РОДНЕ РАЗЛИКЕ У ЗАДОВОЉСТВУ ПОСЛОМ МЕЂУ ЗАПОСЛЕНИМА У СРБИЈИ

GENDER DIFFERENCES IN JOB SATISFACTION AMONG EMPLOYEES IN SERBIA

Снежана Михајлов¹

Академија струковних студија Јужна Србија – Одсек за пословне
студије, Блаце, Србија

Ненад Михајлов²

Академија струковних студија Јужна Србија – Одсек за пословне
студије, Блаце, Србија

Горан Перич³

Академија струковних студија Јужна Србија – Одсек за пословне
студије, Блаце, Србија

Сажетак: У овом раду је спроведено истраживање о родним разликама у задовољству послом међу запосленима у Србији. Полазећи од парадокса да су жене задовољније послом упркос неравноправнијем положају на тржишту рада, утврђено је да не постоје значајније родне разлике. Спроведена је квантитативна истраживачка студија кроз структурирану онлајн анкету применом технике случајног узорка. Иако се може говорити о родној неутралности задовољства послом, показало се да су жене задовољније уколико перципирају подршку руководиоца кроз отворену и конструктивну комуникацију. Мушкарци су задовољнији послом уколико су у организацији обезбеђени услови за адекватно вредновање њиховог доприноса остваривању организационих циљева (аутономност у раду и промотивне прилике), односно уколико су задовољене њихове потребе за самоостварењем и самореализацијом.

Кључне речи: задовољство послом, интринзични фактори, екстинзични фактори, тржиште рада

Abstract: In this paper, a research was conducted on gender differences in job satisfaction among employees in Serbia. Starting from the paradox that women are more satisfied with work despite the more unequal position on the labor market, it was determined that there are no significant gender differences. A quantitative research study was conducted through the structure of online surveys using a technical random sample. If we can talk about the complete neutrality of job satisfaction, it has been shown that women are satisfied with how much they perceive the support of managers through open and constructive communication. Men are satisfied with their work if the organization provides conditions for adequate evaluation of their agreement on the creation of organizational acts (autonomy in work and promotional opportunities), or if their needs for self-realization and self-realization are met.

Keywords: job satisfaction, intrinsic factors, extinct factors, labor market

¹ snezanamihajlov@hotmail.rs

² nenadmihajlov@hotmail.com

³ goran.peric@vpskp.edu.rs

УВОД

Задовољство послом се сматра једним од најпроучаванијих аспеката организационог живота због непрекидне заинтересованости научника за субјективну евалуацију радних услова, а менаџера и истраживача за њене коначне организационе исходе попут организационе привржености, апсентизма, флукутације или напуштања организације.

Бројне дефиниције о задовољству послом скоро да отежавају његово целовито одређење. Задовољство послом се најједноставније може дефинисати као начин на који се запослени осећају према свом послу и различитим аспектима посла. То је степен у коме запослени воле (задовољство) или не воле (незадовољство) свој посао (Spector, 1997, р. 2). Задовољство послом је „...став појединца произашао из подударности између објективних услова посла и његових очекивања” (Ivancevich, et al., 1997, р. 86). Већина аутора се придружује идеји да је задовољство послом један шири конструкт који се тиче свих или већине карактеристика посла и радног окружења унутар кога су запослени награђени, испуњени и задовољни, односно фрустрирани или незадовољни (Weiss, 2002). Задовољство послом је спој унутрашњег (интринзичног) и спољашњег (екстринзичног) (Wu, & Ye, 2017). Унутрашње задовољство потиче из садржаја посла, као што су аутономија у раду, степен одговорности, време за обављање посла, могућности за напредовање и едукацију. Са друге стране, спољашње задовољство је под утицајем радног окружења (радних услова), попут односа са колегама и претпостављенима, сигурности посла, висине зараде, бенефиција и сл.

Све напред наведене дефиниције потичу од једне опште прихваћене премисе да је укупно задовољство послом повезано са комплексним скупом међусобних односа између задатака, улога, одговорности, интеракција, подстицаја и награђивања запослених.

Задовољство послом није само себи циљ будући да су познати ефекти које испољава на одређена понашања запослених, њихову продуктивност, мањак одсуствовања са посла или напуштања посла, улагање додатног напора. Томе у прилог говоре бројни налази о доприносу задовољства послом емоционалном благостању или психичком здрављу запослених (Sironi, 2019); укупном благостању запослених (Rothausen & Henderson, 2019); мањим намерама у напуштању посла (Mathieu et. al., 2016); већем профиту организације, нижој стопи напуштања и већој продуктивности (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007).

Посебну област истраживања представљају разлике у нивоима задовољства послом узроковане демографским факторима попут родне структуре запослених. Иако су субјективне варијабле мерења задовољства по традицији у фокусу социолошких и психолошких истраживања, досадашња проучавања која укључују и економску перспективу (Carvajal, et al., 2018; Hauret & Williams, 2017; Mumford & Smith, 2015) показују да су жене задовољније у поређењу са њиховим мушким колегама. Аутори међутим, истичу да су резултати мерења задовољства необични, јер жене често примају нижу плату, имају мање шансе за обуком коју пружа послодавац, доживљавају већу дискриминацију и стрес на радном месту него њихове мушке колеге. Могући разлози за постојање парадокса у задовољству послом су: (1) жене имају мања очекивања од мушкараца; (2) жене додељују већу вредност/предност неким специфичним карактеристикама посла којима надокнађују ниже плате и лошије услове рада (Perugini & Vladisavljević, 2019).

