

**Миле Вукајловић<sup>1</sup>**

Универзитет у Источном Сарајеву  
Филозофски факултет Пале

Оригиналан научни рад  
UDK: 316.47-053.8:378

## **ПРИМЈЕР МЕТОДОЛОШКОГ КОНЦЕПТА ИСТРАЖИВАЊА НЕФОРМАЛНЕ МОЋИ У ОРГАНИЗАЦИЈИ РАДА**

***Резиме:** У овом раду аутори представљају методолошки концепт истраживања односа рода и моћи, на примјеру могућности његове употребе у организацији високог образовања. Родна равноправност подразумијева да жене и мушкарци имају једнаке могућности, права и обавезе у свом друштвеном, професионалном и породичном окружењу. Иако се често редукује на једнаку дистрибуцију плаћеног и неплаћеног рада, шири концепт обухвата много више индикатора попут политичке димензије равноправности и физичког интегритета мушкараца и жена. У неким студијама се истиче само димензија једнакости, док се у другим фокус ставља на једнако врједновање родних улога и трансформацију постојећих пракси, али се већина истраживача у овој области слаже да родна равноправност има много различитих димензија које се не могу подвести под један једнодимензионалан индикатор. Социолози најчешће родну неравноправност препознају у неједнаком приступу жена и мушкараца друштвеним ресурсима, новцу, времену, подјели друштвеног рада и тржишту рада. У овом раду факултет посматрамо као организацију високог образовања, тј. организацију рада, као подручје човјековог друштвеног организовања у коме различити интереси појединаца и група условљавају, како односе сарадње, тако и сукобе, и истражујемо да ли је формална моћ коју жене имају у оквиру организације ограничена или потпуно блокирана од стране неформалне моћи која извире из традиционалних образаца понашања и ауторитета.*

***Кључне ријечи:** организација рада, метод, род, моћ, високо образовање*

---

1 mile.vukajlovic@sociolog.rs

## Увод

Класични теоретичари попут Карла Маркса (Marx) и Макса Вебера (Weber) имали су много тога да кажу о подјели рада и односима у организацији рада. За Маркса, капиталистичка средства за производњу су ослободила огроман потенцијал за повећање продуктивности, али су друштвени односи у сфери рада остали експлоататорски и отуђујући за раднике. Вебер је скренуо пажњу на бирократизацију која је трансформисала све институције у друштву. Теоријски приступи Маркса и Вебера су дуго били и још увијек јесу основа социолошке анализе радних односа. Ипак, ни један од њих није имао много да каже о родним односима у организацији рада. Напротив, обојица су се бавила радним односима са становишта да су процеси које објашњавају родно неутрални, што значи генерички, независни и одвојени од контекста рода. С друге стране имамо ситуацију да је род уткан а не одвојен од процеса у организацији. Пол подразумијева биолошке карактеристике жена и мушкараца, које су универзалне, видљиве и очигледне и, углавном непромјењиве. Род је, за разлику од пола, историјски и друштвено условљен и односи се на скуп улога, обавеза и очекивања које одређено друштво додјељује и намеће особама с обзиром на њихов пол. Родна равноправност је компликованији термин, који има више димензија и нивоа. Може се односити на ситуације у којима су жене третиране равноправно са мушкарцима (на примјер, у погледу учешћа у тржишту рада), или на једнако врједновање различитих родних улога (на примјер, узимање у обзир времена које жене утроше на његу дјецe) (Plantenga, Fagan, Maier, & Chantal, 2012: 7). Родна равноправност поставља захтијев да жене и мушкарци имају једнаке могућности, права и обавезе у свом друштвеном, професионалном и породичном окружењу. Иако се често редукује на једнаку дистрибуцију плаћеног и неплаћеног рада, шири концепт обухвата много више индикатора попут политичке димензије равноправности и физичког интегритета и мушкараца и жена. Тежња ка постизању родне једнакости је посљедица развоја концепта људских права, и могло би се рећи да је њен ниво изразит показатељ постигнутог степена демократизације у неком друштву. У том контексту, однос између мушкараца и жене се не може посматрати само као интерсубјективни однос, јер је он, прије свега, друштвено и културно условљен. Према Анђелки Милић (Milić, 2001: 137) парадигма о сегрегираној комплементарности полова која подразумијева биолошку заданост и афирмише родни образац са женом у „експресивној“ и мушкарцем у „инструменталној“, улози је фројдовски начин сагледавања и свођење проблема на индивидуални ниво, иако је ријеч о колективном или друштвеном проблему једне

