
USKLAĐIVANJE RODNIH ULOGA KAO OSNOVA KVALITETA ŽIVOTA

Ana Nešić, Filozofski fakultet, Novi Sad

Sažetak

Sadržaji koji određuju kvalitet života vezani su za faktore životne sredine, ekonomske faktore, socijalne i personalne faktore koji u velikoj meri određuju i odnose među ljudima i, posebno, odnose među polovima. Izuzetno značajni za kvalitet života su rad, razvoj i rezultati koji se radom postižu. Karijera se danas sagledava kao razvoj vlastitih kompetencija, shvatanje smisla rada, kroz integraciju psiholoških, socioloških, obrazovnih, fizičkih, ekonomskih faktora koji zajedno oblikuju karijeru pojedinca tokom života. Razvoj karijere žena se često razlikuje od karijere muškaraca, zahvaljujući postojanju fenomena *staklenog plafona* koji predstavlja nevidljivu prepreku u napredovanju žena, a koja deluje na njihovo ponašanje. Usklađivanje rodni uloga u poslovnom i privatnom životu žena predstavlja imperativ za poboljšanje kvaliteta života svih građana.

Ključne reči: rodne uloge, karijera, kvalitet života, *stakleni plafon*, žene

HARMONIZATION OF GENDER ROLES AS A BASIS FOR LIFE QUALITY

Abstract

Activities that determine the quality of life are related to environmental factors, economic factors, social and personal factors that largely determine the relationships among people and, especially, relations between genders. Particularly important for the quality of life is work, development and work results. Career is now perceived as a development of our own competencies, understanding of the meaning of work through the integration of psychological, sociological, educational, physical and economic factors, which together form the individual's career in life. Women's career developments are often different from men's, due to the phenomenon of the *glass ceiling*, which represents an invisible barrier to the advancement of women, and which often influences their behaviour. Harmonization of gender roles in business and private life of women is imperative to improve the quality of life all citizens.

Key words: Gender roles, Career, Life quality, *Glass ceiling*, Women

TIMS Acta (2017) 11, 45-52

Uvod

U savremenim uslovima poslovanja žene su sve prisutnije u potpuno različitim nivoima i aspektima angažovanja. Rast se podjednako uočava u Kini, Aziji, Latinskoj Americi, Africi, kao i u razvijenim delovima sveta. Osnovni razlozi za ovakvu promenu mogu se posmatrati kroz veću dostupnost obrazovanja, stvaranje novih potreba koje se javljaju kod žena, promenjen stav prema ulozi žene i ekonomsku potrebu za uvećanjem porodičnog budžeta. Povećanje broja školovanih žena, zakonske regulative koje su nametnule razvijene zemlje, drugačiji zahtevi posla koji jednako odgovaraju i ženama i muškarcima, kao i ekonomske potrebe porodice kojoj je za opstanak neophodno više prihoda, predstavljale su osnovu za značajno veći radni angažman žena u društvu. Možda još važniji razlog jeste razvoj potreba samih žena koje su obrazovanjem i mogućnostima pokretljivosti u društvima počele više da se bave sobom i svojim potencijalima koji su vekovima bili usmereni na unapred zadate uloge. Na taj način su se stvorili uslovi za dualnu karijeru žene, koja ne bi predstavljala problem da društveni okviri podržavaju i jedan i drugi aspekt u životu žene. Razvijene zemlje ulažu napore da se rodne razlike umanje u što većoj meri. Međutim, u uslovima rada u našoj zemlji, gde su zakonski okviri nenaklonjeni ženama ili se ne koriste na pravi način kako to zakon dozvoljava, uveliko je otežan rad u pravcu usaglašenog funkcionisanja žene i na poslu i u porodici. Rodna ravnopravnost, kao jedna od mogućih i potrebnih čovekovih sloboda, mogla bi doprineti i povećanju kvaliteta života oba pola.