У складу са наведеним, главни допринос овог рада огледа се у преиспитивању парадокса у задовољству послом кроз анализу разлика између општег задовољства запослених жена и мушкараца у Србији имајући у виду положај који заузимају на националном тржишту рада.

ПРЕГЛЕД ЛИТЕРАТУРЕ

Још је пре двадесетак година Кларк (Clark, 1997), проучавајући родне разлике у нивоима задовољства послом у Великој Британији, закључио да су жене упркос нижим примањима и мањим могућностима за напредовање у каријери задовољније у односу на своје колеге. Такозвани парадокс у родном диспаритету задовољства послом (парадокс задовољних радница) објашњава да су жене због неравноправнијег положаја на тржишту рада (ниже зараде, тежи услови запошљавања, мање могућности за напредовање у каријери) ипак задовољније послом који обављају у поређењу са мушкарцима. Међу разлозима овог феномена наводе се опште разлике у личним и радним карактеристикама полова, различитост полова у животним вредностима и у складу са тим подстицајима у раду, напуштање тржишта рада од стране незадовољнијих жена и просечно мања очекивања жена у погледу висине личног дохотка.

Томе у прилог говоре налази до којих су дошли Карвајал и његове колеге (Carvajal et al., 2018) доказујући да су у фармацеутској индустрији жене задовољније од својих колега упркос нижој годишњој заради. Аутори потврђују парадокс задовољних радница

објашњавајући да жене имају нижа очекивања на тржишту рада, осећају мањи социјални притисак на послу и у већој мери интернализују осећања професионалне разочараности него мушкарци. Хаурет и Вилијамс (Hauret & Williams, 2013) показују да жене и даље настављају да пријављују виши ниво задовољства послом у односу на мушкарце због разлика у перцепцији карактеристика посла, а Зоу (Zou, 2015) да је родна разлика у задовољству послом последица хетерогености у пословној оријентацији између мушкараца и жена.

Полазну основу за емпиријско испитивање родних разлика у задовољству послом у Србији представља парадокс задовољних радница (Clark, 1997) у складу са којим очекујемо да ће жене исказати веће задовољство послом у односу на њихове колеге, односно да ће се потврдити разлике у задовољству послом међу запосленима различитог пола. На основу тога можемо поставити следећу хипотезу:

Хипотеза 1: Запослене жене у Србији су генерално задовољније послом у односу на своје мушке колеге.

Када су у питању родне разлике у задовољству одређеним аспектима посла, општи налази Кифлеа и Хеилмеријама (Kifle & Hailemariam, 2012) показују да су мушкарци задовољнији интринзичним аспектима посла (напредовање у каријери, обим посла, радно време), док је код жена забележен виши ниво задовољства спољним факторима посла који укључују допринос друштву, међуљудске односе и непосреднију сарадњу са колегама. Слично њима, Окпара и његове колеге (Okpara et al., 2005) доказују да су наставнице задовољније својим радом и непосредном сарадњом са колегама, док су њихове мушке колеге задовољније зарадом, могућностима за напредовање на послу, али и општим задовољством послом. Кифле и Деста (Kifle, Desta, 2012) су дошли до закључка да су жене задовољније екстринзичним димензијама посла (сарадњом са колегама и претпостављенима) за разлику од мушкараца који показују виши ниво задовољства могућностима за напредовање. У складу са наведеним можемо поставити следећу хипотезу:

Хипотеза 2: Опште задовољство послом запослених жена у Србији је у највећој мери под утицајем задовољства екстринзичним факторима посла.

ПОЛОЖАЈ ЖЕНА НА ТРЖИШТУ РАДА У СРБИЈИ

У структури становништва Републике Србије жене чине 51,3% према проценама из 2019. године (Републички завод за статистику, 2021). Уколико се посматра становништво радног узраста, процене говоре да у Републици Србији живи тек око 4.500 жена више него мушкараца. Међутим, без обзира на родну уједначеност становништва радног узраста, учешће жена међу активним и запосленим становништвом је на нивоу од око 45%. С обзиром на то да учешће на тржишту рада и запослење умногоме доприносе економској независности и друштвеној укључености, ово је разлог због којег су жене окарактерисане као рањива група на тржишту рада (Влада Републике Србије, 2021).

Табела 1.: Основни показатељи тржишта рада за становништво радног узраста, према полу у %, 2015-2019. године

	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	Промена 2019/2015
	Стопе у %					процентни поен
Родни јаз у стопи активности	-16,0	-15,0	-14,2	-14,5	-13,6	
<i>Мушкарци</i>	71,6	73,1	73,8	75,1	74,9	3,3
<i>Жене</i>	55,6	58,1	59,6	60,6	61,3	5,7
Родни јаз у стопи запослености	-14,2	-13,5	-13,1	-13,6	-12,8	
<i>Мушкарци</i>	59,1	61,9	63,9	65,6	67,1	8,0
<i>Жене</i>	44,9	48,4	50,8	52,0	54,3	9,4
Родни јаз у стопи незапослености	1,9	1,4	1,3	1,7	1,1	
<i>Мушкарци</i>	17,4	15,3	13,5	12,5	10,4	-7,0
<i>Жене</i>	19,3	16,7	14,8	14,2	11,5	-7,8
Родни јаз у стопи неактивности	16,0	15,0	14,2	14,5	13,6	
<i>Мушкарци</i>	28,4	26,9	26,2	24,9	25,1	-3,3
<i>Жене</i>	44,4	41,9	40,4	39,4	38,7	-5,7

Извор: Републички завод за статистику, Анкета радне снаге

Стопа активности жена радног узраста била је за 16 процентних поена нижа од стопе активности мушкараца у 2015. години, док су у погледу стопе запослености жене заостајале за 14,2 процентна поена. Међутим, последњих пет година обележило је побољшање апсолутног и релативног положаја жена, тако да су жене

повећале стопу активности (за 5,7%) и стопу запослености (за 9,4%). Без обзира на ове помаке, родни јаз и даље је присутан према свим индикаторима тржишта рада Републике Србије, односно жене су у знатно неповољнијој ситуацији него мушки део популације.