половине човјечанства. Отуда се хуманистичка теоријска мисао усмјерила на пропитивање и те сфере човјековог живота, прије свега под утицајем развоја концепта људских права и проширивања каталога права, односно усвајања Конвенције о укидању свих облика дискриминације жена (CEDAW)<sup>2</sup> која је признала постојање женских људских права (Milošević et al., 2011: 16). Држава Србија гарантује једнакост жена и мушкараца и има обавезу да развија политику једнаких могућности на основу Устава Републике Србије<sup>3</sup>, Закон о равноправности полова<sup>4</sup> и Закон о забрани дискриминације<sup>5</sup>, којима су прецизније уређени општа забрана дискриминације, облици и случајеви дискриминације, поступци заштите од дискриминације и установљен институт Повјереника за заштиту равноправности. За нашу анализу посебно је значајан члан 30. Закона о равноправности полова (Закон о равноправности полова, 2009: 8) који децидно наводи да: „Образовне и научне установе као и установе за стручно оспособљавање не смију вршити дискриминацију засновану на полу“.

### Приступ проблему

Савремена социологија родну неравноправност најчешће препознаје у неједнаком приступу жена и мушкараца друштвеним ресурсима, новцу, времену, подјели друштвеног рада и тржишту рада. Са развојем корпуса људских права постављени су темељи за препознавање родних неједнакости и правни механизми за смањивање ових неједнакости (Стјепановић-Захаријевић, 2010: 16). Са социолошког становишта, односи између полова се само аналитички могу одвојити од осталих друштвених односа, прије свега са циљем да се што јасније „изоштри“ тај вид друштвених односа, како би се указало на могућности отклањања оних препрека у структуралним друштвеним процесима који коче или онемогућавају постизање родне једнакости (Milošević, Šljukić, & Vučević, 2011: 15). У овом раду родној једнакости и неједнакости, као дијелу укупних промјена у српском друштву, приступамо преко родне дистрибуције формалне и перцепције неформалне моћи у организацији високог образовања. Факултет посматрамо као организацију рада која је дио система високог образовања. Према Милошевићу (Milošević, 2004a: 225), у досадашњем проучавању организације рада, може се препознати пет основних теоријских приступа: Веберовско-тејлоровски приступ,

---

2 За више детаља погледати: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

3 [http://www.parlament.gov.rs/upload/documents/Ustav\\_Srbije\\_pdf.pdf](http://www.parlament.gov.rs/upload/documents/Ustav_Srbije_pdf.pdf)

4 <http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/cir/pdf/zakoni/2009/1914-09.zip>

5 <http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/cir/pdf/zakoni/2009/875-09.zip>

приступ са становишта „међуљудских односа“, приступ са становишта моћи и утицаја, системско-кибернетски приступ и, приступ са становишта друштва као тоталитета. За овај рад интересантан је приступ организацији са становишта моћи и утицаја који посматра организацију као подручје човјековог друштвеног организовања у коме различити интереси појединаца и група условљавају, како односе сарадње, тако и сукобе. Њихов положај у организацији, пре свега зависи од степена утицаја и количине моћи коју поседују.

Моћ је ресурс у организацији који утиче на исходе разних одлука, од тога ко од радника ће радити у којој канцеларији, до дефинисања циљева и мисије организације, или конкретно у случају факултета напредовање у академској каријери, учешће у истраживачким пројектима и сл. Разлике у количини моћи коју имају хијерархијски слојеви, групе и појединци има утицај и на њихову међусобну интеракцију, обликујући социјалне односе унутар организације. Утицај на савремени приступ са становишта моћи је дошао из два правца. Старија традиција која вуче корен из радова Маркса и Вебера, фокусирана је на постојање конфликтних интереса и истражује моћ као доминацију. Као резултат, она објашњава на који начин моћ бива уграђена у организациону структуру тако да служи одређеним, али не свим, интересним групама. Друга традиција се развила нешто касније као резултат самих истраживања организације. Супротно радовима о моћи и интересу, ова традиција узима „здрово за готово“ начин на који је моћ дистрибуирана унутар формалне организационе структуре и истражује на који начин групе присвајају и користе моћ која им није формално додељена (Hardy & Clegg, 1999: 369). Луман (Luhmann) инсистира на разлици између: а) формалне организацијске моћи и б) фактичке моћи у организацији (Luhmann, 1979: 1267). Формална организацијска моћ почива на компетенцији давања службених упутстава, које морају да поштују чланови организације уколико неће да ризикују да буду санкционисани. Луманово разматрање друштвених могућности за стварање и сузбијање моћи у организацијама односи се на објашњење начина на који моћ рађа противмоћ у организацијама (Luhmann, 1979: 1270). То се дешава кад се пред “носиоца” организацијске моћи постављају превелики захтеви, које он “објективно” не може да испуни у потпуности. Уколико “носилац” формалне организацијске моћи не поступа волонтаристички, носиоци фактичке моћи могу то искористити за задобијање властите моћи. Моћ у организацији нужно има везе са хијерархијском структуром, али организације одсликавају спољну културу као резултат начина на који се чланови организације понашају различито (или чак супротно) од званично прописаног обрасца. Оно

