivosti.

Dobivene rezultate potrebno je razmotriti u kontekstu ograničenja provedenog istraživanja. U istraživanju je sudjelovalo 371 studenata/ica, no muškarci su bili slabije zastupljeni (25,3%). Naravno, mogu se donijeti određeni zaključci, no u buduća istraživanja trebalo bi uključiti više muških studenata.

Dobiveni nalazi ovog istraživanja ukazuju na još uvijek postojeće odjeke rodne diskriminacije u hrvatskom društvu. Mlade žene, koje su na pragu ulaska u profesionalni svijet, svojim iskazanim očekivanjima rodne diskriminacije ukazuju na važnost suočavanja s postojećim problemom i radom na suzbijanju istog. Ne samo što je rodna diskriminacija sama po sebi štetna i nepravedna, već i samo njezino očekivanje može imati ograničavajuće posljedice na mlade žene. Stoga je potrebno osvještavati društvo o ovakvim i sličnim nalazima u kojima se pokazuje da u Hrvatskoj još uvijek postoji problem kada je riječ o neravnopravnosti muškaraca i žena. Važnost pružanja jednakih mogućnosti mladim ljudima da nesmetano donose životne odluke i izbore neupitna je te nikako ne bi trebala biti utemeljena na spolu, stoga je na osiguravanju jednakih mogućnosti važno još ustrajnije raditi. Na državnoj razini ključno je nadzirati provođenje postojećih zakona o rodnoj ravnopravnosti te oštrije sankcionirati poslodavce i organizacijske politike koji se tih zakona ne pridržavaju. No, također smatra se bitnim educiranje mladih ljudi o tome kako prepoznati suptilnije (kao i one očite) oblike rodne diskriminacije te raditi na njihovom osnaživanju ukoliko se s takvim nepravednim postupcima susretnu. Poticanje samopoštovanja, asertivnog ponašanja, samostalnosti i samouvjerenosti može im pomoći da se zauzmu za sebe kada se nađu u različitim situacijama nepravednog tretmana, uključujući postupke rodne diskriminacije.

LITERATURA

1. Andres, L.; Adamuti-Trache, M.; Yoon, E. S.; Pidgeon, M.; Thomsen, J. P. (2007). Educational Expectations, Parental Social Class, Gender, and Postsecondary Attainment: A 10-Year Perspective. Youth & Society, 39(2): 135-163.
2. Anderson, C. A. (1961). A Skeptical Note on the Relation of Vertical Mobility to Education. The American Journal of Sociology, 66(6): 560-570.
3. Avelini-Holjevac, I., Prijić-Samaržija, S. (2009). Žene u znanosti: stakleni strop. Društvena istraživanja, Vol.18, No.6, 1049 – 1073.
4. Baranović, B. (2011). Rodna (ne)ravnopravnost i diskriminacija u obrazovanju. U Ž. Kamenov i B. Galić (Ur.), Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj: Istraživanje Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u Republici Hrvatskoj (str. 38 - 48). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH.
5. Baumeister, R. F.; Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. Psychological Bulletin, 117: 497-529.
6. Beck, U. (2000). Risk society revisited: Theory, politics and research programmes, u: Adam, B.; Beck, U.; Van Loon, J. (ur): The Risk Society and Beyond: Critical Issues for Social Theory. London: Sage, 211–229.
7. Berg, I. (1981). Sociological perspectives on labor markets. New York: Academic
8. Bills, D. B. (2004). The sociology of education and work. Wiley-Blackwell.
9. Blackmore, J. (2001). Achieving more in education but earning less in work: girls, boys and gender equality in schooling. Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education, (22)1, 123-129.
10. Borghans, L.; De Grip, A. (ur.): The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilization. Cheltenham: Edward Elgar, 3–23.
11. Borić, R. (ur.) (2007). Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH.
12. Boudon, R. (1974). Education, Opportunity, and Social Inequality. Changing Prospects in Western Societies. New York: Wiley.
13. Brynin, M. (2012). Individual Choice and Risk: The Case of Higher Education. Sociology, 47(2): 284-300.

