



## RODNE RAZLIKE U ZADOVOLJSTVU POSLOM DRŽAVNIH SLUŽBENIKA U SRBIJI

### GENDER JOB SATISFACTION DIFFERENCES IN PUBLIC SECTOR IN SERBIA

Snežana Mihajlov, Goran Perić, Nenad Mihajlov

Visoka poslovna škola strukovnih studija u Blacu, Kralja Petra I, br.1, Blace, Srbija

#### Apstrakt:

U ovom radu su prikazani rezultati istraživanja zadovoljstva poslom kod žena i muškaraca u državnim preduzećima u Srbiji. Polaznu hipotezu predstavlja paradoks u polnom disparitetu po kome su žene uprkos neravnopravnom položaju na tržištu rada zadovoljnije poslom u odnosu na svoje muške kolege. Istraživanje je sprovedeno u nekoliko državnih preduzeća na uzorku od 423 žene i 316 muškaraca tokom januara 2014. godine. Upitnik je sačinjen od 13 pitanja o zadovoljstvu različitim aspektima posla uključujući i zadovoljstvo poslom u celini. Rezultati ovog istraživanja ne potvrđuju ideju o paradoksu zadovoljnih radnica budući da su žene u državnom sektoru u Srbiji po svim aspektima posla uključujući i posao u celini nezadovoljnije od svojih muških kolega. Rezultati takođe pokazuju da u zadovoljstvu određenim aspektima posla (neposredna saradnja sa kolegama, vreme za obavljanje posla, podrška pretpostavljenih, iznošenje ideja pretpostavljenima, međuljudski odnosi, organizacija rada i informisanje u organizaciji) postoji statistički značajna razlika između posmatranih grupa.

#### Ključne reči:

zadovoljstvo poslom, paradoks u zadovoljstvu žena poslom, rodna neravnopravnost, žene na tržištu rada.

#### Abstract:

This paper presents the research results of job satisfaction of women and men in state enterprises in Serbia. The starting hypothesis presents the paradoxical gender disparity according to which women show greater level of job satisfaction than their male counterparts despite unequal position in the labor market. Research was conducted in several state-owned enterprises on a sample of 423 women and 316 men in January 2014. The questionnaire comprised 13 questions about satisfaction with various job aspects, including the overall job satisfaction. The results of this study do not support the idea of the paradox of satisfied female workers, as women in the public sector in Serbia are less satisfied with all job aspects, including the overall job satisfaction compared to their male counterparts. The results also indicate a statistically significant difference between the observed groups regarding the satisfaction with certain aspects of job (direct collaboration with colleagues, deadline for job assignments, support of superiors, brainstorming and presenting ideas to superiors, interpersonal relationships, work organization and briefing and information sharing in an organization).

#### Key words:

job satisfaction, paradox of women job satisfaction, gender inequality, women in the labour market.

## 1. UVOD

Zadovoljstvo poslom je jedan od najproučavanijih konstrukata u domenu organizacionog ponašanja zaposlenih. Zainteresovanost naučnika za ovim fenomenom proizilazi iz potrebe za subjektivnom evaluacijom radnih uslova, a menadžera i istraživača za njegove konačne organizacione ishode (organizacionu privrženost, apsentizam, fluktuaciju ili namere zaposlenih u napuštanju organizacije). Zbog snažnih efekata koje ispoljava u organizacionim uslovima, zadovoljstvo poslom predstavlja multidisciplinarni i večni koncept primenjiv na sve profesije, radna mesta i kontekste.

Zadovoljstvo poslom se najjednostavnije može definisati kao način na koji se zaposleni osećaju prema svom poslu i različitim aspektima posla. To je stepen u kome zaposleni vole (zadovoljstvo) ili ne vole (nezadovoljstvo) svoj posao (Spector, 1997).

Takođe, zadovoljstvo poslom je „stav pojedinca prema objektivnim uslovima posla i očekivanjima prema poslu“ (Ivancevich *et al.*, 1997, str. 86).

Prema Rouzu (2001) zadovoljstvo poslom čini spoj unutrašnjeg (intrinzičnog) i spoljašnjeg (ekstrinzičnog). Unutrašnje zadovoljstvo proizilazi iz sadržaja samog posla i uključuje autonomiju, stepen odgovornosti, raznovrsnost veština i spo-

sobnosti zaposlenih, njihove međusobne odnose i odnose sa pretpostavljenima. Spoljašnji izvori zadovoljstva su sa druge strane pod uticajem radnog okruženja (radnih uslova) i odnose se na radno vreme, sigurnost posla, mogućnosti za napredovanje, plate, beneficije i sl.