Kvalitet života podrazumeva kompleksan i dinamičan koncept koji odražava objektivne, subjektivne, makrodruštvene i mikroindividualne, pozitivne i negativne uticaje koji su u interakciji (Lawton, 1997). Teorijski posmatrano, kvalitet života obuhvata veoma mnogo faktora uticaja, a pre svega psihosocijalno i ekonomsko blagostanje, zdravlje i formiranu ulogu u društvenom funkcionisanju, nezavisnost, autonomiju i kontrolu nad životom, socijalne odnose i zadovoljstvo koje iz njih proizilazi. Kriterijumi za određivanje kvaliteta života tako zadiru u suštinska pitanja života, kao što su: svrha i smisao, razum i spoznaja, ljubav, dobrotu, pravdu i mudrost. Istraživanja i merenja kvaliteta života su u velikoj meri u funkciji toga kako sam istraživač shvata

kvalitet života. U literaturi je moguće pronaći sledeće indikatore kvaliteta života: ekonomsko blagostanje, uspostavljajući *Indeks održivog ekonomskog blagostanja* kao kriterijum, zatim *Psihološki indeks kvaliteta života*, kao i *Indeks sreće na planeti*. Pošto kvalitet života podjednako sadrži objektivne i subjektivne elemente, prvi se meri objektivnim pokazateljima blagostanja, dok se drugi meri pitanjima koja se odnose na stepen zadovoljstva (Major, 2014).

Jedno od novijih istraživanja rađeno u zemljama u proširenju pokazalo je da u Srbiji, kao i u ostalim zemljama proširenja (osim Islanda), „postoji relativno visok procenat i žena i muškaraca koji doživljavaju sukob na relaciji *posao–privatni* život. U stvari, Srbija ima najveći procenat stanovništva koji doživljava sukob na relaciji *posao–privatni* život (80%) od svih zemalja u kojima je ispitivanje izvršeno. Moguće je da to ima veze s organizovanjem posla i nefleksibilnim radnim vremenom. Razlika u doprinosu muškaraca i žena kućnim poslovima u Srbiji (50 procentnih poena) je iznad proseka u EU. Veća je nego u Hrvatskoj (43 procentna poena), ali je slična ostalim zemljama Zapadnog Balkana. Rezultati ukazuju na mogućnosti povećanja stope učešća žena na tržištu rada razvijanjem uravnotežene organizacije posla. To bi, takođe, moglo da posluži i u svrhe postizanja veće ravnopravnosti polova u smislu poslovnih i porodičnih obaveza” (Evropska fondacija za poboljšanje uslova života i rada, 2013:6).

Rodna nejednakost je samo jedna od nejednakosti kojoj nije u dovoljnoj meri pridavana posebna pažnja. Neravnopravnost se nije primećivala samo u porodici, već je veoma jasno postojala i u radnim organizacijama, pre svega, kada su u pitanju zarade, napredovanja i uticaj na važne odluke u poslovanju. Komparativna studija Srbije i zemalja Evropske Unije o rodnom ekonomskim nejednakostima pružila je sistematsku analizu rodni nejednakosti vezanih za probleme ekonomske participacije i distribucije ekonomskih resursa u Srbiji, a posmatrano kroz zahteve Evropske Unije. Rezultati analize ukazuju na to da promene u rodni odnosima unutar porodice zaostaju za promenama u sferi zapošljavanja. Rad u kući i briga o porodici uglavnom su zaduženja žena. Opterećenje dvostrukog rada doprinosi povećanju frustracije, stresa, umora i nižeg stepena zadovoljstva životom. Opstanak ovakve neravnoteže

moći je u velikoj meri u funkciji kulturoloških obrazaca koji svojim pritiscima otežavaju i usporavaju promene uloga u porodici (Babović, 2010).

Definisanje i razvoj rodni uloga može da doprinese poboljšanju kvaliteta života žena, ali je kvalitet života jedan od preduslova uspostavljanja rodni uloga kojim se doprinosi razvoju.

Rodne uloge

Kulture, sa svojim specifičnostima, određuju i učenje polni uloga koje se često zadržavaju, bez obzira na godine i nivoe obrazovanja. U zapadnoj kulturi obeležja muške socijalne uloge odnose se na ispoljavanje junaštva i kavaljerstva, dok je ženska uloga usmerena na brigu o drugima i uspostavljanje bliskih i dugotrajnijih odnosa sa drugim ljudima. Pojam uloge odnosi se na niz očekivanih obrazaca ponašanja koje neko treba da ispoljava u skladu sa položajem koji zauzima u određenoj grupi. Očekivano ponašanje obuhvata postupke koji se smatraju obaveznim da ih izvršava onaj koji ima određeni položaj, postupke na koje ima pravo onaj koji ima određeni položaj, određene načine psihološkog reagovanja koji se smatraju prirodnim za osobe koje imaju određene položaje u društvu ili grupama. Da bi smanjile uticaj *staklenog plafona*, žene često počinju da se ponašaju kao muškarci, usvajajući obrasce ponašanja koji im često i ne odgovaraju, ali doprinose njihovom prihvatanju u društvu. Preuzimanje uloge koja je samo zasnovana na proceni kako bi to moglo da izgleda, može da doprinese formiranju ponašanja koje je prenaplašena uloga, a što se najčešće vidi u politici i manirima političarki velikih zemalja, ili što je mnogo češći način reagovanja, povlače se iz borbe i bave se stvarima koje su društveno poželjnije. Odustajanje nosi i cenu odricanja od sopstvenih motiva, koja je često povezana sa frustracijom, nezadovoljstvom i psihosomatskim problemima.