Стопа активности жена од 61,3% нижа је од стопе активности мушкараца која износи 74,9%, што представља разлику од 13,6 процентних поена. Иако се јаз у стопама активности смањује током година, стопа активности мушкараца била је виша од стопе активности жена радног узраста током целог посматраног периода. У односу на образовни ниво, стопа активности жена са високим образовањем је у 2019. години незнатно виша од стопе активности мушкараца истог нивоа образовања (72,3% односно 71,0%), док стопа активности жена без школе и са нижим нивоом образовања износи 31,5% и мања је од стопе активности мушкараца истог образовног нивоа за чак 30,2 процентна поена (Републички завод за статистику, 2021, стр. 70).

Стопа запослености жена од 54,3% је нижа од стопе запослености мушкараца која износи 67,1% што представља разлику од 12,8 процентних поена. Иако се јаз у стопама запослености смањује током година, стопа запослености мушкараца била је виша од стопе запослености жена током целог посматраног периода. Највећи родни јаз на тржишту рада, када је реч о запослености, забележен је у категорији лица 55–64 године старости, где је стопа запослености жена 40,5% а стопа запослености мушкараца 60,8%. Стопа запослености жена старости 25–54 године је за 10,8 процентних поена мања у односу на стопу запослености мушкараца исте доби (69,1% према 79,9% респективно) (Републички завод за статистику, 2021, стр. 70).

Највећи број жена из категорије запослених (86,9%) обавља свој посао током пуног радног времена, док 13,1% ради краће од пуног радног времена. У оквиру разлога услед којих жене и мушкарци раде краће од пуног радног времена, категорија са највећим учешћем жена од 87% је брига о деци или неспособним лицима, док су мушкарци најчешће наводили као разлог немогућност налажења посла са пуним радним временом (учешће 62%) (Републички завод за статистику, 2021, стр. 70).

Посматрано према облику својине, подаци из 2019. године показују да од укупног броја запослених у државним предузећима 53% чине жене, док су мушкарци бројнији у предузећима у приватној регистрованој (56%), приватној нерегистрованој (53%) и осталим облицима својине (65%). Разлике међу запосленим женама и мушкарцима се уочавају и када је у питању сектор делатности.

Највећи број жена је запослен у сектору услуга, 55% од укупног броја запослених, док мушкарци доминирају у сектору пољопривреде, индустрије и грађевине. Према занимањима, учешће жена на позицији руководиоца (директора), функционера и законодаваца у укупном броју запослених радног узраста (27,3%) дупло је мање од учешћа мушкараца на истим позицијама у укупном броју запослених (54,3%) (Републички завод за статистику, 2020, стр. 32).

Стопа неактивности жена је за 13,6 процентних поена већа у односу на стопу неактивности мушкараца (38,7% и 25,1% респективно). Највећи родни јаз забележен је у старосној категорији 55 година и више, где је стопа неактивности жена 78,4%, за разлику од стопе неактивности мушкараца, која је нижа и износи 61,6%. Од 2,6 милиона неактивног становништва у Србији 60,4% чине жене од којих највећи број њих не ради због одласка у пензију (40,5%), школовања или обуке (21,9%), односно болести или неспособности (16,2%) (Републички завод за статистику, 2020, стр. 57).

Иако је незапосленост жена и мушкараца опадала у посматраном периоду, брже је опадала незапосленост жена, што је довело до тога да се разлика у стопама незапослености смањи на 1,1 процентних поена у 2019. години (са 1,9 процентних поена колико је износила у 2015. години). Стопа незапослености жена износила је 11,5%, а мушкараца 10,4% у 2019. години.

Неједнакости су видљиве и у домену новца, јер жене имају ниже приходе од мушкараца, а поједине групе жена изложене су и вишим ризицима од сиромаштва. Платни јаз између жена и мушкараца за 2018. годину износио је 9,6%, што значи да су жене биле мање плаћене од мушкараца за 9,6%. Међутим, ако се зараде посматрају према степену образовања разлике у зарадама између жена и мушкараца су знатно веће од просечног платног јаза, најчешће у корист мушкараца. Тако је највећа разлика између зарада мушкараца и жена забележена у категорији запослених без школе, са непотпуном основном школом или са основним образовањем, где су мушкарци, у просеку, зарадили 742.686 динара, а жене за 24,0% мање (564.452 динара), на нивоу целе године. Најмања разлика између зарада забележена је код запослених са средњим образовањем, где су жене (762.453 динара) у просеку оствариле за 12,4% мању зараду од мушкараца (870.225 динара). Мушкарци са завршеном вишом школом, првим степеном академских и струковних студија остварују просечну годишњу зараду у износу од око 1,1 милиона динара, што је више за 10% у односу на зараду жена (912.826 динара), док са завршеним високим образовањем,

магистарским или докторским студијама мушкарци примају годишње у просеку 1,5 милиона, а жене 1,2 милиона динара (Републички завод за статистику, 2020, стр.19).