Osim ispitivanja efekata zadovoljstva poslom na određena ponašanja zaposlenih uključujući njihovu produktivnost, manjak odsustvovanja ili napuštanja posla, ulaganje dodatnog napora, emocionalno blagostanje ili psihičko zdravlje (Fox *et al.*, 1993; Diaz-Serrano & Cabra-Vierra, 2005; Gazioglu & Tansel, 2002), naročita pažnja ekonomske literature usmerena je ka utvrđivanju sličnosti ili razlika u zadovoljstvu muških i ženskih zaposlenih lica.

Uprkos tome što su subjektivne varijable tradicionalno nezaobilazna tema socioloških i psiholoških istraživanja, značajan broj ekonomista (Clark, 1997; Sloane & Williams, 2000; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2003; Long, 2005) je saglasan da žene u proseku ispoljavaju viši nivo zadovoljstva poslom u poređenju sa njihovim muškim kolegama. Polni dispariteti u zadovoljstvu posledica su različitih očekivanja od posla i životnih prioriteta. Ukoliko žene poseduju manja očekivanja zbog precenjene uloge na tržištu rada, njihovo lakše ispunjenje će sledstveno tome dovesti do povećanja zadovoljstva poslom.



Proučavajući polne razlike u nivoima zadovoljstva poslom u Velikoj Britaniji, Klark (1997) je zaključio da su žene uprkos nepovoljnijem položaju na tržištu rada (niža primanja, teži uslovi zapošljavanja, manje mogućnosti za napredovanje u karijeri) zadovoljnije poslom koji obavljaju za razliku od svojih muških kolega. Definišući tzv. paradoks u polnom disparitetu (paradoks zadovoljnih radnica) uzroke njegove pojave autor pronalazi ne samo u različitim procenama životnih vrednosti (i podsticaja u radu) od strane muškaraca i žena, već i namerama nezadovoljnih žena u napuštanju tržišta rada, odnosno relativno niskim očekivanjama u pogledu visine ličnih primanja.

Sloan i Vilijam (2000) su u svojim istraživanjima takođe uočili nešto viši nivo zadovoljstva poslom kod žena iako je u dominantno muškim profesijama zabeležena polna neutralnost. Viši nivo zadovoljstva poslom se uprkos nižim primanjima žena objašnjava njihovim manjim očekivanjima od posla.

Istražujući zadovoljstvo poslom među zaposlenima u Velikoj Britaniji tokom devetogodišnjeg perioda (1991-2000), Souza-Poza i Souza-Poza (2003) su ukazali na trend opadanja stope zadovoljstva među ženama. No, i pored toga, mišljenja su da će žene u narednoj dekadi ispoljavati značajno viši nivo zadovoljstva poslom u odnosu na muškarce.

Nekoliko godina ranije, isti autori (Souza-Poza & Sousa-Poza, 2000) su sproveli istraživanje u 21 zemlji tokom 1997. godine. Iako su u Velikoj Britaniji, Mađarskoj i SAD uočene statistički značajne razlike u nivoima zadovoljstva u korist žena, ipak su one u najvećem broju zemalja nezadovoljnije u odnosu na muškarce. Tako se na primer u Španiji veliki polni dispariteti u zadovoljstvu poslom u poređenju sa drugim latinskim zemljama (Italija, Portugalija i Francuska) objašnjavaju niskom stopom učešća žena na nacionalnom tržištu rada.

Long (2005) je takođe ukazala na veće zadovoljstvo među zaposlenim ženama u odnosu na muškarce, iako satisfakcioni jaz nije identifikovan kod mlađih i obrazovanih ispitanica.

Hailemariam i Kifle (2012) su ispitivali polne razlike u zadovoljstvu poslom među studentima doktorskih studija u Australiji. Podaci su prikupljeni na osnovu 17 pitanja o zadovoljstvu različitim aspektima posla (intrinzičnim i ekstrinzičnim). Iako je značajnija polna razlika uočena kod svega pet aspekata posla, generalni nalazi ipak ukazuju na rodnu neutralnost. Utvrđeno je da su muškarci zadovoljniji intrinzičnim dimenzijama posla (napredovanje u karijeri, obim posla, radno vreme), dok je kod žena zabeležen viši nivo zadovoljstva spoljnim izvorima koji uključuju doprinos društvu, međuljudske odnose i neposrednu saradnju sa kolegama.

Polne razlike u nivoima zadovoljstva poslom evidentne su i među univerzitetskim nastavnicima. Dokazano je da su nastavnice mnogo zadovoljnije svojim radom i neposrednom saradnjom sa kolegama, dok su njihove muške kolege bile zadovoljnije zaradom, mogućnostima za napredovanje na poslu, odnosima sa pretpostavljenima, ali i poslom u celini (Okpara *et al.*, 2004).

## POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U SRBIJI

Iako se interesovanje za proučavanje zadovoljstva poslom zbog efekata koje ostvaruje na organizacione rezultate i ponašanje zaposlenih ne smanjuje ni danas, u našim uslovima značajnijih istraživanja gotovo i da nema. Izuzetak predstavljaju istraživanja zadovoljstva zdravstvenih radnika koje je poslednjih godina zbog delikatnosti profesije postalo redovna praksa na teritoriji Republike Srbije. Uporedo sa tim neznatan je broj autora koji se fokusirao na temu polnih dispariteta u zadovoljstvu zaposlenih (Vukonjanski *et al.*, 2014).

Međutim, svaka dublja analiza ovog pitanja nameće potrebu analize postojećeg stanja u Srbiji u pogledu položaja žena na tržištu rada. Jedan od istraživačkih projekata o položaju žena na tržištu rada sproveo je Evropski pokret u Srbiji 2009. godine (Kolin, 2009). Glavna pitanja istraživanja odnosila su se na to da li se i u kom pravcu beleže promene položaja žena na tržištu rada „u promenjenim uslovima postsocijalističke tranzicije” (Kolin, 2009, str. 5), odnosno koliko su se žene prilagodile novim obrascima zapošljavanja.

Glavni zaključci ovog istraživanja bili su:

- ♦ Srbija pripada zemljama sa visokim stepenom rodne neravnopravnosti na tržištu rada;
- ♦ tržište rada Srbije karakteristično je po opadajućoj stopi aktivnosti žena i visokoj stopi nezaposlenosti;
- ♦ ekstremno nizak stepen zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama, dobro plaćenim i prestižnim poslovima;
- ♦ nasleđeni stereotipi u izboru zanimanja, te podela na „muška” i „ženska” zanimanja;
- ♦ visok udeo žena bez redovnih ličnih prihoda;
- ♦ niže zarade žena u poređenju sa zaradama muškaraca;
- ♦ duže čekanje na posao;
- ♦ visok rizik od siromaštva;
- ♦ težak položaj marginalizovanih grupa žena - Romkinja, invalidkinja, samohranih majki, starijih žena, izbeglica i žena na selu;
- ♦ ozbiljna eksploatacija ženskih resursa u privatnom domenu i težak teret reproduktivne uloge;
- ♦ patrijarhalno nasleđeni obrasci o mestu žene u porodici i društvu, održavanje tradicionalizma i u modernim uslovima;
- ♦ regionalne razlike pokazale su se kao značajan činilac nezaposlenosti žena, pri čemu veliki gradovi, posebno Beograd, pružaju veće mogućnosti zapošljavanja, imaju nižu stopu nezaposlenosti žena i kraći period čekanja na posao.

Sa druge strane, podaci Republičkog zavoda za statistiku koji uopšteno govore o položaju žena na tržištu rada u Srbiji takođe ukazuju na njihov neravnopravniji položaj u odnosu na muškarce. Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku, u Srbiji je u 2014. godini zaposleno 32% žena, a 45% muškaraca. Žena je sve više u slabije plaćenim granama i uslužnim delatnostima kao što su obrazovanje, zdravstvo i socijalna zaštita, gde su zaposlene u većem broju nego muškarci. Tako je u zdravstvu zaposleno 13% žena i 2,2% muškaraca, u obrazovanju 10,9% žena i 4% muškaraca, žena je više i u trgovini - 17,4% prema 12% muškaraca. Povećava se i jaz između plaćenog rada žena i muškaraca, a majke sa decom su u naročito nepovoljnoj situaciji. Žene se više nego muškarci suočavaju sa starosnom diskriminacijom, jer poslodavci izbegavaju da zapošljavaju one koje imaju više od 40 godina. Zbog svog bračnog stanja ili zbog godina života, žene su često isključene prilikom zapošljavanja i unapređenja, bez obzira na stručnost.

Ako se ovi podaci dovedu u vezu sa rezultatima dosadašnjih istraživanja, uočava se da u Srbiji postoji tzv. „orodnjavanje” rada, odnosno rodna podela na tržištu rada, „koja se javlja u svim segmentima (horizontalno, vertikalno, prema profesijama i po područjima obrazovanja), i to po uzoru na tradicionalnu podelu rodni uloga u porodici i domaćinstvu” (Galić, 2011, str. 26).