14. Büchel, F.; De Grip, A.; Mertens, A. – ur. (2003). Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy. Northampton, MA: Edward Elgar.
15. Castells, M. (2000). Transformacija rada i zaposlenosti: radnici u mreži, nezaposleni i povremeno zaposleni, u Uspon umreženog društva (str. 232-356). Zagreb: Golden marketing.
16. Castells, M. (2002). Moć identiteta. Zagreb: Golden marketing.
17. Chabbott, C., & Ramirez, F. O. (2000). Development and education. In M. T. Hallinan (Ed.), Handbook of the sociology of education (p. 163–87). New York: Kluwer.
18. Cochran, D. B.; Wang, E. W.; Stevenson, S. J.; Johnson, L. E.; Crews, C. (2011). Adolescent Occupational Aspirations: Test of Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise. The Career Development Quarterly, 59: 412-427.
19. Creed, P.; Buys, N.; Tilbury, C.; Crawford, M. (2013). The relationship between goal orientation and career striving in young adolescents. Journal of Applied Social Psychology, 43: 1480–1490.
20. Crompton, R. i Brockmann, M. (2006). Class, gender and work-life articulation, u D. Perrons, C. Fagan, L. Mcdowell, K. Ray, K. Ward (ur.), Gender Divisions and Working time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America (str.103-123). Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Publishing.
21. Čudina-Obradović, M. i Obradović J. (2000) Obitelj i zaposlenost izvan kuće. Međusobno ometanje i/ili pomaganje. Revija za socijalnu politiku, 2, 131-162.
22. Čudina-Obradović, M. i Obradović J. (2001) Sukob obiteljskih i radnih uloga: uzroci, posljedice i neriješeni problemi. Društvena istraživanja, 10, 791-819.
23. Deci, E. L.; Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the selfdetermination of behavior. Psychological Inquiry, 11: 227-268.
24. Državni zavod za statistiku (2016). Žene i muškarci u Hrvatskoj. Zagreb.
25. Eccles J. S. (1987). Gender roles and women's achievement-related decisions. Psychol. Women Q., 11: 135-172.
26. Eccles, J. S. (1994). Understanding women's educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. Psychology of Women Quarterly, 18, 585-609.

27. Fox, M. F.; Faver, C. A. (1981). Achievement and Aspiration: Patterns among Male and Female Academic-Career Aspirants. Work and Occupations, 8(4): 439-463.
28. Furlong, A.; Biggart, A. (1999). "Framing choices": A longitudinal study of occupational aspirations among 13- to 16-year olds. Journal of Education and Work, 12(1): 21-35.
29. Galić, B. (2002). Moć i rod. Revija za sociologiju, 33(3-4), 225-238.
30. Galić, B. (2011a). Društvena uvjetovanost rodne diskriminacije. U Ž. Kamenov i B. Galić (Ur.), Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj: Istraživanje Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u Republici Hrvatskoj (str. 9 - 27). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH.
31. Gangl, M. (2003a). Return to education in context: Individual education and transition outcomes in the European labour markets. In W. Muller & M. Gangl (Eds.), Transitions from education to work in Europe: The integration of youth into EU labour markets (pp. 156-185). New York: Oxford University Press.
32. Giddens, A. (2007). Sociologija. Zagreb: Globus.
33. Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise, u: Brown, D.; Brooks, L. (ur.): Career choice and development. San Francisco: Jossey–Bass, 179-232.
34. Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counselling, u: Brown S. D.; Lent L. W. (ur.): Career development and counseling. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 71-100.
35. Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: Where are we, where should we go? Economics of Education Review, 19(2): 131-147.
36. Hirschi, A. (2010). Swiss adolescents' career aspirations: Influence of context, age, and career adaptability. Journal of Career Development, 36(3): 228-245.
37. Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Odessa: Psychological Assessment Resources, Inc.
38. Ilišin, V.; Mendeš, I.; Potočnik, D. (2003). Politike prema mladima u obrazovanju i zapošljavanju. Politička misao, 40(3): 58-89.
39. Inglehart, R. i Norris, P. (2003). Rising Tide. Gender Equality and Cultural Change around the World. Cambridge University Press.

