# Izveštaj sa studijskog boravka na Univerzitetu u Notingemu u Istraživačkoj grupi za psihologiju rada[[1]](#footnote-1)

***Pun naziv institucije domaćina:*** Work Psychology Research Group, Division of Psychiatry and Applied Psychology, University of Nottingham

***Period boravka na Univerzitetu:***Od 1. do 31. Maja 2014. godine (ukupno mesec dana)

***Mentor:*** Dr Iain Coyne [Ian Kojn], Associate professor in Occupational Psychology, University of Nottingham [Docent, predavač iz oblasti psihologije rada na Univerzitetu u Notingemu]

***Student:***Milica Vukelić, student doktorskih studija psihologije na Odeljenju za psihologiju Univerziteta u Beogradu, oblast interesovanja – psihologija rada, zaposlena kao istraživač saradnik na projektu 179018 Instituta za psihologiju, mentor na doktorskim studijama: prof. dr Svetlana Čizmić

***Cilj boravka (kako je navedeno u aplikaciji)***: rad na zajedničkom projektu iz oblasti zlostavljanja na radu sa profesorom Kojnom, opserviranje rada istraživača, informisanje o načinima rada na većim projektima vezanim za oblast psihologije rada, mentorski rad sa profesorom Kojnom.

***O Univerzitetu***

Univerzitet u Notingemu nastao je krajem devetnaestog veka u samom centru Notingema i to prvo kao viša škola - koledž (civic college). Početkom dvadesetog veka univerzitet se iz centra grada seli u deo grada koji je prepoznatljiv po živopisnom parku i malom jezeru pored koga tada nastaje impresivna zgrada “*Trent Building*” odakle univerzitet kreće da se širi i izgrađuje. Posle Drugog svetskog rata univerzitetu je dodeljen zvanični status “univerziteta”, odnosno status visokoškolske institucije. Od tog trenutka univerzitet počinje rapidno da se razvija i to tako što se otvaraju različiti departmani i izgrađuje smeštaj za studente (kampus) koji predstavlja sastavni deo Univerziteta.

Osim glavnog kampusa (“*University park campus*”), odakle je univerzitet i počeo da se širi, u sastavu univerziteta su i sledeći kampusi u Notingemu: *Jubilee Campus*, *Sutton Bonington Campus*, *King’s Meadow Campus* i kampus u okviru *Derby City General Hospital*. Osim kampusa u Notingemu, univerzitet ima i dva internacionalna kampusa u Kini i Maleziji zbog čega je od britanskog Tajms magazina dobio epitet britanskog univerziteta koji je najbliže onome što se može nazvati “globalni univerzitet”. O ovome svedoči i veliki broj studenata iz svih delova sveta koji pohađaju Univerzitet u Notingemu. Multikulturalnost se može neposredno doživeti u univerzitetskim autobusima, koji prevoze studente od jednog do drugog kampusa, gde se u jutarnjem špicu može istovremeno čuti i po 3-4 strana jezika. Ovo iskustvo dokaz je doslednog sprovođenja jedne od glavnih misija Univerziteta u Notingemu, a to je obezbeđivanje internacionalnog obrazovanja i pozicioniranja njegovih istraživača, naučnika, nastavnika i studenata na globalnu naučnu i obrazovnu scenu.

Univerzitet trenutno ima oko 65 departmana, 87 istraživačkih centara i institucija i više od 50 organizacija i servisa koje posetiocima i studentima pružaju različite neophodne usluge. Uprkos velikom broju studenata, departmana, ali i kafea i knjižara – glavni utisak posetioca je pažljivo isplaniran prostor, mirna sredina za rad i učenje kojoj doprinosi to da se glavni kampus nalazi u velikom parku sa lepim jezerom i impozantna modernistička arhitektura. Univerzitet obiluje prostorijama gde studenti, nastavnici i istraživači mogu da se sastaju i rade nezavisno od kancelarija i učionica. Ove prostorije se nalaze u holovima zgrada i posebnim delovima univerzitetskog parka. U holovima zgrada su u tu svrhu postavljene fotelje, stolice i stolovi, a kafei u sklopu univerziteta prate potrebu i za radom i za sastajanjem i relaksacijom korisnika.