што социолози називају „неформалном организацијом“ у великој мјери представља уобичајене начине дјеловања и међуодноса научене прије доласка у организацију (код куће, у заједници, школама, вршњачким групама итд) (Мојић, 2007: 357). Из претходно наведеног, јасно је да су дистрибуција, посједовање и употреба моћи нужно условљени и родним обрасцима друштва у коме организација дјелује.

### **Српске жене и образовање**

Положај свакој појединца или групе на тржишту рада и организацији рада условљен је, између осталог, и нивоом и врстом образовања. Основно образовање женске дјеце у Србији уведено је 1844. године, када је донијет посебан закон о образовању који је дозволио дјевојчицама да иду у за њих посебно основане школе. Званично, општа равноправност међу половима у образовању, укључујући више школе, техничке школе и универзитете прокламована је тек почетком 20. вијека. До тада, дјевојке из богатијих српских породица студирале су у Европи. У Цириху је од 1872. до 1903. године студирало 32 дјевојке из Србије, и то медицину (16), филозофију и право. Једна од њих, Милева Марић, студенткиња математике и физике постаће позната као супруга највећег генија 20. вијека – Алберта Ајнштајна (Einstein), а контроверзе око њеног доприноса његовим научним поставкама које су промијениле наше поимање материје, простора и времена, ни до данас нису разрјешене. Од 1908. до 1912. године, младе жене из Србије студирале су на универзитетима у Њемачкој, Француској и Русији. Ове жене ће бити прве љекарке и професорке универзитета у Србији. Удате у утицајним српским грађанским породицама, оне су биле промотерке српске културе почетком 20. вијека, и истовремено пратиле традицију образованих европских жена током стољећа, чије је приступ образовању и успјех у професији зависио од подршке њихових очева, браће и мужева. (Popović, 2004: 125) Послије Другог свјетског рата, када су на таласу егалитарне идеологије стекле основна политичка права као и право на економску независност, жене су у просјеку чиниле око половину укупног броја уписаних и дипломираних студената на универзитетима у Србији, од чега је природне науке и технику студирало око 35% дјевојака, док их је на факултетима који су упућивали на наставничка занимања било и до 60%. Међутим, од 1947. до 2001. године у укупном броју магистара наука било је свега 27% жена, а само 22% је одбранило докторат. Овај податак је један у низу сличних који може између осталог, бити објашњен и појавом тзв. „стакленог плафона“, то јест постављањем препрека за напредовање које се интериоризују без обзира што немају реалну основу (Popović & Duhaček, 2009: 683). Крајем

прве деценије 21. вијека, образовне карактеристике мушкараца и жена се у српском друштву увелико изједначавају, јер жене прихватају образовање као најефикаснију стратегију побољшања сопственог положаја. Иако је међу најнеобразованијом популацијом нешто више жена, више је жена и међу образованијима. И док прва чињеница представља остатак прошлости, друга је везана за нове трендове који су обухватили велики број развијених земаља, а који се односе на бројчану надомоћ жена на нивоу универзитетског образовања (Благојевић-Хјустон, 2012: 40).

Табела 1: Дипломирани студенти високих школа и факултета, према полу, 2007-2009.

Године	Број		%	
	Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци
2007	21097	13574	61	39
2008	24512	15818	61	39
2009	25810	16570	61	39

Извор: Статистика образовања, РЗС, у Жене и мушкарци у Републици Србији 2011, РЗС

Из табеле 1 видљиво је да иако се број дипломираних студената повећава из године у годину, однос између жена и мушкараца међу њима остаје константних 61:39 у корист жена.

Табела 2: Лица која су докторирала, према полу, 2007-2009.

Године	Број		%	
	Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци
2007	141	189	43	57
2008	234	284	45	55
2009	277	280	50	50

Извор: Статистика образовања, РЗС, у Жене и мушкарци у Републици Србији 2011, РЗС

У 2009. години први пут у историји Србије готово да је изједначен број жена и мушкараца који су докторирали. Убрзана феминизација научних звања повезана је дијелом и са погоршањем друштвеног положаја науке, као што је случај и у другим постсоцијалистичким земљама, а не искључиво с побољшањем положаја жена. Жене, наиме, улазе у она

подручја која напуштају мушкарци, тј. у подручја којима опада статус и плаћеност (Благојевић-Хјустон, 2012: 44). Да ли то значи да се изједначава број ангажованих жена у научним организацијама попут института и факултета?