40. Jelić, M.; Bubalo, I.; Mikolić, L.; Radoš, L. (2013). Očekivanje rodne diskriminacije u razvoju profesionalne karijere studenata i studentica završnih godina studija. Zagreb: Filozofski fakultet
41. Jodl, K. M.; Michael, A.; Malanchuk, O. (2001). Parents' Roles in Shaping Early Adolescents' Occupational Aspirations. Child Development, 72(4): 1247-1265.
42. Korenman, S., & Neumark, D. (2000). Cohort crowding and youth labour markets: A cross-national analysis. In D. G. Blanchflower & R. B. Freeman (Eds.), Youth employment and joblessness in advanced countries (pp. 57-106). University Of Chicago Press.
43. Lent, R. W.; Brown, S. D.; Hackett, G. (1996). Career development froma social cognitive perspective, u: Brown, D.; Brooks, L. (ur.): Career choice and development. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.Isaacson i Brown, 373-421.
44. Levine, P. B.; Zimmerman, D. J. (1995). A Comparison of the Sex-Type of Occupational Aspirations and Subsequent Achievement. Work and Occupations: An International Sociological Journal, 22(1): 7384.
45. Lipsitz Bem, S. (1993). The Lenses of Gender. Transforming the Debate on Sexual Inequality. New Haven and london: Yale University Press.
46. Manzo Kennedy K. (2005). Student Ambition Exceeds Academic Preparation. Education Week, 24(3): 611.
47. Matković, T. (2011). Obrasci tranzicije iz obrazovnog sustava u svijet rada u Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet
48. Mello, R. Zena (2009). Racial/ethnic and socioeconomic status variation in educational and occupational expectations from adolescence to adulthood. Journal of Applied Developmental Psychology, 30: 494504.
49. Milić, A. (2007). Sociologija porodice. Kritika i izazovi. Beograd: Čigoja štampa.
50. Moreau, M. P., Osgood, J. i Halsall, A. (2008) Policies in English Schools: Towards Greater Gender Equality in the Teaching Workforce? Gender, Work and Organization, 15(6), 553-578.
51. Morgan, C.; Isaac, J. D.; Sansone, C. (2001). The role of interest in understanding the career choices of female and male college students. Sex Roles, 44: 295-320.
52. Mosher, C.; Danoff-Burg, S. (2007). College Students' Life Priorities: The Influence of Gender and Gender-linked Personality Traits. Gender Issues, 24(2): 21-33.

53. Müller, W. (2005). Education and youth integration into European labour markets. International Journal of Comparative Sociology, 46(5-6), 461.
54. Müller, W., & Jacob, M. (2008). Qualifications and returns to training across the life course. In K. U. Mayer & H. Solga (Eds.), Skill formation: Interdisciplinary and cross-national perspectives (pp. 126-174). Cambridge University Press.
55. Müller, W., & Shavit, Y. (1998). The institutional embeddedness of the stratification process. A comparative strudy of qualifications and occupations in thirteen countries. In Y. Shavit & W. Müller (Eds.), From school to work: A comparative study of educational qualifications and occupational destinations (pp. 1-48). Oxford University Press, USA.
56. Nestić, D. (2007). Differing Characteristics or Differing Rewards: What is Behind the Gender Wage Gap in Croatia. EIZ Working Papers, WP-0704. Zagreb: Ekonomski institut
57. O'Higgins, N. (2002). Youth unemployment and employment policy: A global perspective. Geneva: International Labor Office.
58. Özlen, M. K.; Arnaut, D. (2013). Career Decisions of University Students. Journal of Community Positive Practices, 13(2): 92-107.
59. Pfeffer, F. T. (2008). Persistent Inequality in Educational Attainment and its Institutional Context. European Sociological Review, 24(5): 543-565.
60. Perrons, D., Fagan, C., Mcdowell, L., Ray, K. i Ward, K. (ur.) (2006). Gender Division and Working Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America. Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Publishing.
61. Peters, M.; Marshall, J. (1996). The politics of curriculum: Busnocratic rationality and enterprise culture. Delta, 48(1): 33-46.
62. Potočnik, D. (2014). Profesionalne aspiracije i svijet rada u očima hrvatskih studenata. Zagreb: Institut za društvena istraživanja
63. Powers, R.; Wojtkiewicz, R. (2004). Occupational Aspirations, Gender, and Educational Attainment. Sociological Spectrum, 24(5): 601-622.
64. Reimer, D., Noelke, C., & Kucel, A. (2008). Labor market effects of field of study in comparative perspective: An analysis of 22 european countries. International Journal of Comparative Sociology, 49(4-5), 233-256. doi:10.1177/0020715208093076