МЕТОДОЛОШКИ ОКВИР ИСТРАЖИВАЊА

Као општи истраживачки метод одабрано је неекспериментално, корелационо истраживање, без поновљених мерења. За потребе прикупљања података креиран је упитник намењен испитивању одабраних варијабли путем одговарајућих инструмената. У истраживању је коришћен узорак који је обухватио запослене из шест предузећа из Србије информатичке и издавачке делатности у приватном власништву (*Microsoft, Win Win, Extreme, VD Soft, Adverta, Control Point*) и једно предузеће у државном власништву (Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање).

Испитивање је обављено путем интернета, слањем упитника на 234 мејл адресе запослених. Истраживач је испитаницима у писаној форми објаснио циљ и сврху истраживања и дао инструкције о начину попуњавања упитника. Сваки попуњени упитник је посредством менаџмента организација прослеђен истраживачу чиме је обезбеђена анонимност испитаника који су учествовали у истраживању. Испитивање је спроведено током новембра 2020. године.

Коначни узорак су чинила 234 испитаника. Од укупног броја анкету је попунила 171 жена и 63 мушкарца. Много већа укљученост жена у анкетирање (72,4%) у односу на мушкарце (26,6%) могла би се објаснити природом делатности предузећа из којих испитаници долазе. Поред податка да је више жена него мушкараца запослено у државном сектору одакле долази највећи број испитаника (80%), вероватније је да су жене биле вољније да попуне анкету него мушкарци. Просечна старост испитаника износи 45 година са просечном дужином радног стажа од 14 година. Свега 9% испитаника се налази на руководећем положају, док нешто мање од половине (46,3%) има завршено високо образовање.

У истраживање су укључене зависне и независне варијабле. Зависна варијабла је опште задовољство послом која је операционализована кроз став испитаника о томе колико су генерално задовољни својим послом. Задатак испитаника је да на петостепеној скали Ликертовог типа процени у којој мери се слаже са наведеном тврдњом (од 1 = веома незадовољан, до 5 = веома задовољан).

У истраживање су укључене две групе независних варијабли: полна структура запослених и задовољство интринзичним, односно екстринзичним аспектима посла. Пол је операционализован у две категорије: женски пол и мушки пол. Варијабла задовољство интринзичним аспектима посла је операционализована кроз став испитаника о томе колико су задовољни унутрашњим аспектима посла: избор сопственог начина рада, организација рада, време за обављање посла, могућности за едукацију и могућности за напредовање. Варијабла задовољство екстринзичним аспектима посла је операционализована кроз став испитаника о томе колико су задовољни спољашњим аспектима посла: непосредна сарадња са колегама, подршка претпостављених, могућност изношења идеја претпостављенима, међуљудски односи у организацији, информисање у организацији, висина плате. Задатак испитаника је да на петостепеној скали Ликертовог типа процени у којој мери се слаже са сваком од наведених тврдњи (од 1 = веома незадовољан, до 5 = веома задовољан).

У циљу утврђивања разлика у нивоу општег задовољства послом између женских и мушких испитаника коришћен је t-тест независних узорака, док је за тумачење линеарних веза интринзичних и екстринзичних фактора са општим задовољством послом код жена и мушкараца коришћен коефицијент Пирсонове корелације.

Све анализе у истраживању су извршене помоћу програмског пакета SPSS for Windows, version 21.

РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

У раду се пошло од претпоставке да су жене у поређењу са њиховим мушким колегама задовољније послом који обављају. Резултати t-теста независних узорака показују (Табела 2) међутим, да је дистрибуција одговора на питање општег задовољства независна од пола испитаника ($r = 0,821$, $p < 0,01$), односно да су женски и мушки испитаници у просеку подједнако задовољни послом који обављају. Резултати до којих се дошло у овој студији потврђују да не постоје родне разлике у општем задовољству послом чиме се не доказује парадокс задовољних радница. Слични су ставови и по питању задовољства појединим аспектима посла, с том разликом што се полна различитост уочава једино код задовољства организацијом рада ($r = 0,004$, $p < 0,01$) и радним простором ($r = 0,002$, $p < 0,01$) у корист мушких испитаника.

Добијени резултати не потврђују полазну хипотезу, нити налазе ранијих студија (Carvajal et al., 2018; Hauret & Williams, 2013; Zou, 2015; Mihajlov et al., 2015) да су запослене жене генерално задовољније од својих мушких колега. Оне су у истој мери, као и мушкарци задовољне послом који обављају.

Табела 2.: t-тест независних узорака

	Род	N	Аритметичка средина	Стандардна девијација	Стандардна грешка
Колико сте задовољни непосредном сарадњом са колегама?	ж	171	3,80	,455	,035
	м	63	3,95	,771	,097
Колико сте задовољни временом које имате за обављање посла?	ж	171	3,40	,865	,066
	м	63	3,63	,903	,114
Колико сте задовољни подршком претпостављених?	ж	171	3,33	1,006	,077
	м	63	3,60	,853	,107
Колико сте задовољни могућностима да изнесете идеје претпостављенима?	ж	171	3,30	1,051	,080
	м	63	3,70	,754	,095
Колико сте задовољни међуљудским односима?	ж	171	3,36	,879	,067
	м	63	3,57	,946	,119
Колико сте задовољни могућношћу да изаберете сопствени начина рада?	ж	171	3,59	,845	,065
	м	63	3,78	,812	,102
Колико сте задовољни организацијом рада?	ж	171	2,95	,978	,075
	м	63	3,37	,972	,122
Колико сте задовољни информисањем у оквиру организације?	ж	171	3,05	,993	,076
	м	63	3,35	,845	,107
Колико сте задовољни радним простором?	ж	171	3,36	1,192	,091
	м	63	3,92	1,168	,147
Колико сте задовољни могућностима за едукацију	ж	171	3,42	,873	,067
	м	63	3,46	,839	,106
Колико сте задовољни могућностима за напредовање у служби?	ж	171	2,98	,782	,060
	м	63	2,98	1,070	,135
Колико сте задовољни платом?	ж	171	3,11	1,018	,078
	м	63	3,14	1,378	,174
Колико сте, узевши све у обзир, генерално задовољни својим послом?	ж	171	3,92	,514	,039
	м	63	3,94	,564	,071