Sam univerzitet je u velikoj meri usmeren na pružanje raznolike podrške studentima koja se ogleda u različitim servisima koji studentima pružaju savete oko studiranja, smeštaja organizovanja ishrane i brige o zdravlju. Osim toga, studenti mogu dobiti i prvu pomoć u kriznim situacijama (ispitna anksioznost, problemi sa učenjem), savete oko razvoja karijere (organizovanja sajmova zapošljavanja, podrške u traženju posla i nastavku studija), zaposlenja tokom studija i obezbeđivanja novca za finansiranje studija. Pored toga, univerzitet ima i svoj intranet preko koga studenti i nastavnici mogu pristupiti brojnim resursima kao što su: bibliotečki katalozi, baza doktorskih teza, najnovije vesti sa univerziteta, najnovije informacije u vezi sa ispitima, ispitnim rokovima, interni resursi (npr. primeri ispita sa prethodnih godina), moodl platformi i sl. Osim toga, univerzitet ima i brojne magazine. Neki od njih su sledeći: „*Imapct*“ (studentski magazin), „*On*“ (magazin koji prati umetnička dešavanja na univerzitetu – koncerti i predstave), „*Alumni exchange*“ (koji prati aktivnosti bivših studenata), kao i brojni magazini koji su vezani za razvoj karijere studenata u različitim profesionalnim oblstima.

Univerzitet je prepoznatljiv i po jakoj studentskoj uniji koja se takođe stara o kvalitetu života studenata kroz organizaciju njihovih aktivnosti (sportske aktivnosti, umetnički performansi, izložbe i predstave čiji su glavni kreatori i akteri studenti), kao i socijalizaciji brucoša (organizovanje obilaska kampusa, ispomoć starijih studenata brucošima). Aktivnosti studenata koji su uključeni u socijalizaciju brucoša i informisanje budućih studenata su mentorisane i kontrolisane od strane obučenih savetnika i osoblja fakulteta. Besprekorna organizacija rada univerziteta omogućena je time što univerzitet zapošljava veliki broj savetnika i osoblja kojima je primarni zadatak pomoć i podrška nastavnicima i studentima u organizovanju rada i života na univerzitetu. Stariji studenti su sa nastavnicima uključeni u manifestaciju koja se zove “*May fest*” na kojoj univerzitet otvara svoja vrata lokalnoj zajednici predstavljući svoje aktivnosti kroz različita predavanja, izložbe, radionice, sajamski program i sl. Univerzitet ima svoje galerije i svoje pozorište, a ujedno je i jedan od retkih u Velikoj Britaniji koji ima svoje autobuse “*hopper buses*” koji besplatno prevoze studente od kampusa do kampusa. Inače, univerzitet ima i sporazum sa lokalnim prevoznicima (autobuski i taksi prevoznici) o posebnim popustima za studente i osoblje univerziteta.

Univerzitet održava konstantnu i jaku vezu sa bivšim studentima (alumni) čije aktivnosti prati preko specijalnog izdanja jednog od brojnih univerzitetskih magazina („*Alumni exchange*“). Osim toga, univerzitet organizuje redovne susrete sadašnjih studenata sa bivšim studentima, sada uspešnim poslovnim ljudima i profesionalcima. Ono što univerzitet čini posebno ponosnim su dva nobelovca, koji su ujedno i sadašnji i bivši nastavnici na ovom univerzitetu, a to su: ser Peter Mansfield (nobelova nagrada za medicinu) i profesor Clive Granger (nobelova nagrada za ekonomiju). Univerzitet je zbog postignuća njegovih istraživača i nastavnog kvaliteta svrstan na 75. mesto na listi svetskih univerziteta, a sedmo mesto na listi najuspešnijih univerziteta u Velikoj Britaniji.