65. Schoon, I.; Martin, P.; Ross, A. (2007). Career transitions in times of social change. His and her story. Journal of Vocational Behavior, 70(1): 78-96.
66. Schoon, I.; Polek, E. (2011). Teenage career aspirations and adult career attainment: The role of gender, social background and general cognitive ability. International Journal of Behavioral Development, 35(3): 210-217.
67. Sekulić, S. (2010.) Percepcija, iskustva i stavovi studenata zagrebačkog sveučilišta prema rodnoj diskriminaciji. Zagreb: Filozofski fakultet
68. Shelton, a. B. (1999) Gender and Unpaid Work, u J. saltzman Chafetz (ur.), Handbook of the Sociology of Gender (str. 375-390). new York, Boston, dordrecht, london, Moscow: Kluwer academic / plenum publishers.
69. Skorikov, V. B. (2007). Adolescent career development and adjustment, u: Skorikov, V. B.; Patton, W.
70. Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development, u: Brown, D.; Brooks, L. (ur.). Career choice and development: Applying contemporary theories to practice. San Francisco, CA: Jossey-Bas, 197-261.
71. Tinklin, T.; Croxford, L.; Ducklin, A.; Frame, B. (2005). Gender and attitudes to work and family roles: the views of young people at the millennium. Gender & Education,17(2): 129-142.
72. Van der Velden, W., & Wolbers, M. H. J. (2003). The integration of young people into the labour market: the role of training systems and labour market regulation. In W. Müller & M. Gangl (Eds.), Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth Into EU Labour Markets (p. 186–211). New York: Oxford University Press.
73. Wahl Herting, J. K.; Blackhurst, A. (2000). Factors Affecting the Occupational and Educational Aspirations of Children and Adolescents. Professional School Counseling, 3(5): 367-374.
74. Watt, H. M. G. (2005). Explaining gendered math enrolments for NSW Australian secondary school students. New Directions in Child and Adolescent Development, 110: 15-29.
75. Weiner, G.; Arnot, M.; David, M. (1997). Is the future female? Female success, male disadvantage, and changing gender patterns in education, u: Halsey, A. H.; Brown, P.; Wells, A. S. (ur.): Education: Culture, Economy, Society. Oxford: Oxford University Press, 587-622.

76. Weisgram, E. S.; Bigler, R. S. (2006). Girls and science careers: The role of altruistic values and attitudes about scientific tasks. Journal of Applied Developmental Psychology, 27: 326-348.
77. Wharton, A. S. (2005). The Sociology of Gender. Oxford: Blackwell.
78. Wolbers, M. H. J. (2007). Patterns of labour market entry: A comparative perspective on school-to-work transitions in 11 European countries. Acta Sociologica, 50(3), 189-210.

PRILOZI

Prilog: Upitnik očekivanja rodne diskriminacije u razvoju profesionalne karijere

Poštovane kolegice i kolege,

Ovim putem Vas pozivam na sudjelovanje u istraživanju kojim se ispituje koliko je očekivanje rodne diskriminacije u razvoju profesionalne karijere kod studenata i studentica prvih i završnih godina studija.
Prikupljanje podataka se provodi on-line metodom putem anonimnog upitnika koji će se koristiti za potrebe diplomskog rada čije ispunjavanje traje MAKSIMALNO 5 MINUTA.