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Колико сте задовољни непосредном сарадњом са колегама?	6,310	,013	-1,840	232	,067	-,151	,082	-,313	,011
			-1,465	78,481	,147	-,151	,103	-,357	,054
Колико сте задовољни временом које имате за обављање посла?	,465	,496	-1,794	232	,074	-,231	,129	-,486	,023
			-1,758	106,507	,082	-,231	,132	-,492	,030
Колико сте задовољни подршком претпостављених?	4,643	,032	-1,893	232	,060	-,270	,143	-,551	,011
			-2,042	129,457	,043	-,270	,132	-,531	-,008
Колико сте задовољни могућностима да изнесете идеје претпостављенима?	15,388	,000	-2,769	232	,006	-,400	,145	-,685	-,115
			-3,215	153,745	,002	-,400	,124	-,646	-,154
Колико сте задовољни међуљудским односима?	,174	,677	-1,624	232	,106	-,215	,132	-,475	,046
			-1,570	103,890	,119	-,215	,137	-,486	,057
Колико сте задовољни могућношћу да изаберете сопствени начина рада?	,809	,369	-1,518	232	,130	-,187	,123	-,430	,056
			-1,546	114,655	,125	-,187	,121	-,427	,053
Колико сте задовољни организацијом рада?	,011	,918	-2,903	232	,004	-,418	,144	-,701	-,134
			-2,911	111,186	,004	-,418	,144	-,702	-,133
Колико сте задовољни информисањем у оквиру организације?	1,457	,229	-2,147	232	,033	-,302	,141	-,580	-,025
			-2,312	128,892	,022	-,302	,131	-,561	-,044
Колико сте задовољни радним простором?	3,507	,062	-3,194	232	,002	-,558	,175	-,902	-,214
			-3,224	112,642	,002	-,558	,173	-,901	-,215
Колико сте задовољни могућностима за едукацију?	,263	,609	-,308	232	,758	-,039	,127	-,290	,212
			-,314	114,713	,754	-,039	,125	-,287	,208
Колико сте	10,976	,001	-,059	232	,953	-,008	,128	-,260	,245

задовољни могућностима за напредовање у служби?			-,051	87,552	,959	-,008	,147	-,301	,286
Колико сте задовољни платом?	17,712	,000	-,227	232	,821	-,038	,166	-,364	,289
			-,198	88,132	,844	-,038	,190	-,416	,340
Колико сте, узевши све у обзир, генерално задовољни својим послом?	,330	,566	-,236	232	,813	-,018	,078	-,172	,135
			-,226	102,152	,821	-,018	,081	-,179	,143

Друга претпоставка у раду је потекла од досадашњих налаза да је опште задовољство код жена под доминантним утицајем спољашњих фактора посла. У ту сврху, примењен је коефицијент Пирсонове линеарне колерације (Табела 3) који код жена показује јаку позитивну корелацију између општег задовољства послом са избором сопственог начина рада ($r = 0,546$, $p < 0,01$), непосредном сарадњом са колегама ($r = 0,433$, $p < 0,01$), изношењем идеја претпостављенима ($r = 0,394$, $p < 0,01$), као и подршком претпостављених ($r = 0,394$, $p < 0,01$). Јасно се може закључити да су жене генерално задовољније послом уколико су задовољене њихове потребе за стварањем добрих међуљудских односа са непосредним руководиоцима и колегама у целини, без обзира на висину плате. Показало се заправо да висина плате није одлучујући фактор у изражавању задовољства послом, тако да ће жене волети свој посао без обзира на то што су њихова примања просечно нижа од зарада мушкараца. Имајући у виду да је код женских испитаника опште задовољство послом у највећој мери под утицајем задовољства екстринзичним факторима, друга постављена хипотеза, укључујући и налазе ранијих студија представљених у раду је у потпуности потврђена.

Истовремено, резултати корелације показују да код мушких испитаника одлучујући утицај на задовољство послом имају висина зараде ($r = 0,717$, $p < 0,01$), као и могућности за едукацију ($r = 0,403$, $p < 0,01$) и напредовање ($r = 0,719$, $p < 0,01$). Унутрашњи фактори посла имају доминантну улогу у формирању ставова код мушкараца чиме се потврђују налази ранијих истраживања.