***O Grupi za psihologiju rada***

Istraživačka grupa za psihologiju rada (“*Work Psychology Research Group*“) pripada departmanu za psihijatriju i primenjenu psihologiju. Ovaj departman okuplja psihijatre, kliničke psihologe, forenzičke psihologe, neuropsihologe, zdravstvene psihologe i psihologe rada. Departman obezbeđuje nastavu na nivou master i doktorskih studija u okviru različitih programa, ali se ujedno bavi i istraživačkom delatnošću. Nastavni programi iz oblasti psihologije koje nudi ovaj departman pokrivaju oblasti mentalnog zdravlja, psihijatrije, psihologije u menadžemntu, psihologije rada i organizacije, zdravstvene psihologije, psihologije zdravlja na radu, kliničke psihologije i forenzičke psihologije. Departman okuplja i devet istraživačkih grupa od kojih se dve bave psihologijom rada - jedna u kojoj sam ja bila gost (*Istraživačka grupa za psihologiju rada*), a druga grupa se bavi organizacionim zdravljem i razvojem (*Centre for Organizational Health and Development*).

Glavna misija *Istraživačke grupe za psihologiju rada* je da primenjuje znanja i dostignuća psihologije rada kako bi promovisala efektivne radne prakse i uključila se u rešavanje problema na radu. Grupa se stoga bavi istraživanjima problema iz oblasti psihologije rada, izradom politika za praktično delovanje i prevenciju u okviru ove oblasti i edukacijom budućih psihologa rada. Istraživanja koja se sprovode u okviru ove grupe finansirana su od strane nacionalnih istraživačkih saveta (kao što je “*Economic and Social Research Council*”), profesionalnih organizacija i komercijalnog sektora. Takođe, divizija u okviru koje se nalazi ova istraživačka grupa tesno sarađuje sa lokalnim zdravstvenim centrom (“*Nottinghamshire Healthcare*”) sa kojim ostvaruje saradnju u pogledu istraživačkih usluga, ali i praksi i edukacija za studente i zdravstveno osoblje.