Razvoj i napredovanje žena je otežano i nepostojanjem, u dovoljnoj meri, mogućnosti da se putem usvajanja uloga u procesu socijalizacije, posmatrajući druge žene kao uzore u ključnim korporativnim položajima, negativno utiče na mogućnost razvoja i sopstvenu mentalnu stimulaciju. Istraživanja pokazuju da je mnogo veći procenat žena na rukovodećim mestima u nižim hijerarhijskim strukturama, nego na višim nivoima

rukovođenja. Koliko god se poricalo postojanje *staklenog plafona*, ne može se opovrgnuti niz nalaza iz istraživanja vezanih za mogućnost pozicioniranja u odnosu na rodnu neravnopravnost, kao i niz situacija iz svakodnevnog života iz raznih delova sveta.

Vaspitanje koje je u našim uslovima zasnovano na autoritarnim principima, nameće određene polne uloge i utiče na vaspitanje dece u našoj zemlji. Pogrešno tumačenje potrebe za razvojem ženskog pola često je posmatrano kroz prizmu muškog napredovanja i stavljeno, nažalost, u funkciju kompetitivnog odnosa između dva pola. Potpuno nepotrebno, potreba za razvojem se doživljava takmičarski, čime se ugrožava pozicija i jednih i drugih u zajedničkim aktivnostima. Sa aspekta žena, takmičenje sa muškarcima u razvoju je unapred izgubljena trka, budući da se pojačava fenomen *staklenog plafona* koji podrazumeva situacije u kojima žena vidi mogućnost za razvoj, a socijalno okruženje takvu mogućnost ne podržava ili čak sputava.

Poziciju žena u društvu u velikoj meri određuju i stavovi i uverenja samih žena. Pored *staklenog plafona* u socijalnoj sferi postoji i određeni vid *staklenog plafona* u glavama žena. Jedan od najpoznatijih stereotipa vezanih za poziciju žena je proveren u čuvenom Goldbergovom eksperimentu još 1968. godine. Istraživanje se sastojalo iz sledećeg: određeni tekst je bio podeljen ispitanicima, pri čemu je jedna polovina dobila tekst potpisan muškim, a druga polovina ženskim imenom. U uslovima istraživanja u kojima su ocenjivači bile samo žene, bolje su ocenjivani radovi potpisani muškim imenom, a kada su ocenjivači bili oba pola, ta razlika nije bila značajna (Levenson, Burford, Bonno, & Davis, 1975).

Osamdesetih godina prošlog veka mogla se čuti teorija o strahu od uspeha koje žene imaju i koji ih usporava i otežava napredovanje. Socijalno okruženje se nije preterano trudilo da negira ove postavke, već ih je samo diskutovalo, i, tek sa pozicija feminizma, negiralo.

Poseban problem nastaje kada se pojavi nezadovoljstvo žene vezano za opterećenost obema ulogama, a koje izaziva nemogućnost zadovoljenja neke druge potrebe, vezane za slobodno vreme koje najčešće i ne postoji, u borbi da se uloge na poslu i uloga u porodici pomire na najbolji mogući način.