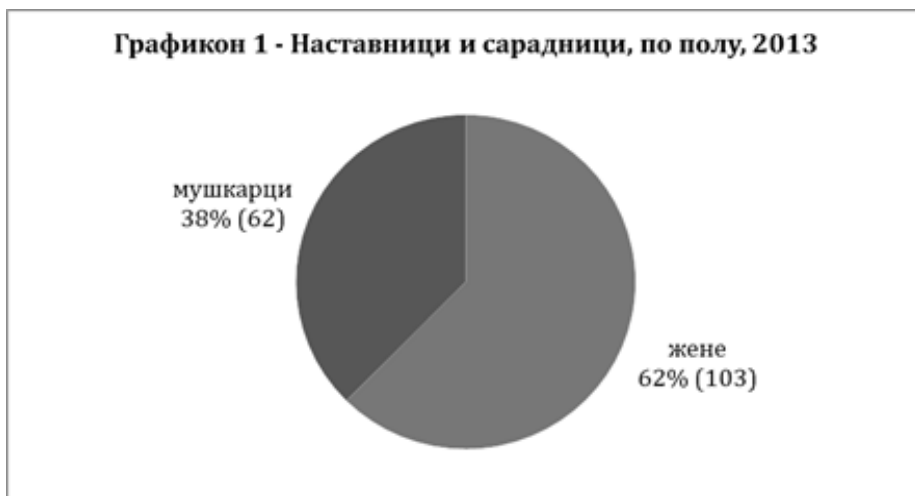
Табела 3: Наставници и сарадници на високим школама и факултетима, према полу, 2009/2010.				
	Број		%	
	Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци
Укупно	6810	8002	46	54
Доктори наука	3034	4777	39	61
Магистри и специјалисти	2068	1836	53	47
Без научног звања	1708	1389	55	45

Извор: Статистика образовања, РЗС, у Жене и мушкарци у Републици Србији 2011, РЗС

Изједначавање жена и мушкараца у стицању академских титула одражава се и на структуру наставног кадра на универзитетима, али иако оне представљају већину међу наставницима и сарадницима без научног звања или у звању магистра, мушкарци у Србији још увијек доминирају у звању доктора наука.

## Примјер дистрибуције формалне моћи на Филозофском факултету у Нишу

Филозофски факултет у Нишу, спада у факултете за које можемо рећи да има висок степен феминизације, барем према родној дистрибуцији наставника и сарадника. У 2013. години жене чине више од 3/5 (62%) наставног кадра.



Извор: Филозофски факултет у Нишу, 2013<sup>6</sup>

Како су факултети организације са изразитом способношћу саморепродукције, тј. стварања сопственог кадра, за предвиђање тренда феминизације индикативна је и структура наставног кадра по звањима. И на једном и на другом крају хијерахије звања жене су поново у предности. Међу редовним и ванредним професорима жена је 59% а мушкараца 41%, док је међу асистентима и сарадницима у настави 65% жена, а само 35% мушкараца. Ово су веома важне чињенице у креирању родно одговорних политика на факултетима јер указују да ће жене у наредној смјени генерација бити још више заступљене.

<sup>6</sup> Подаци прикупљени са званичне интернетске презентације факултета, <http://www.filfak.ni.ac.rs/>





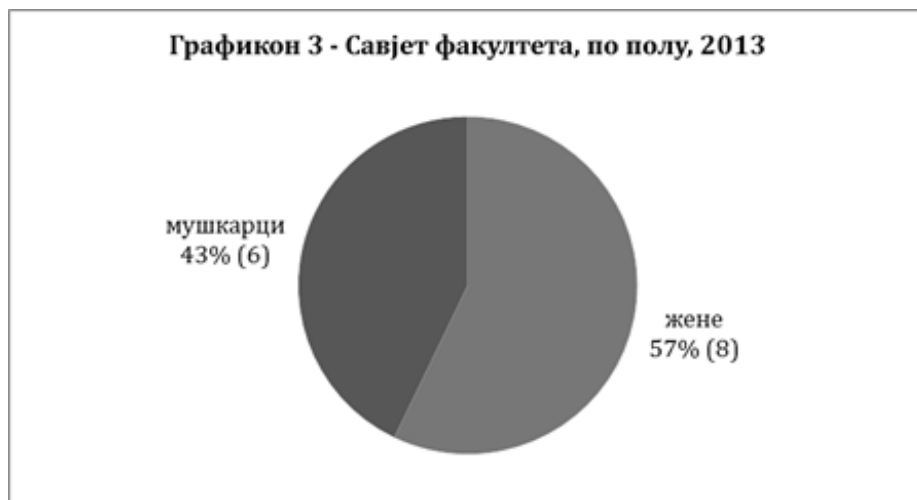
Извор: Филозофски факултет у Нишу, 2013<sup>7</sup>