## METODOLOŠKI OKVIR ISTRAŽIVANJA

Polaznu osnovu za empirijsko ispitivanje polnih razlika u zadovoljstvu poslom među zaposlenima u državnom sektoru u Srbiji predstavlja paradoks zadovoljnih radnica (Clark, 1997;



Sloane & Villiams, 2000). U skladu sa tim, očekujemo da će usled evidentno nepovoljnijeg položaja žena na tržištu rada, što uključuje i visinu primanja, one iskazati veći stepen zadovoljstva poslom u poređenju sa muškim kolegama.

U skladu sa navedenim ciljem, tokom januara 2014. godine je sprovedeno istraživanje u državnim preduzećima u našoj zemlji. Istraživanje je sprovedeno na uzorku od 739 zaposlenih od čega je broj ženskih ispitanika iznosio 423 (57,2%), a muškaraca 316 (42,8). Raspon starosti ispitanika je od 27 do 58 godina, srednja vrednost je 40,32 godine i standardno odstupanje 7,9 godina. Raspon radnog staža ispitanika je od 3 do 34 godine, srednja vrednost iznosi 13,5 godina i standardno odstupanje 8,4 godine.

Za potrebe ovog istraživanja korišćen je Upitnik o zadovoljstvu poslom (Singh & Sharma, 2005) kojim je meren stepen zadovoljstva različitim aspektima posla uključujući i zadovoljstvo poslom u celini. Pitanja se odnose na zadovoljstvo uslovima rada (izbor sopstvenog načina rada, vreme neophodno za obavljanje posla, organizaciju rada, radni prostor, informisanje u organizaciji, platom); profesionalnim razvojem (mogućnostima za napredovanje i edukaciju); odnosima sa pretpostavljenima (podrška pretpostavljenih, mogućnosti iznošenja ideja pretpostavljenima); međusobnim odnosima i saradnjom sa kolegama, kao i zadovoljstvo poslom u celini.

Podaci su analizirani upotrebom metoda deskriptivne statistike i t-testa nezavisnih uzoraka za poređenje dve grupe podataka (zadovoljstvo poslom žena i zadovoljstvo poslom muškaraca). Stepem zadovoljstva svim aspektima posla i poslom u celini ispitivan je na skali od 1 do 5, pri čemu je 1= veoma nezadovoljan i 5=veoma zadovoljan.

## 2. REZULTATI I DISKUSIJA

Značajan broj istraživanja polnih razlika u zadovoljstvu poslom navedenih u radu ukazivao je na veće zadovoljstvo žena u odnosu na njihove muške kolege upkos inferiornijem položaju koje zauzimaju na tržištu rada (niže zarade, teži uslovi zapošljavanja, manje mogućnosti za napredovanje u karijeri). Opravdanje za takozvani paradoks u polnim disparitetima u zadovoljstvu poslom otkriveno je u manjim ambicijama i očekivanjima koje žene u odnosu na muškarce imaju od posla. Sa druge strane, manji broj istraživanja je dokazao da su muškarci ipak zadovoljniji svojim poslom u odnosu na žene. Isti rezultat dobijen je i ovim istraživanjem što se može videti u Tabeli 1. u kojoj su iskazani komparativni rezultati prosečnih vrednosti svih trinaest dimenzija zadovoljstva poslom između žena i muškaraca. Primećuje se da su muškarci u odnosu na žene zadovoljniji svim aspektima posla, pri čemu kod njih sedam (neposredna saradnja sa kolegama, vreme za obavljanje posla, podrška pretpostavljenih, iznošenje ideja pretpostavljenima, međuljudski odnosi, organizacija rada i informisanje u organizaciji) postoji statistički značajna razlika između posmatranih grupa. Istovremeno, muškarci su za razliku od žena zadovoljniji i poslom u celini (muškarci-prosečna vrednost 4,05; žene-prosečna vrednost 3,94).

Zbog neravnopravnijeg položaja na tržištu rada opravdano je bilo očekivati da su srpske žene zaposlene u državnim preduzećima zadovoljnije poslom u poređenju sa njihovim muškim kolegama, u skladu sa utvrđenim paradoksom o polnim disparitetima u zadovoljstvu poslom (Clark, 1997). Podaci dobijeni ovim istraživanjem pokazuju upravo suprotno: po svim aspekti-