Promenom odnosa koji je dominirao u tradicionalnoj porodici, odnos *posao-porodica* je postajao sve značajniji i privlačio je mnogo pažnje u istraživanjima, čemu je doprinela činjenica da se žena zapošljavala izvan kuće i preuzimala odgovornost za niz drugih poslova, stižući nova pozitivna i negativna iskustva istovremeno (Aycan & Eskin, 2005). Negativna iskustva učestvovanja u višestrukim ulogama ogledaju se u konfliktu porodice i posla, a definisana su kao forma konflikta među ulogama koji uključuje poteškoće ispunjavanja zahteva jedne strane zbog zahteva druge strane, stvarajući pri tome pritiske zbog nekompatibilnosti uloga (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflikt *posao-porodica* posmatra se kao konflikt koji se sastoji iz dva podtipa: prvi, u kojem se aktivnosti i obaveze vezane za posao mešaju i utiču na porodični život i koji se označava kao konflikt *posao-porodica*; i drugi, u kojem porodični život utiče na poslovni i koji se označava kao konflikt *porodica-posao*. Sa druge strane, pozitivna iskustva povezivana su sa zauzimanjem višestrukih uloga koje se konceptualizuju u unapređenju psiholoških i socijalnih potencijala koji nastaju kao rezultat spajanja tih uloga i aktivnosti. Preduslovi za pojavu konflikta *porodica-posao* i *posao-porodica* se mogu posmatrati i kroz povećane zahteve od zaposlenih u pravcu veće posvećenosti poslu, većih očekivanja od posla i razvijenijim potrebama za realizovanjem sopstvenih potencijala, zahtevajući više vremena, znanja, odgovornosti.

Prvi koji su identifikovali konflikt *porodica-posao* kao specifičnu vrstu stresa unutrašnjih uloga bili su Grinhaus i Bojtell (Greenhouse & Beutell, 1985) koji su ovaj konflikt definisali kao dva ili više setova pritiska koji se dešavaju istovremeno. Konflikt *porodica-posao* nastaje i raste u uslovima u kojima ispunjavanje očekivanja vezanih za jednu ulogu nije kompatibilno sa očekivanjima povezanim sa drugom ulogom. Istovremeni pritisci na poslu i u porodici međusobno su nekompatibilni, budući da nezadovoljenje zahteva jedne uloge značajno otežava ostvarenje zahteva druge uloge. Nekompatibilnost između uloga može da ima veoma negativne efekte na kvalitet života u obe uloge. Radne uloge se u brojnim istraživanjima tretiraju kao važnije od porodičnih (Carlson & Kacmar, 2000; Greenhouse & Powell, 2006). U situacijama kada zaposleni ulaže više emocija i vremena u svoj posao, smanjuje se ulaganje u

aktivnosti u privatnom životu i neradnom vremenu, što čini podlogu za sukob radnih i neradnih uloga (Carlson, Grzywacs, & Zivnuska, 2009).

Promena rodni uloga doprinela je razvoju i povećanju sukoba odnosa *posao-porodica* (Byron, 2005; Greenhouse & Beutell, 1985; Greenhouse & Powell, 2006). Očekivanja koja se odnose na žene kao majke, supruge, stručnjake, stvaraju uslove za uspostavljanje sukoba *posao-porodica*. Asimetrična podela uloga između partnera predstavlja osnovu za postojanje sukoba uloga, kako u tradicionalnoj porodici u kojoj muškarac i žena svoje uloge vide odvojeno, do netradicionalne koju odlikuje deljenje uloga između muškaraca i žena (Bird, Bird, & Scruggs, 1984).

Konflikt *posao-porodica* često se pokazuje mnogo većim nego konflikt koji je vezan za posao i druge neradne aktivnosti, budući da se za porodicu vežu mnogo veće emocije i značaj (Carlson, Grzywacs, & Zivnuska, 2009).

Kod zaposlene žene uočen je značajno viši stupanj konflikta koji se tiče konflikta *porodica-posao*, nego što je to slučaj kod zaposlenih muškaraca. Nisu pronađene značajne rodne razlike između žena i muškaraca kada je u pitanju odnos *porodica-posao*, posebno stavovi koji su vezani za rodne uloge. Takođe, nisu uočene značajne razlike među roditeljima koji imaju mlađu decu i onih koji imaju tinejdžere u vezi sa konfliktom *porodica-posao*, kao i rodni ulogama.

Značaj relacije *posao-porodica* uslovio je stvaranje nekoliko stanovišta i teorijskih pristupa koji su pokušali da objasne ovaj komplikovan odnos. Odnos *posao-porodica* sagledavao se u početku sa tradicionalnog stanovišta. Tradicionalno stanovište podrazumeva da je muž glavni hranilac porodice, a žena obavlja najveći deo porodičnih poslova. Sa druge strane, simetrično netradicionalno stanovište naglašava ravnomernu raspodelu uloga u porodici, koja podrazumeva i angažovanje oko zarade i aktivnosti i izvan kuće. Zastupnici ovog pristupa saglasni su, ipak, da žene više vremena provode u porodičnim poslovima nego muškarci, čak i u domaćinstvima gde su oba partnera zaposlena.