Да ли се општа доминација жена у структури наставног кадра одражава и у расподјели формалне моћи? Органи управљања и пословођења Филозофског факултета у Нишу су дефинисани статутом факултета, и то су примарно: Савјет факултета, Наставно-научно вијеће, Декан, продекани, и управници департмана. Изборно вијеће, као стручни орган Факултета, нисмо уврстили у примарне органе управљања јер га чине сви наставници у радном односу. За нашу анализу је неопходно да се детаљније позабавимо надлежностима и структуром сваког од нивоа у хијерархији управљања, и тиме скицирамо мапу формалне моћи Факултета.

Надлежност Савјета факултета, дефинисане су чланом 61. Статута (Филозофски факултет у Нишу, 2013: 16). Савјет одлучује на стратешком нивоу, и представља највишу инстанцу у организационој хијерархији, доноси статут, бира и разрјешава декана, даје сагласност на најважније одлуке, и креира стратешку политику Факултета. У структури савјета жене су заступљене са 57%, а мушкарци са 43%, из чега би се могло закључити да постоји подзаступљеност жена у односу на њихово учешће од 62% у укупном броју запослених наставника и сарадника. Ипак, како се ради о органу формалне моћи са малим бројем чланова (14), не можемо констатовати да 5% представља значајну подзаступљеност јер би улазак

7 Подаци прикупљени са званичне интернетске презентације факултета, <http://www.filfak.ni.ac.rs/>

једне жене повећао њихово учешће на 64%.

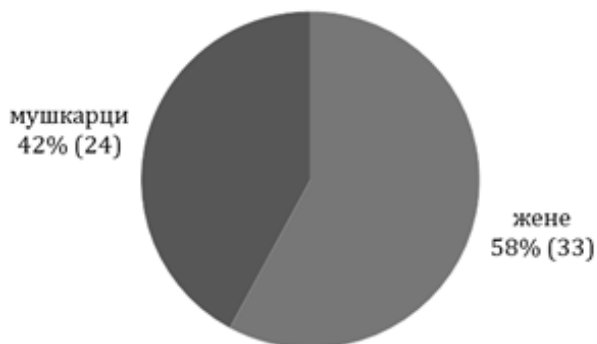


Извор: Филозофски факултет у Нишу, 2013<sup>8</sup>

Наставно-вијеће има више оперативну улогу, и његове надлежности су, између осталог утврђивање финансијских планова, пословних извјештаја, приједлога студијских програма, уписних квота, одобравање тема завршних радова и сл. Наставно-научно вијеће има сличну структуру Савјету факултета, 58% жена и 42% мушкараца, али како се ради о много већем броју чланова можемо констатовати значајнију надзаступљеност мушкараца у односу на учешће у укупном броју запослених.

<sup>8</sup> Подаци прикупљени са званичне интернетске презентације факултета, <http://www.filfak.ni.ac.rs/>

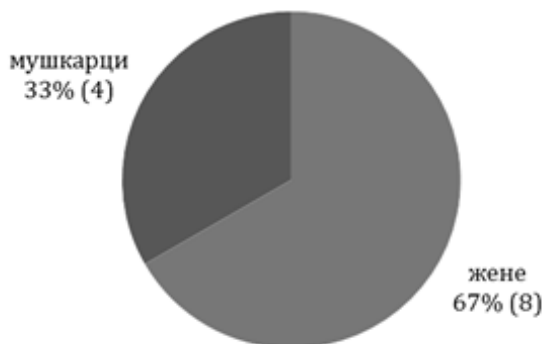
**Графикон 4 - Наставно-научно вијеће, по полу, 2013**



Извор: Филозофски факултет у Нишу, 2013<sup>9</sup>

У организационој структури факултета постоји 12 департмана, и сваким од њих руководи управник кога именује и разрјешава декан факултета. Структура на овом, за нашу анализу најнижем хијерархијском нивоу, је 2/3:1/3 у корист жена и имамо њихову надзаступљеност у односу на учешће у броју запослених наставника и сарадника.