Табела 3.: Коефицијент Пирсонове линеарне колерације између измерених вредности општег задовољства послом и задовољства аспектима посла према роду испитаника

Род			Колико сте задовољни непосредном сарадњом са колегама?	Колико сте задовољни временом које имате за обављање посла?	Колико сте задовољни подршк ом претпостављених?	Колико сте задовољни могућно стима да изнесете идеје претпостављеним а?	Колико сте задовољни међу људс км односима ?	Колико сте задовољни могућношћу да изаберете сопствени начин рада?	Колико сте задовољни организациј ом рада?	Колико сте задовољни информисањ ем у оквиру организације ?	Колико сте задовољни радним прос торо м?	Колико сте задовољни могућности ма за едука цију?	Колико сте задовољни могућношћ има за напредова ње у служ би?	Колико сте задовољни плат ом?	Колико сте, узевши све у обзир, генерално задовољни својим послом ?
Ж	Колико сте задовољни непосредном сарадњом са колегама ?	Pearson Correlation	1	,190*	,377**	,383**	,561**	,429**	,452*	,021	,025	,108	-,063	,236**	,433**
		Sig. (2-tailed)		,013	,000	,000	,000	,000	,000	,788	,743	,159	,415	,002	,000
	Колико сте задовољни временом које имате за обављање посла?	Pearson Correlation	,190*	1	,487**	,352**	,127	,203**	,554*	,026	,377**	-,024	-,143	,125	,340**
		Sig. (2-tailed)	,013		,000	,000	,098	,008	,000	,737	,000	,758	,063	,103	,000
	Колико сте задовољни подршк ом претпостављених ?	Pearson Correlation	,377**	,487**	1	,668**	,144	,217**	,610*	,485*	,321**	,201*	,377**	,138	,281**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,060	,004	,000	,000	,000	,008	,000	,072	,000

Колико сте задовољни могућношћом да изнесете идеје претпостављеним а?	Pearson Correlation	,383**	,352**	,668**	1	,209**	,470**	,548*	,330*	,477**	,285*	,281**	,031	,394**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,688	,000
Колико сте задовољни међуљудским односима?	Pearson Correlation	,561**	,127	,144	,209**	1	,444**	,419*	-,093	-,018	,064	-,305**	,241**	,235**
	Sig. (2-tailed)	,000	,098	,060	,006		,000	,000	,224	,820	,408	,000	,002	,002
Колико сте задовољни могућношћу да изаберете сопствени начина рада?	Pearson Correlation	,429**	,203**	,217**	,470**	,444**	1	,501*	,002	,265**	,299*	-,077	,126	,546**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,004	,000	,000		,000	,980	,000	,000	,317	,102	,000
Колико сте задовољни организацијом рада?	Pearson Correlation	,452**	,554**	,610**	,548**	,419**	,501**	1	,348*	,375**	,143	-,048	,035	,378**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,062	,535	,648	,000
Колико сте задовољни информисањем у оквиру организације?	Pearson Correlation	,021	,026	,485**	,330**	-,093	,002	,348*	1	,165*	,167*	,403**	-,034	-,073
	Sig. (2-tailed)	,788	,737	,000	,000	,224	,980	,000		,032	,029	,000	,659	,342
Колико сте задовољни радним простором	Pearson Correlation	,025	,377**	,321**	,477**	-,018	,265**	,375*	,165*	1	,282*	,041	-,085	,231**

Родне разлике у задовољству послом међу запосленима у Србији

М?	Sig. (2-tail ed)	,743	,000	,000	,000	,820	,000	,000	,032		,000	,597	,269	,002
Колико сте задовољни могућношћом за едукацију?	Pearson Correlation	,108	-,024	,201**	,285**	,064	,299**	,143	,167*	,282**	1	,282**	,029	,353**
	Sig. (2-tail ed)	,159	,758	,008	,000	,408	,000	,062	,029	,000		,000	,704	,000
Колико сте задовољни могућношћом за напредовање у служби?	Pearson Correlation	-,063	-,143	,377**	,281**	-,305**	-,077	-,048	,403*	,041	,282*	1	,047	,083
	Sig. (2-tail ed)	,415	,063	,000	,000	,000	,317	,535	,000	,597	,000		,538	,280
Колико сте задовољни платом?	Pearson Correlation	,236**	,125	,138	,031	,241**	,126	,035	-,034	-,085	,029	,047	1	,163*
	Sig. (2-tail ed)	,002	,103	,072	,688	,002	,102	,648	,659	,269	,704	,538		,033
Колико сте, узевши све у обзир, генерално задовољни својим послом?	Pearson Correlation	,433**	,340**	,281**	,394**	,235**	,546**	,378*	-,073	,231**	,353*	,083	,163*	1
	Sig. (2-tail ed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,342	,002	,000	,280	,033	
Колико сте задовољни непосредном сарадњом са колегама?	Pearson Correlation	1	,554**	,388**	,308*	,613**	,472**	,239	,150	-,076	-,065	,410**	,538**	,512**
	Sig. (2-tail ed)		,000	,002	,014	,000	,000	,060	,242	,554	,611	,001	,000	,000
Колико сте задовољни временом које	Pearson Correlation	,554**	1	,667**	,309*	,116	,437**	,209	-,084	,324**	,076	,411**	,341**	,555**