Najdominantniji teorijski pristup, Teorija preliivanja, nastala je kao praktična teorija, prema kojoj ono što se dešava na poslu utiče na porodične odnose i sve ono što osoba radi kada nije na poslu. Teorija preliivanja podrazumeva da se efekti i poslovnog i porodičnog

aspekta prelivaju jedan na drugi kroz emocije, stavove, veštine i ponašanja koja ljudi donose u kuću sa posla ili iz kuće na posao. Smatra se da je smer uticaja značajniji iz pravca posla ka porodici. Proširena Teorija prelivanja ne pretpostavlja samo pozitivan prenos iz poslovne u porodičnu sredinu već ujedno i negativan. Prema Teoriji kompenzacije smatra se da postoji inverzan odnos između posla i porodice i ljudi različito investiraju u ova dva sadržaja života. Pojedinaac u jednoj sferi ostvaruje, radi ili dobija ono što u drugoj sferi ne može. Teorija kompenzacije pretpostavlja da postoji negativna asocijacija između porodičnih i poslovnih varijabli i smatra da individue traže satisfakciju u jednom aspektu da bi nadomestile nezadovoljstva u drugom domenu. Kompenzacija bi se odnosila na dopunsku kompenzaciju koja se ostvaruje u uslovima u kojima osoba poželjne stvari kojih nema dovoljno u jednom domenu teži da ostvari u okviru drugog. U ovom kontekstu se pominje i reaktivna kompenzacija, koja nastaje kada osoba negativna iskustva sa posla kompenzuje u okviru porodice i u slobodno vreme. Treći koncept koji se odnosi na povezanost porodice i posla je Teorija segmentacije koja naglašava da posao i neposao ne utiču jedno na drugo (Lambert, 1990). Teorija segmenata polazi od pretpostavke da su posao i porodica nezavisne i odvojene prostorno, vremenski i funkcionalno i da to omogućava njihovo nezavisno funkcionisanje. Ovaj pristup pretpostavlja da je porodica sfera intimnosti, afektivnosti i intenzivnih međuljudskih odnosa, dok je posao sfera koja je impersonalna, kompetitivna i uglavnom instrumentalna. Međutim, ovaj stav je bio u velikoj meri proveravan, sa zaključkom da je segmentacija najčešće rezultat veštački stvorenih uslova. Segmentacija je sagledavana kao aktivan proces u kojem su pojedinci određivali ponašanja. Model, odnosno Teorija kongruencije ili podudarnosti, ukazuje na to da treća varijabla utiče na vezu između porodičnog i poslovnog domena, utičući na svaki od ovih domena na sličan način. Model kongruencije je sličan Teoriji prelivanja, tako što oba modela uključuju sličnosti u ova dva domena. Međutim, Teorija prelivanja pripisuje ove sličnosti preimućtvu jednog domena nad drugim, dok model kongruencije pripisuje uzroke problema trećem faktoru. Prema Teoriji instrumentalnosti, posao i porodica su povezani tako što je jedna od ovih sfera uvek sredstvo za postizanje željenih rezultata u onoj drugoj.

Osnovna postavka teorije je da dobri poslovni rezultati predstavljaju sredstvo za obezbeđivanje kvaliteta života. Teorija konflikta smatra da su ove dve sfere generalno nekompatibilne i da uspeh u jednoj sferi neminovno vodi ili zahteva žrtve u drugoj sferi. Za razliku od ove teorije, Integrativna teorija pretpostavlja da su posao i porodica toliko isprepleteni da je nemoguće posmatrati ih zasebno (Lambert, 1990).

Pored teorija koja se bave povezivanjem porodice i posla, istraživači su isticali značaj definisanja pravaca uticaja, odnosno, bavili su se pitanjima da li posao ima uticaja na porodicu ili porodica ima uticaja na posao. Prema Ebiju i dr. (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005), ovi uticaji imaju različite prednosti i povezani su sa različitim ishodima. Studije pokazuju da je konflikt *posao-porodica* mnogo češći nego konflikt *porodica-posao*. Takođe, istraživači odnosa *porodica-posao* ukazuju na to da postoji mnogo pozitivnih, ali i negativnih strana povezivanja ovih aspekata i da oni predstavljaju različite konstrukte, a ne suprostavljene strane.