	Grupna statistika				T-test nezavisnih uzoraka				
	Pol	Veličina uzorka	Srednja vrednost	Stand. odstup.	t	df	Nivoi značajnosti	Srednja vrednost razlike	Standardna greška razlike
Neposredna saradnja	ženski	423	3,77	0,484	-4,512	181	0,000	-0,394	0,087
	muški	316	4,17	0,537	-4,262	62,118	0,000	-0,394	0,092
Vreme za obavljanje posla	ženski	423	3,40	0,862	-2,695	181	0,008	-0,405	0,150
	muški	316	3,81	0,833	-2,745	69,216	0,008	-0,405	0,148
Podrška pretpostavljenih	ženski	423	3,29	1,039	-2,096	181	0,037	-0,376	0,179
	muški	316	3,67	0,954	-2,195	72,414	0,031	-0,376	0,171
Iznošenje ideja	ženski	423	3,27	1,088	-2,860	181	0,005	-0,516	0,180
	muški	316	3,79	0,782	-3,407	92,883	0,001	-0,516	0,152
Međuljudski odnosi	ženski	423	3,27	0,909	-3,515	181	0,001	-0,540	0,154
	muški	316	3,81	0,740	-3,926	81,310	0,000	-0,540	0,138
Izbor sopstvenog načina rada	ženski	423	3,55	0,882	-1,549	181	0,123	-0,233	0,150
	muški	316	3,79	0,750	-1,691	77,833	0,095	-0,233	0,138
Organizacija rada	ženski	423	2,89	1,005	-3,037	181	0,003	-0,535	0,176
	muški	316	3,43	0,991	-3,060	68,083	0,003	-0,535	0,175
Informisanje u organizaciji	ženski	423	2,99	1,032	-3,444	181	0,001	-0,579	0,168
	muški	316	3,57	0,630	-4,436	111,718	0,000	-0,579	0,130
Radni prostor	ženski	423	3,37	1,215	-1,921	181	0,056	-0,417	0,217
	muški	316	3,79	1,298	-1,854	63,939	0,068	-0,417	0,225
Mogućnosti za edukaciju	ženski	423	3,23	0,897	,946	181	0,345	0,147	0,155
	muški	316	3,29	0,835	,984	71,562	0,329	0,147	0,149
Mogućnosti za napredovanje	ženski	423	2,96	0,801	-1,068	181	0,287	-0,162	0,151
	muški	316	3,12	1,041	-,928	56,220	0,357	-0,162	0,174
Zadovoljstvo platom	ženski	423	3,11	1,015	-1,940	181	0,054	-0,363	0,187
	muški	316	3,48	1,215	-1,761	59,079	0,083	-0,363	0,206
Zadovoljstvo poslom u celini	ženski	423	3,94	0,496	-1,253	181	0,212	-0,111	0,089
	muški	316	4,05	0,539	-1,198	63,118	0,235	-0,111	0,093

Tabela 1. Komparativni rezultat prosečnih vrednosti svih dimenzija zadovoljstva poslom između žena i muškaraca (t-test)



ma posla uključujući i posao u celini žene su u državnom sektoru nezadovoljnije od muških kolega. Na taj način se ne može podržati ideja o paradoksu zadovoljnih radnica u uslovima visokog stepena polne neravnopravnosti, koji karakteriše tržište rada u Srbiji, ili prihvatiti kao univerzalni fenomen kao što se mislilo.

Postoji nekoliko objašnjenja u prilog uočenih polnih dispariteta u zadovoljstvu poslom među državnim službenicima u našoj zemlji. U literaturi u kojoj se promovise viši nivo zadovoljstva žena u odnosu na muškarce, prepoznaju se polne razlike u očekivanjima od posla. Smatra se da niža očekivanja kod žena prouzrokovana njihovom tradicionalno inferiornijom pozicijom na tržištu rada, zbog toga što ih je lakše ispuniti, povećavaju nivo zadovoljstva poslom (Clark, 1997; Sloane & Williams, 2000). Veće nezadovoljstvo žena u državnim preduzećima koja su obuhvaćena ovim istraživanjem sugerise da među zaposlenima oba pola ne postoje značajne razlike u pogledu očekivanja od posla. Mišljenja smo da su tome u velikoj meri doprineli značajni naponi državnih institucija i nezavisnih državnih tela u cilju stvaranja pravnog i institucionalnog okvira za promovisanje, afirmisanje i postizanje rodne ravnopravnosti i zaštitu od diskriminacije na tržištu rada, posebno u pravcu apostrofiranja ekonomske uloge žene u srpskom društvu. Ustav RS garantuje ravnopravnost žena i muškaraca i razvija politiku jednakih mogućnosti (član 15), ali i eksplicitno predviđa zabranu diskriminacije (član 21). Posebno se važnim za suzbijanje i zaštitu od diskriminacije čine tzv. antidiskriminaciono zakonodavstvo (Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o ravnopravnosti polova i Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom), ali i antidiskriminacione odredbe sadržane u drugim zakonima donetim poslednjih godina (Zakon o radu, Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu). Postojeća zakonska rešenja jasno proklamuju princip jednakosti muškaraca i žena na tržištu rada, i to u pogledu jednake dostupnosti poslova i položaja žena i muškaraca; jednakih mogućnosti i uslova za zasnivanje radnog odnosa ili drugog vida radnog angažovanja; jednakog uživanja svih prava u oblasti rada (kao što su pravo na slobodan izbor zaposlenja, napredovanje u službi, obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje, potom, pravo na jednaku naknadu za rad jednake vrednosti, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada, odmor, stapanje u sindikat i slično) i jednake zaštite od nezaposlenosti. Iako je zakonodavstvo u Srbiji značajno unapređeno, ipak je diskriminacija žena na tržištu rada kako prilikom zapošljavanja, tako i na radnom mestu prilično raspostranjena na šta ukazuju podaci izneti u uvodnom delu ovog rada. Veća očekivanja od posla uz prisutnu inferiornu poziciju na tržištu rada koja je zasnovana na rodnim stereotipima i očekivanjima koje postavlja društvo može se negativno odraziti na zadovoljstvo žena.