имате за обављањ е посла?	Sig. (2- tail ed)	,000		,000	,014	,36 5	,00 0	,100	,514	,01 0	,552	,001	,00 6	,00 0
Колико сте задовољ ни подршко м претпост ављених ?	Pea rso n Cor rela tion	,388 **	,66 7**	1	,463**	,20 6	,56 9**	,450* *	,083	,40 5**	,192	,435**	,28 2*	,51 7**
	Sig. (2- tail ed)	,002	,00 0		,000	,10 6	,00 0	,000	,516	,00 1	,132	,000	,02 5	,00 0
Колико сте задовољ ни могућно стима да изнесете идеје	Pea rso n Cor rela tion	,308 *	,30 9*	,463**	1	,40 4**	- ,00 6	,395* *	,345* *	,39 3**	- ,108	,174	,18 2	,22 0
претпост ављеним а?	Sig. (2- tail ed)	,014	,01 4	,000		,00 1	,96 4	,001	,006	,00 1	,398	,173	,15 4	,08 4
Колико сте задовољ ни међуљуд ским односим а?	Pea rso n Cor rela tion	,613 **	,11 6	,206	,404**	1	,31 5*	,489* *	,533* *	,05 6	,029	,440**	,71 6**	,49 2**
	Sig. (2- tail ed)	,000	,36 5	,106	,001		,01 2	,000	,000	,66 1	,821	,000	,00 0	,00 0
Колико сте задовољ ни могућно шћу да изаберет е сопствен и начина рада?	Pea rso n Cor rela tion	,472 **	,43 7**	,569**	-,006	,31 5*	1	,595* *	,162	,16 8	,224	,590**	,46 1**	,46 1**
	Sig. (2- tail ed)	,000	,00 0	,000	,964	,01 2		,000	,205	,18 8	,078	,000	,00 0	,00 0
Колико сте задовољ ни организа цијом рада?	Pea rso n Cor rela tion	,239	,20 9	,450**	,395**	,48 9**	,59 5**	1	,470* *	,36 7**	,087	,564**	,41 8**	,39 6**
	Sig. (2- tail ed)	,060	,10 0	,000	,001	,00 0	,00 0		,000	,00 3	,497	,000	,00 1	,00 1

Родне разлике у задовољству послом међу запосленима у Србији

Колико сте задовољни информацијама у оквиру организације?	Person Correlation	,150	-,084	,083	,345**	,533**	,162	,470*	1	-,020	,179	,452**	,441**	,284*
	Sig. (2-tailed)	,242	,514	,516	,006	,000	,205	,000		,873	,160	,000	,000	,024
Колико сте задовољни радним простором?	Person Correlation	-,076	,324**	,405**	,393**	,056	,168	,367*	-,020	1	,285*	,193	,107	,212
	Sig. (2-tailed)	,554	,010	,001	,001	,661	,188	,003	,873		,024	,131	,402	,095
Колико сте задовољни могућношћом за едукацију?	Person Correlation	-,065	,076	,192	-,108	,029	,224	,087	,179	,285*	1	,529**	,347**	,403**
	Sig. (2-tailed)	,611	,552	,132	,398	,821	,078	,497	,160	,024		,000	,005	,001
Колико сте задовољни могућношћом за напредовање у служби?	Person Correlation	,410**	,411**	,435**	,174	,440**	,590**	,564*	,452*	,193	,529*	1	,592**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,173	,000	,000	,000	,000	,131	,000		,000	,000
Колико сте задовољни платом?	Person Correlation	,538**	,341**	,282*	,182	,716**	,461**	,418*	,441*	,107	,347*	,592**	1	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,025	,154	,000	,000	,001	,000	,402	,005	,000		,000
Колико сте, узевши све у обзир, генерално задовољни својим послом?	Person Correlation	,512**	,555**	,517**	,220	,492**	,461**	,396*	,284*	,212	,403*	,719**	,717**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,084	,000	,000	,001	,024	,095	,001	,000	,000	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														

ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Циљ овог рада био је стицање увида у парадокс задовољства послом према родној структури запослених у Србији. Требало је доказати да су жене упркос неравноправнијем положају на тржишту рада задовољније послом у поређењу са мушким колегама. Међутим, резултати приказани у овом раду указују да не постоји значајна разлика између жена и мушкараца у погледу општег задовољства послом. Резултатима ове студије није потврђен, такозвани парадокс задовољних радница, већ да су запослени мушкарци и жене у Србији подједнако задовољни послом који обављају. Налаз доказује да се парадокс родног јаз не може сматрати раширеним феноменом. Разлоге оваквих резултата треба тражити у све већој родној сличности у погледу очекивања од посла. Мишљења смо да су томе у великој мери допринели значајни напори државних институција и независних државних тела у циљу стварања правног и институционалног оквира за промовисање, афирмисање и постизање родне равноправности и заштиту од дискриминације на тржишту рада, посебно у правцу апострофирања економске улоге жене у српском друштву. Постојећа законска решења јасно прокламују принцип једнакости мушкараца и жена на тржишту рада, и то у погледу једнаке доступности послова и положаја жена и мушкараца; једнаких могућности и услова за заснивање радног односа или другог вида радног ангажовања; једнаког уживања свих права у области рада (као што су право на слободан избор запослења, напредовање у служби, образовање, оспособљавање и стручно усавршавање, потом, право на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, одмор, ступање у синдикат и слично) и једнаке заштите од незапослености. Иако је законодавство у Србији значајно унапређено, ипак је дискриминација жена на тржишту рада како приликом запошљавања, тако и на радном месту прилично распрострањена на шта указују подаци изнети у овом раду. Већа очекивања од посла уз присутну инфериорну позицију на тржишту рада која је заснована на родним стереотипима и очекивањима које поставља друштво може се негативно одразити на задовољство жена.

Са друге стране, резултати студије показују да ипак постоје родне разлике у погледу утицаја појединих аспеката посла на опште задовољство. Тако, код жена у највећој мери међусобни односи са колегама и непосредним руководиоцем утичу на опште задовољство, при чему ће жене бити задовољније уколико перципирају подршку колега и руководиоца кроз отворену и конструктивну комуникацију

са њима. Код мушкараца најјачи утицај остварују висина плате и могућности за едукацијом и напредовањем, тако да ће мушкарци бити задовољнији уколико се у организацији обезбеде услови у којима ће се њихов допринос остваривању организационих циљева вредновати на адекватан начин, односно уколико се промовишу њихове потребе за самоостварењем и самореализацијом.