Za smanjenje uticaja *staklenog plafona* od velikog značaja je razvoj osobina ličnosti koje bi doprinele smanjivanju subjektivnih problema u toku suočavanja sa *staklenim plafonom*. Pre svega, to su osobine vezane za samopoštovanje, samosvest, kao i motivacione karakteristike. Samosvesne osobe dobro razumeju sopstvene emocije, vrednosti i motive, i dobro znaju koje su im prednosti, a koje mane. Oni znaju kuda su se uputili i svoje postupke usklađuju sa tim. Nasuprot tome, čovek kome nedostaje samosvest će donositi odluke koje zahtevaju kompromise sa sopstvenim vrednostima, i koje zato izazivaju unutrašnje potrebe. Samosvesni ljudi odvajaju deo dana da na miru razmisle o svojim odlukama, a to im omogućava da donesu odluke koje su u skladu sa njihovim principima i ciljevima, a koji su autentični i iskontrolisani. Razvoj društva podrazumeva i usaglašen razvoj zaposlenih oba pola i, mnogo više, nivoa poštovanja i tolerancije od postojećih, posebno u našoj zemlji (Wagner, Ford, & Ford, 1986). Zakonske regulative su postavile okvire, ali to nije uvek dovoljno. Interesantno gledište, koje se samo čini demokratskim, moralo bi biti ozbiljno preispitano u specifičnostima posebnih vrednosnih konteksta. Kada su u pitanju konflikti uloga, koji su često posledica usvojenog

sistema vrednosti i ponašanja, rezultati pokazuju da veći rizik negativnog uticaja konflikta između poslovnog i porodičnog života imaju osobe koje imaju veći broj porodičnih uloga; zatim oni koji posvećuju više vremena poslu i oni koji imaju više odgovornosti van posla. Zajedničko u većini istraživanja konflikta uloga je da zaposleni sa visokim preopterećenjem uloge doživljavaju negativno prenošenje konflikta sa posla na porodicu, te se češće odlučuju za manje porodice i odlažu stvaranje potomstva. Osećanje pritiska zbog nedostatka vremena i preopterećenosti, osećanje krivice zbog ispunjavanja poslovnih zahteva, ali ne i onih prema porodici, dovode do negativnih posledica po fizičko i, posebno, mentalno zdravlje.

U svetu su se brojna istraživanja bavila posledicama dualne karijere žene, koje su se kretale i u pozitivnom i u negativnom pravcu. Na primer, pozitivan odnos supruga prema ženinom profesionalnom angažovanju bi mogao pozitivno da utiče na odnose u braku, predstavljaju nalazi istraživača Hekmana i saradnika još davne 1977. godine (Heckman, Bryson, & Bryson, 1977).

Razvoj karijere žene je i dalje prepušten samo njenim ličnim motivima i angažovanju, dok se o usklađenosti porodičnog života i poslovnog razvoja još uvek samo priča, u manje-više isključivo ženskim krugovima. Činjenica je da i najrazvijenije zemlje još uvek tragaju za najoptimalnijim rešenjima ovog problema. Tako, američki primeri pokazuju da muškarac nakon ženidbe godišnje štedi 218 sati kućnih poslova, što ako se pomnoži sa 44 (prosečan broj godina trajanja bračnog života) iznosi 9.592 sata ili pet godina koje je mogao da posveti karijeri, razonodi, itd.

Stakleni plafon

Stakleni plafon se može posmatrati i kao jedna od najjačih metafora za analizu nejednakosti između muškaraca i žena na radnom mestu, a odnosi se na nevidljivu barijeru koja se iznenada pojavi u napredovanju žena u odnosu na vertikalnu mobilnost u poslu. Izraz je rasprostranjen u medijima, kao i u zvaničnim vladinim izveštajima i akademskim publikacijama. Naučnici su ponudili razne teorije kako bi objasnili fenomen *staklenog plafona*. Međutim, mehanizmi koji stoje iza ovog efekta su i dalje uglavnom nepoznati. Na jednoj strani su teorije