Istraživačka grupa za psihologiju rada se trenutno bavi sledećim istraživačkim projektima: *Produktivno i kontraproduktivno ponašanje na radu* (productive and counterproductive behaviour at work), *Rezilijentnost, sposobnost i dobrobit zaposlenih* (Resilience, capability and well-being), *Razvoj i provera psihometrijskih skala* (Psychometric scale development and assessment) i *Zlostavljanje na radu i agresija na radu* (Workplace aggression and bullying). *Projekat koji se odnosi na produktivno i kontraproduktivno ponašanje* na radu je kao centralnu ideju imao istraživanje razlike između podržavajućeg i nepodržavajućeg ponašanja menadžera i lidera i kontraproduktivnog i produktivnog ponašanja zaposlenih. Ovaj projekat se dalje proširio tako da je uključio temu negativnih strana organizacionog građanstva (organizational citizenship behaviour) koje se u psihologiji rada do sada proučavalo ponajviše kao vid poželjnog i produktivnog ponašanja zaposlenih. *Projekat koji se odnosi na rezilijentnost, sposobnost i dobrobit* zaposlenih se u velikoj meri oslanja na koncepte psihološkog stresa. Cilj je sticanje znanja o mogućnostima razvoja rezilijentnosti zaposlenih i radnih timova. Jedan od fokusa interesovanja i istraživanja je uticaj činioca radne okoline na dobrobit zaposlenih i stres na radu. Radna okolina se pri tome istražuje kao jedan vid simboličkog načina pružanja podrške zaposlenima. *Projekat koji se odnosi na razvoj i konstrukciju psihometrijskih skala* je koncentrisan na kreiranje preporuka i smernica za vršenje psihološke procene korišćenjem računara i interneta. Takođe, u okviru ovog projekta razvijana je i proveravana skala za ispitivanje dobrovoljnog i neobaveznog rada (*voluntary workplace behaviour*) kao i skala za procenu ličnosti zaposlenog od strane trećeg lica (*observer ratings of personality*) i mogućnosti njenog korišćenja u kontekstu rada. Konačno, *projekat koji se bavi zlostavljanjem na radu i agresijom na radu* (u koji sam ja bila neposredno uključena) bavi se širokim konceptom malteriranja zaposlenih (workplace mistreatment) u koje spadaju svi oblici negativnih ponašanja na radu (npr. nepristojno ponašanje na radu (incivility), abuse of power (zloupotreba moći), ali i “užim” konceptom zlostavljanje na radu. Grupa je do sada izvela i objavila brojna istraživanja koja se odnose na zlostavljanje na radu (istraživanje zlostavljanja iz perspektive radne grupe, istraživanja zlostvljanja u kontekstu različitih kultura i personalni činioci zlostvljanja na radu). Takođe, grupa se bavila integracijom koncepta zlostavljanja na radu sa srodnim konceptima, kao što su: zlostavljanje u školskom kontekstu, zlostavljanje u porodici, zlostavljanje u partnerskim odnosima, zlostavljanje u zatvorima. Time su istraživači želeli da integrišu znanja o zlostavljanju kao konceptu koji po nekim karakteristikama prevazilazi specifične kontekste. Grupa je od skoro počela da se bavi konceptom cyberbullying-a na radu (zlostavljanje na radu korišćenjem informacione tehnologije, tačnije razvojem instrumenta za njegovu procenu i njegovim uticajem na pojedinca i ponašanje na radu). Ovaj projekat se radi u saradnji sa istraživačkom grupom koju čine psiholozi rada sa Univerziteta u Šefildu.

Istraživačka grupa za psihologiju rada okuplja tri doktora psiholoških nauka, nastavnika na Univerzitetu u Notingemu koji vode navedene projekate - Iana Kojna, Fionu Gavin i Filipa Ledera, njihove doktorante i istraživače saradnike koji im pomažu oko istraživačkih zadataka i nastave. Moj supervizor tokom ove studijske posete bio je Ian Kojn (Iain Coyne), doktor psiholoških nauka i docent iz oblasti psihologije rada. Profesor Ian Kojn na Univerzitetu u Notingemu drži kurseve Occupational Selection and Assessment (Selekcija i procenjivanje zaposlenih), Employee Relations and Motivation (Međuljudski odnosi i motivacija zaposlenih) i Professional Issues in Research and Practice (Profesionalna pitanja u istraživanju i praksi psihologije rada). Njegova uža specijalnost su sledeće oblasti: zlostavljanje na radu, sajberbuling (cyberbullying) na radu, produktivno i kontraproduktivno ponašanje na radu, razvoj, validacija i ocena psihometrijskih testova. Profesor Kojn je objavio veliki broj radova na temu zlostavljanja na radu, sajberbulinga, kontraproduktivnog i produktivnog radnog ponašanja koji su objavljeni u istaknutim međunarodnim časopisima. Osim toga, profesor Kojn je urednik (*senior editor*) specijalizovan za reviziju testova u Britanskom psihološkom društvu (*senior editor for the BPS test reviews*). Takođe, on je bio i trenutno je vođa projekata koji se odnose na zlostavljanje na radu, sajberbuling, produktivna i kontraproduktivna ponašanja na radu. Ovi projekti se rade u okviru Divizije, u saradnji sa istraživačima sa Univerziteta u Šefildu, ali i u saradnji sa druim istraživačima u Evropi - u okviru različitih evropskih projekata. Profesor Kojn ima petnaest godina iskustva rada u oblasti psihologije rada i akreditovan je praktičar iz ove oblasti.