**Графикон 5 - Управници департмана, по полу, 2013**



Извор: Филозофски факултет у Нишу, 2013<sup>10</sup>

9 Подаци прикупљени са званичне интернетске презентације факултета, <http://www.filfak.ni.ac.rs/>

10 Подаци прикупљени са званичне интернетске презентације факултета, <http://www.filfak.ni.ac.rs/>

Из претходних података видљиво је да је одговорна политика пракса у именованима академског особља у органе управљања на филозофском факултету у Нишу. На свим нивоима заступљеност жена је већа или приближна заступљености мушкараца. Изузетак је била позиција Декана факултета која је традиционално мушки домен. Од оснивања Факултета 1971. године ту дужност је обављало 12 мушкараца, а прва жена на ту позицију изабрана је 2016. године.

Формална моћ коју жене имају у оквиру организације, често може бити ограничена или потпуно блокирана од стране неформалне моћи која извире из традиционалних образаца понашања и ауторитета, као и социјалних веза које су у патријархалним друштвима традиционално јаче код мушкараца. За потпуније разумијевање проблема неопходно би било урадити истраживање перцепције неформалне моћи у појединим хијерархијским нивоима, како би се њеним поређењем са формалном моћи могли сагледати шири аспекти родне дистрибуције моћи на Факултету.

### **Истраживања неформалне моћи**

Организације одсликавају спољну културу као резултат начина на који се чланови организације понашају различито (или чак супротно) од званично прописаног обрасца. Оно што социолози називају „неформалном организацијом“ у великој мјери представља уобичајене начине дјеловања и међуодноса научених прије доласка у организацију (код куће, у заједници, школама, вршњачким групама итд) (Мојић, 2007: 357). Да ли и поред веома високе заступљености жена у управљачкој структури и даље постоји перцепција о мањем учешћу жена у одлучивању на Факултету? Да ли се ниво формалне моћи који жене „освајају“ у високошколским установама може поредити са нивоом утицаја који имају у сфери неформалне моћи, и на који начин га мјерити? Проблем „конкурентских парадигми“ (Kun, 1974) који је актуелан у већини савремених социолошких дисциплина, има велики утицај и на избор метода у истраживању организације. По Барелу и Моргану (Burrell and Morgan) функционалистичка и интерпретативна парадигма, које у методолошком смислу одговарају подјели на квантитативни и квалитативни приступ истраживању, представљају „алтернативне стварности“ и „међусобно искључиве начине приказивања стварности“. Функционалистичка парадигма, под утицајем позитивистичког приступа из природних наука, налаже истраживачу утврђивање правилности,

узрочних и функционалних веза међу варијаблама, док интерпретативни приступ подразумева да се друштвена стварност може разумјети само из перспективе учесника у конструкцији те стварности која није одвојена од њега самог (Burrell and Morgan, 1979, у Bryman, 2005: 207). За наш примјер перцепције родне дистрибуције моћи од велике је важности да на располагању имамо метод којим можемо да, релативно прецизно, мјеримо перцепцију моћи и њену расподелу унутар организације. У нашем примјеру то би био метод графика утицаја који је развио Арнолд Таненбаум (Tannenbaum, 1968) половином прошлог вијека. Таненбаум користи сљедећу номиналну дефиницију утицаја: „Било који процес у коме појединац или група појединаца одређује, то јест с намером утиче, на понашање друге особе, групе или организације“ (Tannenbaum, 1968: 5). У тој дефиницији и објашњењу метода он појам утицаја користи као синоним за моћ, тако да ћемо и ми оба термина (утицај, моћ) користити равноправно.

Идеја овог метода је да чланове организације питамо о њиховој перцепцији дистрибуције утицаја у организацији. Испитаници на Ликертовој скали оцјењују утицај сваког хијерархијског нивоа који је дефинисан у упитнику. Иако резултат означавамо као доживљени утицај чланова организације, у литератури није увјек јасно да ли неки аутори/истраживачи представљају тај доживљени утицај као стварни утицај. Основни предуслов за употребу метода графика утицаја је постојање више хијерархијских нивоа унутар организације. Означавањем просјечне вриједности утицаја на ординати и хијерархијског нивоа на апсциси координатног система, исцртавамо криву перцепције неформалне моћи (Илустрација 1).