socijalnog kontakta zasnovane na tradiciji, dok su druge teorije nastale kao posledica razvoja teorija o upravljanju ljudskim resursima. *Stakleni plafon* podrazumeva nekoliko tipova prepreka. Prve, strukturne prepreke podrazumevaju barijere definisane organizacionom politikom i praksom. Bihevioralne prepreke su zasnovane na obrascima korporativne kulture i društvene tradicije. Razlikuju se dva različita modela nastanka *staklenog plafona*: Model deficita i Model razlike. Prvo, Model deficita opisuje strukturne barijere koje sprečavaju žene da napreduju iznad određenog nivoa. Drugo, Model razlike ukazuje na kulturološka verovanja koja smanjuju žensku želju da se postigne uspeh. Zajedničko za oba modela je postojanje predrasuda u opažanju i stvaranju stereotipa vezanih za mogućnosti žena u poslu. Nažalost, strukturne prepreke se uočavaju tek kada se *stakleni plafon* pojavi u praksi. Bihevioralni model opisuje ove prepreke kao pomanjkanje poželjnih uslova za napredovanje u karijeri, gde žene moraju da rade na tome da dokažu svoju individualnost i da se najpre trude da uklone rodne stereotipe. Tako, na primer, žene koje su na pozicijama zajedno sa muškarcima imaju problem sa obraćanjem pažnje i usvajanjem njihovih predloga i ideja koje se češće ignorišu nego kada je u pitanju predlagatelj muškog pola, stvarajući sindrom koji se zove „nevidljiva žena“ (Jackson & Callaghan, 2009).

Objašnjenja uzroka nastanka javljanja *staklenog plafona* su različita. Jedan od teorijskih pristupa, blizak Teoriji ljudskog kapitala, pokušava da nagovesti da žene imaju tendenciju da akumuliraju manje ljudskog kapitala, tako što su manje spremne da investiraju u obrazovanje i napredovanje od muškaraca i da im to smanjuje mogućnosti napredovanja. Drugi autori smatraju da socijalizacija počinje rano u životu i dovodi do usvajanja i razvoja polne i rodne uloge na specifičan način.

Kada je u pitanju napredovanje na poslu, muškarci češće od žena smatraju da su mogli da napreduju, ali češće smatraju i da su nazadovali. „U suštini, ovi podaci pokazuju da i muškarci i žene imaju ograničene mogućnosti za napredovanje, iako se radi o ispitanicima u najaktivnijem životnom dobu. Napredovanje u poslu je u velikoj meri uslovljeno obrazovnim nivoom, ali kod muškaraca više nego kod žena. Na primer, muškarci s titulom svoju karijeru ocenjuju kao napredovanje u 72% slučajeva, za razliku od 41% žena. Dakle, među

muškarcima obrazovanje ima izraženiju promotivnu ulogu nego među ženama" (Blagojević-Hjused, 2012: 92). Istraživanja pokazuju da se čak i kod parova sa višim obrazovnim nivoom kućni poslovi ne dele ravnopravno, već uglavnom u skladu sa tradicionalno određenim rodnim ulogama, tako što žene rade kvalitativno različite vrste poslova, i to žene u proseku 33 sata nedeljno, dok muškarci rade samo 14 sati (Blair & Lichter, 1991). Analiza Tošičeve i Todorovića ukazuje na to da u Srbiji postoji „rodno zasnovana, nejednaka podela rada u domaćinstvu. I dok su žene postale slobodne koliko i muškarci da rade van kuće, muškarci su uglavnom ostali oslobođeni od posla u njoj”, što se negativno odražava na kvalitet braka i odnosa u braku (Tošić & Todorović, 2011:405).

Zaključak

Rodne karakteristike su znatno više od polnih uloga, budući da kulturološki uslovi nameću prihvatanje obrazaca ponašanja, mišljenja i osećanja koji u velikoj meri uslovljavaju mogućnost razvoja. Postojanje rodnog ugovora koji se sastoji od nepisanih pravila, normi, očekivanja, a stiže se procesom socijalizacije, odnosi se na prihvatanje unapred definisanih rodnih uloga. Izgradnja ličnog identiteta je u velikoj meri pod uticajem identiteta roda u većini društava. Naravno, ta uloga je u velikoj meri određena kulturološkim, ekonomskim, religijskim i opštecivilizacijskim normama. Preterana maskulinizacija javnih poslova i feminizacija u sferi privatnih poslova je poslednjih godina neznatno umanjena. Veliki doprinos tome ogleđa se u nizu društvenih podsticaja u pravcu ravnopravnosti u svim sferama života. Na „Milenijumskom samitu“ u Njujorku 2000. godine, usvojena je deklaracija o osnovnim vrednostima na kojima bi trebalo da se zasnivaju međunarodni odnosi u 21. veku, kao što su: sloboda, jednakost, solidarnost, tolerancija, poštovanje prirode i podela odgovornosti. „Milenijumska deklaracija“ nalaže i promoviše i jednakost među polovima, eliminisanje razlike među polovima po pitanju osnovnog i srednjeg obrazovanja, kao i višeg nivoa obrazovanja. Naša zemlja je podržala *Milenijumske ciljeve* i napravila planove realizacije. U realizaciji ciljeva moraju biti uključeni svi akteri društvenog delovanja, i pojedinci i organizacije, kako bi se stvorili preduslovi za

ravnopravno radno angažovanje i ravnopravan odnos u porodicama.