U prilog uticaja viših očekivanja od posla na nezadovoljstvo žena u državnom sektoru možemo ponuditi još jedno objašnjenje. Prema iskustvu određenih teoretičara profesionalne žene teže ka visokim očekivanjima od posla, slično onima koja postavljaju i njihove muške kolege, te prisustvo polne nejednakosti na tržištu rada proizvodi niži nivo zadovoljstva među njima (Chiu, 1998). Žene u državnim preduzećima u kojima je ovo istraživanje sprovedeno imaju nešto duži radni staž (14,32 godine) u odnosu na muškarce (13,92 godina) i približno su istih prosečnih godina starosti kao i muškarci (žene-40,07 godina, muškarci-41,38 godina). Godine radnog staža nameću mogućnost formiranja visokih očekivanja od posla na osnovu realnog profesionalnog iskustva koje žene poseduju, a ne rodni uloga nametnutih društvenim obrascima da su kućni poslovi i odgajanje dece njihov „prirodan“ izbor. Iako žene i dalje nose veći teret, kada je u pitanju briga o deci i drugim članovima porodice što nije jednostavno uskladiti sa profesionalnim obavezama, čini se

da nejednakost na radnom mestu, odnosno potreba za polnim izjednačavanjem radnih uloga objašnjava mnogo više njihovo nezadovoljstvo poslom nego želju za viškom vremena za porodicu ili sebe.

Drugi zaključak koji se može izvesti na osnovu istraživanja sprovedenog u državnom sektoru u Srbiji odnosi se na značajne statističke razlike u zadovoljstvu uočene kod sledećih aspekata posla: neposrednje saradnje sa kolegama, vremena za obavljanje posla, podrške pretpostavljenih, iznošenja ideja pretpostavljenima, međuljudskih odnosa, organizacije rada i informisanja u organizaciji. Naime, muškarci i žene se mogu međusobno razlikovati po načinu na koji vrednuju određene aspekte posla. Iako u teoriji ne postoji univerzalno mišljenje, istraživanja sugerisu da žene imaju tendenciju ka vrednovanju ekstrinzičnih, altruističnih i socijalnih aspekata posla za razliku od muškaraca koji prioritet daju intrinzičnim dimenzijama, autoritetu i autonomiji (Konrad, 2000; Marini, 1996). Klark (1997) je pokazao da će žene u značajnoj meri identifikovati socijalne odnose sa drugima koji visoko koreliraju sa njihovim zadovoljstvom poslom, pre nego visinu plate, kao najvažniji aspekt posla. Konrad (2000) je na osnovu meta-analize 31 studije u oblasti organizacionog ponašanja pokazao da su muškarcima visina plate i odgovornost prioritetne profesionalne vrednosti, za razliku od žena kojima su neposredna saradnja sa kolegama i odnosi sa pretpostavljenima na vrhu liste prioriteta. Rezultati u ovom radu potvrđuju napred navedena zapažanja: žene u državnom sektoru u Srbiji jesu najzadovoljnije neposrednom saradnjom sa kolegama, međuljudskim odnosima i podrškom pretpostavljenih. Međutim, u komparaciji sa radnim vrednostima muškaraca, nivo zadovoljstva pomenutim aspektima posla je daleko ispod zadovoljavajućeg nivoa.