## Илустрација 1 - Хипотетички пример графика утицаја



Извор: Tannenbaum, A. S, 1968

Примјер који је на илустрацији представља идеални облик криве који се појављује у организацијама са ригидном бирократском структуром, а по којој највиши нивои у хијерархији посједују највише утицаја у организацији док се он смањује спуштањем на ниже нивое. Крива контроле нам омогућава да мјеримо двије варијабле које се могу користити у објашњењу карактеристика дате организације. Прва је нагиб криве који изражава дистрибуцију моћи, а друга је укупна количина моћи у организацији. Осјенчена зона испод криве утицаја представља укупну неформалну моћ (укупан утицај) у организацији. Како је за нас у овом случају интересантна родна расподела неформалне моћи у организацији, један графикон би био израђен на основу питања о перцепцији моћи жена, а други на основу питања о перцепцији моћи мушкараца.

Операционализација криве контроле може бити у два скупа (мушкарци, жене) стандардизованих питања која се понављају за сваки хијерархијски ниво у организацији. Општи образац питања можемо дефинисати као: „По Вашем мишљењу, колико утицај на доношење одлука (о ...) имају жене (мушкарци) у наведеним хијерархијским нивоима Вашег факултета?“

	нема утицаја	веома мали утицај	мали утицај	велики утицај	веома велики утицај
Савјет факултета					
Наставно-научно вијеће					
Декан факултета					
Продекани факултета					
Управници департмана					

Дајући категоријама одговора вриједности једнаке удаљености (нпр. 1, 2, 3, 4, 5), могуће је из одговора испитаника израчунати просјек перцепције утицаја жена или мушкараца у сваком индивидуалном хијерархијском нивоу у организацији. Повлачењем линије између ових просјека за жене или мушкарце исцртавамо криву перцепције укупне неформалне моћи. Релативно поређење између дистрибуције формалне и перципиране неформалне моћи можемо постићи уколико у један од упитника унесемо вриједности добијене на основу формалне дистрибуције, чиме би могли исцртати криву формалне моћи. Индикатори разлике би били нагиб криве и количина укупне моћи. Операционализација употребом питања која се односе на уже области доношења одлука омогућила би нам прецизније исцртавање криве утицаја у појединим областима одлучивања, али отежала касније интегрисање у општу криву контроле у организацији. Уже области могу бити: утицај на пријем кадрова, напредовање у каријери, оперативно и стратешко одлучивање, финансијско пословање итд. Ипак, дискусију о проблему сегментације и мјерења утицаја у појединачним аспектима организационе стварности смо принуђени оставити за неку другу прилику.

### Закључак

Родни односи утичу на друштвену организацију рада, што се првенствено огледа у полној сегрегацији занимања, послова и организација рада. Род обликује и значење које људи приписују одређеним занимањима, пословима и организацијама рада, тако да се неки сматрају прикладнијим за жене или за мушкарце. Такође, на основу родних разлика често се одређује и „вриједност“ неког занимања или посла, у смислу финансијске компензације и пожељности (статуса). Факултети као организације рада су специфично окружење за истраживање родних односа, посебно односа моћи. Површна анализа статистике из посљедње двије деценије лако нас може навести на закључак да су организације

високог образовања постали узор за родну равноправност у српском друштву. У периоду 1990-2007. година порастао је број жена запослених у научним институтима са 45% на 52,4% (РЗС, 2008), а у 2009. години жене чине 44% свих доктора наука, магистара и специјалиста међу наставницима и сарадницима на високим школама и факултетима (РЗС, 2011). Изједначавање жена и мушкараца у стицању академских титула одражава се и на структуру наставног кадра на универзитетима. Феминизација особља је највидљивија на најнижем нивоу – сарадник без научног звања – гдје има преко половине жена (Благојевић-Хјустон, 2012: 45), али не треба занемарити чињеницу да су факултети организације које саме стварају своје кадрове и да већи број жена у нижим научним звањима у наредној деценији неминовно води смањењу мушке доминације у највишим звањима. На жалост број жена које су ангажоване као наставници и сарадници у организацијама високог образовања такође није показатељ родне еманципације у овој област, него прије показатељ феномена феминизације ученог и у другим областима. Феминизација професије факултетског наставника је узрок опадања друштвеног статуса професије коју мушкарци напуштају, расте број ангажованих жена, а она даље губи не само друштвени статус већ прије свега и економску снагу. Тако је и с позицијом који наука и образовање заузимају данас у српском друштву, али и на глобалном плану. Овакав раст је сигурно и посљедица тога што академска каријера у Србији данас не пружа висок друштвени статус, и жене само улазе у празан простор који су мушкарци оставили за собом, док се они окрећу профитабилнијим занимањима (Роровић & Дућацек, 2009: 684). Из података наведених на претходним странама можемо закључити да постоји тенденција феминизације високог образовања. Све је већи број жена са факултетском дипломом, и све више их је ангажовано у организацијама високог образовања као предавачи и сарадници. Ипак потпуније, социолошко разумијевање проблема захтијева да посматрамо иза званичне статистике, и анализирамо феномене попут неформалне моћи у организацији.