Nadam se što većem odazivu i zahvaljujem na sudjelovanju!

PRILOG 1: Upitnik sociodemografskih podataka

1) Spol
2) Veličina mjesta u kojem ste proveli najveći dio života
3) Fakultet
4) Godina studija
5) Obrazovanje oca
6) Obrazovanje majke
7) Da li Vam je majka bila zaposlena dok ste bili dijete?

PRILOG 2: Upitnik očekivanja rodne diskriminacije u profesionalnoj karijeri

1 = značajno manju;

2 = malo manju;

3 = istu;

4 = malo veću;

5 = značajno veću

1) Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za napredovanje: 1 2 3 4 5
2) Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za plaću: 1 2 3 4 5
3) Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za stručno usavršavanje: 1 2 3 4 5
4) Zbog svoga spola ću u odnosu na ostale imati šansu za zaposlenje u struci koju studiram: 1 2 3 4 5

PRILOG 3: Upitnik faktora koji utječu na zapošljavanje

1 = nemaju nikakvu važnu ulogu;

2 = uglavnom nemaju važniju ulogu;

3 = niti imaju niti nemaju važniju ulogu;

4 = imaju uglavnom važniju ulogu;

5 = imaju najvažniju ulogu

1) Prilikom zapošljavanja da li navedeni faktori imaju važniju ulogu od spola?
   a) Prosjek ocjena, dodatne kvalifikacije i obrazovanje, sposobnosti, znanje i vještine 1 2 3 4 5
   b) Veze/poznanstva, korupcija 1 2 3 4 5
   c) Preporuke, radno iskustvo tijekom studija 1 2 3 4 5
   d) Sreća i fizički izgled 1 2 3 4 5

PRILOG 4: Skala stavova prema rodnim ulogama

1 = u potpunosti muškarac;
2 = više muškarac;
3 = podjednako;
4 = više žena;
5 = u potpunosti žena

1) Tko treba brinuti o djeci? 1 2 3 4 5
2) Tko treba zarađivati za kućni budžet? 1 2 3 4 5
3) Tko treba obavljati kućanske poslove? 1 2 3 4 5
4) Tko treba donositi financijske odluke u kućanstvu? 1 2 3 4 5
5) Da li i muž i žena trebaju imati karijeru? 1 2 3 4 5
6) Da li i muž i žena trebaju imati jednaku slobodu prilikom izlazaka? 1 2 3 4 5

PRILOG 5: Upitnik osobnih karakteristika

Izrazito staložen/a u kriznoj situaciji 1 2 3 4 5 Jako se uzrujam u kriznoj situaciji

Nikada ne pomažem drugima 1 2 3 4 5 Uvijek pomažem drugima

Uopće se ne volim natjecati 1 2 3 4 5 Jako se volim natjecati

Lako donosim odluke 1 2 3 4 5 Teško donosim odluke

PRILOG 6: Upitnik očekivanja rodne diskriminacije pri odabiru studija

1 = u potpunosti ne;

2 = uglavnom ne;

3 = ni da ni ne;

4 = uglavnom da;

5 = u potpunosti da

1) Prilikom donošenja odluke o upisu fakulteta, tko ili što je imao značajan utjecaj na Vaš upis?
   a) Osobna sklonost prema odabranom području 1 2 3 4 5
   b) Roditelji i bliža obitelj 1 2 3 4 5
   c) Poznanici koji rade u odabranoj struci 1 2 3 4 5
   d) Profesori i kolege iz razreda 1 2 3 45
   e) Ukupni troškovi studiranja (koji obuhvaćaju ne samo školarinu, već i popratne troškove stanovanja i življenja) 1 2 3 4 5
   f) Stanje na tržištu rada (mogućnosti zaposlenja i plaće) 1 2 3 4 5
   g) Spol (zbog očekivanja da u drugim strukama moj spol ima nepovoljan položaj) 1 2 3 4 5
2) Da ste suprotnog spola, bi li i tada upisali isti studij? 1 2 3 4 5
3) Da li su se Vaša saznanja u vezi očekivanja rodnih razlika na tržištu rada promijenila tijekom studija? 1 2 3 4 5