Jedna od teorija izgrađena na analizi uzroka (ne)zadovoljstva poslom može biti adekvatna za objašnjenje dobijenog rezultata. Teorija vrednosti (Locke, 1976) polazi od ideje da individualne vrednosti determinišu zadovoljstvo poslom pri čemu se nezadovoljstvo opisuje kao nepoželjno emocionalno stanje koje rezultira iz individualne procene da određeni, za pojedinca važni aspekti posla ne odražavaju ispunjenje neke njegove vrednosti. Zapravo nezadovoljstvo poslom rezultira iz nesklada ili odstupanja onoga što pojedinac želi (očekuje) i onoga što je konačni ishod njegovog rada. Iako je u radu potvrđeno da su najvažnije vrednosti za žene sadržane u međuljudskim odnosima i drugim socioemocionalnim aspektima radnog okruženja mišljenja smo da organizaciona kultura u preduzećima u kojima je obavljeno istraživanje nije zasnovana na podržavajućim i inovativnim elementima. Očigledno je da su državna preduzeća u osnovi postavljena na birokratskim principima rada u kojima dominira administrativni oblik organizovanja koji podrazumeva strogo poštovanje pravila i procedura, kao i težnja da se svi procesi ponašanja i odnosi standardizuju i formalizuju uz zanemarivanje inovativnosti, inicijative i ostvarivanje individualnih ciljeva i interesa. Na taj način je moguće objasniti nezadovoljstvo žena izazvano odstupanjima njihovih visokih očekivanja u pogledu vrednosnog sistema postavljenog na uzajamnoj podršci, međuzavisnosti i saradnji od onog koji je ustoličen u državnim preduzećima.

### 3. ZAKLJUČAK

Primarni cilj ovog rada bio je ispitivanje paradoksa pol-zadovoljstvo poslom među zaposlenima u državnom sektoru u Srbiji. Uprkos našim očekivanjima koja su zasnovana na brojnim dosadašnjim istraživanjima da su žene i pored inferiornijeg položaja na tržištu rada zadovoljnije poslom, rezultati potvrđuju upravo suprotan rezultat. U poređenju sa svojim kolegama, žene su u državnim preduzećima ne samo nezadovoljnije po-



sлом u celini, već i svim aspektima posla uključujući čak i one za koje se smatra da čine okosnicu njihovog vrednosnog sistema. Na taj način se ne može podržati ideja o paradoksu zadovoljnih radnica, u uslovima visokog stepena polne neravnopravnosti koji karakteriše tržište rada u Srbiji, ili prihvatiti kao univerzalni fenomen kao što se mislilo.

Rad ima nekoliko teorijskih implikacija. Najpre, postoji statistički značajan dokaz ne samo o direktnom uticaju pola na zadovoljstvo poslom, već i izraženom nezadovoljstvu žena u poređenju sa muškarcima. Uz prisutnu inferiornu poziciju žena na tržištu rada zasnovanu na rodnim stereotipima i predrasudama, njihova očekivanja od posla se sve više približavaju vrednostima karakterističnim za muškarce. Rezultati takođe potvrđuju hipotezu o razlikama između žena i muškaraca u pogledu radne orijentacije. U skladu sa osnovnim idejama teorije vrednosti (Locke, 1976) važni aspekti posla za žene su drugačiji od onih koji su prioritet za muškarce, s tom razlikom da su odstupanja između onoga što se želi i konačnih ishoda posla značajno veća za ženski pol.

Rad istovremeno ima značajne praktične implikacije. To se pre svega odnosi na primenu različitih strategija za povećanje zadovoljstva poslom među zaposlenima u državnom sektoru. Osim integrisanja rodne perspektive u svoje politike, programe, delovanje i budžetiranje što bi doprinelo suzbijanju rodno zasnovane diskriminacije na tržištu radne snage, državne institucije bi trebalo da podstiču ulogu žena kako zbog korišćenja njihovog punijeg ekonomskog potencijala, tako i zbog ostvarivanja rodne ravnopravnosti u oblasti ekonomske participacije. Bez kreiranja poslovnog ambijenta koga karakterišu međusobna saradnja i podrška, podsticanje kreativnosti i inicijativnosti, državna preduzeća se ne mogu suočiti sa problemom manjka broja zaposlenih žena. Tome u prilog govore podaci Republičkog zavoda za statistiku po kojima je u periodu 2010-2013. godine broj zaposlenih žena u državnom sektoru opao sa 349.583 u 2010. godini na 346.602 u 2013. godini, odnosno opao udeo ženske populacije u ukupnom broju državnih službenika (49,91% u 2010. godini, 48,45% u 2013. godini). Ne ulazeći u razloge napuštanja državnog sektora, što bi bila dobra ideja za neka naredna istraživanja, rukovodstvo državnih službi se mora suočiti sa stvaranjem novih mogućnosti u kojima bi žene svojim punim angažovanjem doprinele organizacionim performansama i postizanju organizacionih ciljeva.