***Moje aktivnosti u okviru grupe za psihologiju rada***

1. *Rad na zajedničkom projektu iz oblasti zlostavljanja na radu sa profesorom Kojnom.* Rad na zajedničkom projektu sa profesorom Kojnom podrazumevao je nekoliko različitih aktivnosti koje ću ukratko opisati.
   * *Disusija i pregled rezultata istraživanja zlostavljanja na radu u Srbiji.* Zlostavljanje na radu u Srbiji izučava se korišćenjem validne (međunarodno uporedive) metodologije u okviru projekata Instituta za psihologiju u Beogradu još od 2009. godine. Profesor Kojn je analizirao i prodiskutovao zajedno samnom dosadašnje rezultate i moguće pravce budućih istraživanja. Radovi o kojima smo diskutovali su sledeći:
     + Vukelic, M., B, Cizmic, S., M, & Petrovic, I., B (2013). Effect of involvement with workplace bullying: Are the victims the only victims? *16th congress of the European Association of Work and Organizational Psychology*, May 22nd-25th in Münster, Germany.
     + Petrović, I., Čizmić, S., Vukelić, M. (u štampi). Workplace bullying in Serbia: The relation of self-labeling and behavioral experience with job-related behaviors. *Psihologija*.
   * *Proučavanje preporučene literature i diskusija.* Profesor Kojn trenutno radi na kreiranju serije istraživanja koja imaju za cilj da na jedan sržniji način analiziraju zlostavljanje na radu. Ta dublja analiza bi bila omogućena tako što bi se u okviru različitih istraživanja testirao koncept zlostavljanja u okviru poznatih psiholoških modela stresa i razvoja neadaptivnog ponašanja na radu. U tom smislu, zajedno smo pretražili i izdvojili literaturu i diskutovali o dosadašnjim modelima u okviru kojih bi se moglo istraživati zlostavljanje na radu. Cilj je bio pronaći sve adekvatne koncepte kojima se na jedan obuhvatan način može opisati i razumeti dinamika zlostavljanja na radu. Kao rezultat toga je nastala prezentacija svih modela i pitanja vezanih za mogućnosti integracije koncepta zlostavljanja na radu u iste. Ova prezentacija je kasnije iskorišćena kao podloga za diskutovanje o seriji istraživanja (kvalitativnih i kvantitativnih) kojima bi se istraživala primenjivost ovih modela u razumevanju zlostavljanja na radu.
   * *Uključivanje u razvoj skale o sajberbulingu.* Zajedno sa istraživačima u Šefildu sa Instituta za psihologiju rada (prof. Karolin Ekstel, prof. Kristin Sprig i doktorant Semjuelom Farlijem) koji su trenutno sa profesorom Kojnom angažovani na projektu razvoja skale za procenu sajberbulinga na radu, doskutovala sam o ajtemima skale i mogućnostima njene međunarodne primene. Učestvovala sam u ekspertskoj oceni prikladnosti sadržaja ajtema i diskusiji prvih psihometrijskih analiza ajtema.
   * *Dizajniranje novog istraživanja.* Sastanak pomenute istraživačke grupe iskorišćen je za pravljenje plana o budućim istraživanjima (kvantitativnim i kvalitativnim). Tom prilikom nastao je nacrt kvalitativnog istraživanja za čije učesnike su planirane žrtve zlostavljanja na radu. Po povratku u Notingem i do kraja mog boravka zajedno sa profesorom Ianom Kojnom i njegovim doktorantom Semom Farlijem razvijala sam vodič za istraživački intervju.
2. *Opserviranje rada istraživača, uključivanje u rad na praktičnim projektima.* Tokom studijske posete bila sam prisutna na više različitih sastanaka Istraživačke grupe za psihologiju rada. Moja poseta koincidirala je sa jednim manjim praktičnim projektom koji je deo master rada studentkinje koju supervizira profesor Kojn. Ovo istraživanje je inicirala lokalna organizacija (sa kojom Istraživačka grupa nekomercijalno sarađuje u cilju sprovođenja različitih istraživačkih projekata) koja je želela da joj istraživači iz grupe pomognu u razvoju procedura za zaštitu zlostavljanja na nivou cele organizacije. Izradi procedura prethodilo je istraživanje načina na koji zaposleni doživljavaju zlostavljanje na radu. Ja sam bila uključena u izradu nacrta istraživanja i pitanja za tehniku kritičnih incidenata koju bi istraživači koristili za istraživanje ove pojave u tom organizacionom kontekstu. Ovo je bilo veoma korisno iskustvo u kontekstu primene paradigme „naučnik-praktičar“ koja se u psihologiji rada zastupa kao najadekvatniji model za proučavanje koncepata u ovoj oblasti.
3. *Informisanje o načinima rada na većim projektima vezanim za oblast psihologije rada i informisanje o radu Univerziteta i Departmana.* Jedan deo boravka u Notingemu iskoristila sam za upoznavanje i sa radom Univerziteta, departmana korišćenjem njihovih on-line resursa dostupnih samo registovanim istraživačima, studentima i nastavnicima (intranet) i obilaskom univerzitetskih objekata (poput studentske unije, savetovališta za studente i sl.). Takođe, jedan deo vremena sam iskoristila i za istraživanje i raspitivanje o načinima finansiranja projekta iz oblasti psihologije rada i iskustvima profesora Kojna.