POPIS SLIKA

1. Magistri znanosti, magistri i sveučilišni specijalisti, str.19.
2. Doktori znanosti, str.18.
3. Registrirane nezaposlene osobe prema razini obrazovanja i spolu krajem prosinca 2015., str.18.

POPIS TABLICA

1. Nezaposleni evidentirani u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (godišnji prosjek), str.17.
2. Stanovništvo staro 15 i više godina prema najvišoj završenoj školi i spolu, str.18.
3. Upisani studenti na visoka učilišta, str.18.
4. Studenti koji su diplomirali na visokim učilištima, str.19.
5. Raspodjela studenata/ica po fakultetima, str.32.

SAŽETAK

Naslov: Očekivanje rodne diskriminacije u razvoju profesionalne karijere studenata i studentica prvih i završnih godina studija

Rodna diskriminacija obuhvaća nejednaku raspodjelu moći, resursa i privilegija, u pravilu u korist muškaraca. Unatoč mnogim društvenim promjenama i postojanju jasnih antidiskriminacijskih zakona te onih o rodnoj ravnopravnosti, u Hrvatskoj je rodna diskriminacija još uvijek u velikoj mjeri prisutna u području zapošljavanja i rada. Stoga je cilj ovog istraživanja bio ispitati očekivanje rodne diskriminacije u razvoju profesionalne karijere kod studenata i studentica prvih i završnih godina studija. Istraživanje je provedeno putem interneta, a sudjelovalo je 371 studenata/ica Sveučilišta u Splitu. Primijenjeni instrument bio je Upitnik očekivanja rodne diskriminacije u razvoju profesionalne karijere. Pokazalo se da studentice imaju izraženija očekivanja rodne diskriminacije u zapošljavanju i razvoju karijere nego studenti. Dodatno, ispitanici smatraju veze/poznanstva i korupciju najvažnijim za njihovo zaposlenje i razvoj karijere. Dobiveni rezultati proširili su postojeće spoznaje o rodnoj diskriminaciji u Hrvatskoj na uzorak studenata/ica koji tek započinju svoju profesionalnu karijeru. Praktične implikacije odnose se na poduzimanje dodatnih napora za postizanje rodne ravnopravnosti, veće društveno osvještavanje o ovoj problematici te poticanje samopoštovanja i asertivnosti mladih osoba.

Ključne riječi: rodna diskriminacija, razvoj karijere, veze/poznanstva i korupcija

SUMMARY

Title: Expectations of Gender Discrimination in Career Progression Among First and Final Year University Students

Gender discrimination encompasses an uneven distribution of power, resources, and privileges, predominantly benefiting the male sex. Despite vast sociocultural changes and well-defined anti-discrimination and gender equality laws, gender discrimination in the workplace is still largely evident in Croatia. Consequently, the aim of this study was to question first and final year students on their expectations of gender discrimination and its effect on career progression. The survey was conducted over the internet and included 371 participating students from the University of Split. Measurement instrument included Expectations of Gender Discrimination in Career Progression. This study demonstrated that f female students had more pronounced expectations of gender discrimination in regards to employment and career progression than their male counterparts. Additionally, respondents considered connections/acquaintances and corruption the most important for their employment and carrer progression. Based on a sample attained from students about to start their professional careers, the aforementioned results have expanded the existing knowledge base on gender discrimination in Croatia. The implications of this are that additional efforts towards enhancing sociocultural
awareness and gender equality, decreasing discrimination, whilst encouraging higher selfesteem and assertiveness among young adults are required.

Key words: gender discrimination, career progression, connections/acquaintances and corruption