Основна практична импликација овог рада огледа се у повећању или јачању улоге перципиране организационе подршке и подршке руководиоца као потенцијално драгоценим сегментима програма за повећање задовољства послом. Велики број мера које могу значајно утицати на задовољство запослених директно зависи од вештина и посвећености руководиоца. Из тог разлога је унапређење руководиоачких вештина и праксе посебно важан елемент утицаја на задовољство запослених. Поред тога што руководиоци треба да располажу инструментима и финансијским средствима за задовољење запослених, напослетку морају имати знања и вештине да те инструменте адекватно примене. У супротном и најбољи инструменти могу бити неделотворни или чак контрапродуктивни (нпр. додељивање бонуса запосленима може изазвати велику демотивацију и незадовољство уколико се лоше примењује). Подршка која је у потпуности у рукама руководиоца требало би обавезно да укључује:

- редовне и адекватне похвале запослених (нпр. похвале које су јавне и које конкретно указују запосленом на вредност оствареног резултата);
- усмеравање и упућивање на простор за унапређење у раду које би мотивисало запослене ка самоунапређењу;
- већу употребу и квалитетнију реализацију менторске подршке која би такође могла да буде предмет награђивања;
- подршку у личном усавршавању и професионалном развоју;
- индивидуализовани приступ запосленима и примену мера мотивације у складу са добрим разумевањем личних околности.

Ограничења у спроведеном истраживању потичу из неколико извора. Најпре, узорак је недовољно репрезентативан имајући у виду да је у њему учествовало двоструко више жена него мушкараца. Такође, врста делатности, величина и својинска структура предузећа онемогућава генерализацију резултата. У истраживању недостају испитаници из других јавних предузећа, приватизованих државних

предузећа и мултинационалних компанија које послују у Србији, као и предузећа других врста делатности, посебно производних.

Друго, имајући у виду да су сви подаци прикупљени из истих извора у истом временском периоду путем самопроцене испитаника, постоји могућност ефекта пристрасности. Испитаници могу нарушити резултате настојећи да одрже конзистентност у својим одговорима или да се представе у најбољем светлу без обзира на своја права осећања. Задовољство послом је изузетно субјективно питање због чега се осећања људи могу често мењати.

ЛИТЕРАТУРА

1. Carvajal, J. M., Popovici, I. & Hardigan, C. P. (2018). Gender differences in the measurement of pharmacists' job satisfaction. *Human Resources for Health*, volume 16, 33.
2. Clark, A.E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4, p. 341-372.
3. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). *Measuring job satisfaction in surveys - Comparative analytical report* website: www.eurofound.europa.eu
4. Hauret, L., Williams, R. D. (2013). Cross-national analysis of gender differences in job-satisfaction. Working Paper, No 2013-27. pp. 1-32.
5. Ivancevich, J. M., Olekalns, M., Matteson, M. T. (1997), *Organizational behavior and management*. Sydney: Irwin.
6. Kifle, T., Desta, H. I. (2012). Gender differences in domains of job satisfaction: Evidence from doctoral graduates from Australian universities. *Economic analysis and policy*, vol. 42, no. 3, pp. 319-338.
7. Kifle, T., Hailemariam, I. (2012), Gender differences in domains of job satisfaction : evidence from doctoral graduates from Australian universities, *Economic analysis and policy*, Vol. 42, 3, p. 319-338.
8. Mathieu, Cynthia, M., Bruno, F., Richard, L., Louis, R. (2016). The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover. *Journal of Management and Organization*, Vol. 22, Iss. 1, pp. 113-129.
9. Mihajlov, S., Perić, G., Mihajlov, N. (2015). Polne razlike u zadovoljstvu državnih službenika u Srbiji, *Synthesis, Međunarodna naučna konferencija iz oblasti informacionih tehnologija i savremenog poslovanja*, p. 675-679.

10. Okpara, J. O., Squillace, M., Erundu, E. A. (2005). Gender differences and job satisfaction: A study of university teachers in the United States, *Women in Management Review*, 20(3–4), pp. 177–190.
11. Rothausen, T. J., Henderson, K. E. (2019). Meaning-Based Job-Related Well-being: Exploring a Meaningful Work Conceptualization of Job Satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 34, pp. 357–376.
12. Sironi, E. (2019). Job satisfaction as a determinant of employees' optimal well-being in an instrumental variable approach. *Qual Quant*, 53, pp. 1721–1742.
13. Spector, P.E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences. *Thousand Oaks, CA: SAGE Publications*. Thousand Oaks: Sage Publications.
14. Perugini, C., Vladisavljević, M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*, 60, p. 129-147.
15. Weiss, H. M., (2002). Deconstructing job satisfaction: separating evaluation, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, pp. 173-194.
16. Wu, X., & Ye, Y. (2017). A Relationship Study of Teachers' Perception towards Professional Development and Their Job Satisfaction in Guilin University of Electronic Technology, Guangxi, China. *Scholar*, 8(2), pp. 165-177.
17. Zou, M. (2015). Gender, work orientations and job satisfaction. *Work, Employment and Society*, Volume: 29 issue: 1, pp. 3-22.
18. Републички завод за статистику, (2021). *Анкета о радној снази у Републици Србији, 2019*, Београд.
19. Републички завод за статистику, (2021). *Жене и мушкарци у Србији 2020*, Београд.
20. Републички завод за статистику, (2020). *Билтен - Истраживање о структури зарада 2018*, Београд.
21. Влада Републике Србије. (2021). Стратегија запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године, *Службени гласник Републике Србије*, број 18/21.

Рад је примљен: 17. маја 2021.

Рад је послат на корекцију: 7. јуна 2021.

Рад је прихваћен за штампу: 25. јуна 2021.