## Референце

- Благојевић-Хјустон, М. (2012). Жене и мушкарци у Србији: Шта нам говоре бројеви? (р. 77). Београд: UNDP - Програм уједињених нација за развој.
- Branković, S. (2007). *Uvod u metodologiju: Kvalitativni metodi itraživanja društvenih pojava*. Београд: Megatrend univerzitet primenjenih nauka.
- Bryman, A. (2005). *Research Methods and Organization Studies*. New York: Routledge.
- Филозофски факултет у Нишу. СТАТУТ ФИЛОЗОФСКОГ ФАКУЛТЕТА У НИШУ (2013).
- Goldsby, M. G. (1998). *New Organization Forms: An Examination of Alienation and Ideology in the Postindustrial Workplace*. Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Hardy, C., & Clegg, S. R. (1999). Some Dare Call It Power. In S. R. Clegg & C. Hardy (Eds.), *Studying Organization: Theory and Method* (2nd ed., pp. 368–387). London: SAGE Publications.
- Kun, T. (1974). *Struktura naučnih revolucija*. Београд: NOLIT.
- Luhmann, N. (1979). *Organizirana moć*. *Naše teme*, 6.
- Milić, A. (2001). *Sociologija porodice*. Београд: Čigoja.
- Milošević, B. (2004). *Umeće rada: Prilozi sociologiji rada*. Novi Sad: Prometej.
- Milošević, B., Šljukić, M., & Vučević, T. (2011). Žene u zagrljaju diskriminacije (р. 221). Novi Sad: OLD Commerce.
- Mojić, D. (2007). Organizacije i nacionalna kultura. *Sociologija*, XLIX(4), 347–368.
- Mozer, C. A. (1962). *Metodi anketiranja u istraživanju društvenih pojava*. Београд: Kultura.
- Popović, D. (2004). Nauka, rod i moć: slučaj Srbija. *Genero*, 4(5), 123–134.
- Popović, D., & Duhaček, D. (2009). Od ciriškog kruga do studija roda, rodna ravnopravnost i visoko obrazovanje u Srbiji. *Godišnjak Fakulteta političkih nauka*, (3), 681–693.
- Република Србија - Републички завод за статистику. (2008). Жене и мушкарци у Републици Србији (р. 70). Београд.
- Република Србија - Републички завод за статистику. (2011). Жене и мушкарци у Републици Србији. Београд.
- Schwab, D. P. (1985). Reviewing empirically based manuscripts: perspectives on process. In L. L. Cummings & P. J. Frost (Eds.), *Publishing in the Organisational Sciences* (pp. 171–181). Irwin: Homewood.
- Стјепановић-Захаријевић, Д. (2010). Род, идентитет и развој (р.

173). Ниш: Филозофски факултет у Нишу.

Tannenbaum, A. S. (1968). Control in Organization. In A. S. Tannenbaum (Ed.), Control in Organization (pp. 3–29). New York: McGraw-Hill.

Закон о забрани дискриминације (2009). Београд: Народна скупштина Републике Србије.

Закон о равноправности полова (2009). Београд: Народна скупштина Републике Србије.

Mile Vukajlovic  
University of East Sarajevo  
Faculty of Philosophy Pale

### AN EXAMPLE OF METHODOLOGICAL CONCEPT OF INFORMAL POWER RESEARCH IN A WORK ORGANISATION

**Summary:** *In this paper, the authors present a methodological concept of informal power research, on example of the possibility of its use in the organization of higher education. Gender equality means that women and men have equal opportunities, rights and obligations in their social, professional and family environment. Although it is often reduced to an equal distribution of paid and unpaid work, a broader concept includes many more indicators such as the political dimensions of gender and physical integrity of men and women. Some studies only stresses the dimension of equality, while the other focuses on the evaluation of the same gender roles and the transformation of existing practices, but most researchers in this field agree that gender equality has many different dimensions that can not be subsumed under a single one-dimensional indicator. Sociologists usually recognize gender inequality in unequal access of women and men to social resources, money, time, social division of labor and the labor market. In this paper we consider the faculties as an organization of higher education, ie. organization of work, as the area of human social organization in which different interests of individuals and groups condition relations of cooperation and conflict, and investigating whether the formal power that women have within the organization is limited or completely blocked by the informal power that originate from the traditional patterns of behavior and authority.*

**Key words:** *work organization, method, gender, power, higher education*