**Tabela 1.** Trajanje svake opisane aktivnosti\*\*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9. | 10. | 11. | 12. | 13. | 14. | 15. | 16. | 17. | 18. | 19. | 20. | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29. | 30. | 31. |
| **1.** |  |  | \* | \* |  |  |  |  |  | \* | \* |  |  |  |  |  | \* | \* |  |  |  |  |  | \* | \* |  |  |  |  |  | \* |
| **2.** |  |  |  |  | \* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | \* | \* |  |  |  |  |  |  |

***\****Vikendi

\*\*Za opis aktivnosti pod specifikovanim rednim brojem pogledati prethodnu stranicu

***Rezultati studijske posete***

* Uspostavljanje dugoročne saradnje sa profesorom Kojnom i to kroz rad na istraživačkom projektu koji se nastavio nakon završetka studijskog boravka i kroz obećanu posetu profesora Kojna Seminaru za psihologiju rada, Odeljenja za psihologiju, Filozofskog fakulteta u Beogradu u oktobru mesecu tekuće godine.
* Upoznavanje sa funkcionisanjem jednog renomiranog Univerziteta.
* Informisanje o načinu funkcionisanja jednog departmana za psihologiju i istraživačke grupe za psihologiju rada.
* Proširivanje znanja iz oblasti zlostavljanja na radu koje je tema moje doktorske disertacije.
* Upoznavanje i uspostavljanje saradnje sa doktorantima (koji za svoj doktorat imaju različite teme iz oblasti psihologije rada) i mladim istraživačima.
* Mogućnost produženog korišćenja resursa Univerziteta u Notingemu (intraneta i bibliotečkog fonda) sa on line pristupom koji sam dobila na korišćenje.

***Troškovi posete[[2]](#footnote-2)***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Vrsta troška** | **Specifikacija jedinice** | **Visina troška** |
| Stan u kampusu | Jedan mesec | £680 |
| Avionski prevoz | Jedna povratna karta | £150 |
| Prevoz vozom od Londona do Notingema | Jedna povratna karta | £49 |
| Troškovi pribavljanja vize | Jedna viza | £82 |
| Ostali troškovi | (prevoz i ishrana) | £300 |

1. Za izradu izveštaja pored ličnog iskustva korišćeni sledeći sajtovi: <http://www.nottingham.ac.uk/>; <http://www.nottingham.ac.uk/research/groups/workpsychology/index.aspx>; intranet portal Univerziteta [↑](#footnote-ref-1)
2. Date su okvirne, a ne precizne visine troškova. [↑](#footnote-ref-2)