## LITERATURA

- Chiu, C. (1998). Do Professional Women Have Lower Job Satisfaction Than Professional Men? Lawyers as a Case Study. *Sex Roles*, 38(7/8), 521-537. DOI: 10.1023/A:1018722208646
- Clark, A.E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4, 341-372. DOI 10.1016/S0927-5371(97)00010-9
- Diaz-Serrano, L., & Cabra-Vieria, J.A. (2005). Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: Empirical evidence from fourteen countries., preuzeto iz: Mabekoje, O. (2009), Gender Differences in Job Satisfaction among Secondary School Teachers Sesan. *African Journal of Research in Personnel and Counselling Psychology*, 1(1), 99-108. <http://ftp.iza.org/dp1558.pdf>
- Fagan, C., & Burchell, B. (2002). *Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union*. (ED475394)
- Fox, M., Dwyer, D., & Ganster, D. (1993). Effects of stressful job demands and control on physiological and attitudinal outcomes in a hospital setting. *Academy of Management Journal*, 36(2), 289-318. DOI: 10.2307/256524.
- Galić, B. (2011). Žene i rad u suvremenom društvu: značaj 'orodnjenog' rada. *Sociologija i prostor*, 49, 25-48. DOI 10.5673/sip.49.1.2
- Gazioglu, S., & Tansel, A. (2002). Job satisfaction in Britain: Individual and job-related factors. Economic Research Centre Working Papers in Economics, preuzeto iz: Mabekoje, O. (2009), Gender Differences in Job Satisfaction among Secondary School Teachers Sesan. *African Journal of Research in Personnel and Counselling Psychology*, 1(1), 99-108. DOI 10.1080/00036840500392987
- Ivancevich, J. M., Olekalns, M., & Matteson, M.T. (1997). *Organizational behavior and management*. Sydney: Irwin.
- Kifle, T., & Hailemariam, I. (2012). Gender differences in domains of job satisfaction : evidence from doctoral graduates from Australian universities, *Economic analysis and policy*. 42(3), 319-338.
- Kolin, M. (2009). *Rodne nejednakosti na tržištu rada u Srbiji i podsticaji evropskih integracija*. Beograd: Evropski pokret u Srbiji.
- Konrad, A.M., Ritchie, J.E, Jr, Lieb, P., & Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126(4), 593-641. DOI 10.1037/0033-2909.126.4.593
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, 1297-1349.
- Long, A. (2005). Happily ever after? A study of job satisfaction in Australia. *The Economic Record*, 81, 303-321. DOI: 10.1111/j.1475-4932.2005.00271.x
- Marini, M.M., Fan, P.L., Finley, E., & Beutel, A.M. (1996). Gender and job values. *Sociology of Education*, 69(1), 49-65. DOI: 10.2307/2112723
- Okpara, J.O., Squillace, M., Erond, E.A. (2005). Gender differences and job satisfaction: A study of university teachers in the United States. *Women in Management Review*, 20(3-4), 177-190. DOI: 10.1108/09649420510591852
- Republički zavod za statistiku. (2014). Anketa o radnoj snazi za 2013. Godinu. Beograd: Republički zavod za statistiku.
- Rose, M. (2001). *Disparate measures in the workplace: Quantifying overall job satisfaction*, Paper presented at the 2001 BHPS Research Conference, Cholchester, U.K. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.199.6685&rep=rep1&type=pdf>
- Sloane, P., & Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings and gender. *Labour*, 14, 473-501. DOI: 10.1111/1467-9914.00142
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A.A. (2000). Taking another look at the gender job satisfaction paradox. *Kyklos*, 53, 135-152. DOI: 10.1111/1467-6435.00114
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A.A. (2003). Gender differences in job satisfaction Great Britain, 1991-2000: Permanent or Transitory? *Applied Economic Letters*, 10, 691-694. DOI:10.1080/1350485032000133264
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications. DOI 10.4135/9781452231549
- Vukonjanski, J., Terek, E., & Gligorović, B. (2014). Zadovoljstvo poslom muškarca i žena zaposlenih u privredi i obrazovanju u Srbiji. *Singidunum Journal of Applied Sciences*, 11(1), 25-33. DOI:10.5937/sjas11-4951
- Weiss, H.M. (2002). Deconstructing job satisfaction: separating evaluation, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194. DOI 10.1016/S1053-4822(02)00045-1