Razvoj društva podrazumeva usaglašen razvoj zaposlenih oba pola, i, mnogo više, nivoe poštovanja i tolerancije od postojećih, posebno u našoj zemlji. Iako su zakonske regulitave postavile pozitivne okvire, to ipak nije uvek dovoljno. Potrebna je i promena u sistemu vrednosti, jer samo konzistentan i stabilan vrednosni sistem može da predstavlja izvor moralnih normi i osećanja identiteta, kao i da bude osnova standarda za procenjivanje i određivanje društvenog ponašanja ljudi. Sa druge strane, usvojen sistem vrednosti doprinosi kvalitetu života i otvara nove mogućnosti u relacijama svih nivoa, pa i rodnim.

IZJAVA

Autor je svojom izjavom potvrdio nepostojanje bilo kakvog sukoba interesa.

LITERATURA

- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Childcare, Spousal and Organizational Support in Predicting Work Family Conflict for Females and Males in Dual-Earner Families with Preschool Children. *Sex Roles, 53*(7), 453-471.
- Babović, M. (2010). *Rodne ekonomske nejednakosti u komparativnoj perspektivi: Evropska Unija i Srbija*. Beograd: Sociološko udruženje Srbije i Crne Gore. Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu i SeConS – Grupa za razvojnu inicijativu.
- Bird, G. W., Bird G. A., & Scruggs, M. (1984). Determinants of family task sharing: A study of husbands and wives. *Journal of Marriage and the Family, 46*(2), 345-355.
- Blagojević-Hjused, M. (2012). *Rodni barometar u Srbiji: razvoj i svakodnevni život*. Beograd: UN Women.
- Blair, S. L., & Lichter, D. L. (1991). Measuring the division of household labor. *Journal of Family Issues, 12*(1), 91-113.
- Byron, D. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management, 26*(5), 1031-1054.
- Carlson, D., Grzywacz, J., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relation, 62*(10), 1459-1486.

Nešić, A. - Rodne uloge i kvalitet života

2017. Fakultet za sport i turizam, Novi Sad, TIMS Acta 11, 45-52

- Eby, L. Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/ OB: Content analysis and review of the literature (1980 - 2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.H. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(4), 72–92.
- Heckman, N.A., Bryson, R., & Bryson, J. (1977). Problems of professional couples: a content analysis. *Journal of Marriage and the Family*, 39, 323-330.
- Jackson, J., & Callaghan, E. (2009). What do You Know About Glass Ceiling Effect? A Taxonomy and Critical Review to Inform higher Education Research. *Research in Higher Education*, 50, 460-482.
- Evropska fondacija za poboljšanje uslova života i rada. (2013). *Kvalitet života u zemljama proširenja: Treće ispitivanje kvaliteta života u Evropi – Srbija*. Dublin: Eurofound.
- Lawton, M.P. (1997). Measures of Quality of Life and Subjective Well-Being. *Generations*, 21(1), 45-48.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- Levenson, H., Burford, B., Bonno, B., & Davis, L. (1975). Are Women Still Prejudiced against Women? A Replication and Extension of Goldberg's Study. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 89(1), 67-71.
- Major, Đ. (2014). Kvalitet života kao koncept razrešavanja paradoksa razvoja. *TIMS Acta*, 8(1), 55-60.
- Tošić, M., & Todorović, D. (2011). Podela rada, kvalitet braka i rodna ideologija. *Sociološki pregled*, 45(3), 393–419.
- Wagner, D. G., Ford, R. S., & Ford, T. W. (1986). Can gender inequalities be reduced? *American Sociological Review*, 51, 47–61.

Datum prijave: 13.10.2016.

Datum prihvatanja: 17.11.2016.

Kontakt

Ana Nešić, Filozofski fakultet, Novi Sad

Dr Zorana Đinđića 2

E-mail: nesic.ana.88@gmail.com