

УНИВЕРЗИТЕТ У БАЊОЈ ЛУЦИ
ФАКУЛТЕТ:



ИЗВЈЕШТАЈ

о оцјени подобности теме и кандидата за израду докторске тезе

ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ

На основу члана 71. Закона о високом образовању („Службени гласник Републике Српске“, број 73/10, 104/11 и 84/12) Наставно-научно вијеће Факултета, на сједници одржаној 15.06.2015. године, донијело је рјешење којим је именована Комисија за оцјену подобности теме и кандидата за израду докторске дисертације „ПСИХОСОЦИЈАЛНЕ ОДРЕДНИЦЕ СТАВОВА ПРЕМА ЖЕНАМА НА РУКОВОДЕЋИМ ПОЗИЦИЈАМА У БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ“, кандидаткиње мр Викторије Бешевић-Ћомић.

Комисија је у сљедећем саставу:

1. проф. др Владимир Турјачанин, ванредни професор Социјалне психологије, Филозофски факултет, Универзитет у Бањој Луци, председник
2. проф. др Срђан Душанић, ванредни професор Социјалне психологије, Филозофски факултет, Универзитет у Бањој Луци, члан
3. проф. др Небојша Петровић, ванредни професор Социјалне психологије, Филозофски факултет, Универзитет у Београду, члан

Састав Комисије са назнаком имена и презимена сваког члана, звање, назив уже научне области за коју је изабран у звање, назив универзитета и факултета у којем је члан комисије стално запослен.

1. БИОГРАФСКИ ПОДАЦИ, НАУЧНА И СТРУЧНА ДЈЕЛАТНОСТ КАНДИДАТА

Име и презиме:	Викторија Бешевић-Ћомић
Држављанство:	Босна и Херцеговина; Србија
Датум и мјесто рођења:	30.08.1977.године; Краљево
Радно искуство:	Јуни 2004 - Стручни сарадник - психолог Развој, имплементација и мониторинг једнообразне методе рада у подручју каријерне/професионалне оријентације у јавним службама за запошљавање Федерације Босне и Херцеговине; координација активности савјетника за

	<p>каријерну/професионалну оријентацију у центрима за информисање, савјетовање и обуку (ЦИСО) и клубовима за тражење посла у Федерацији БиХ; Учесће у изради и реализацији програма активне политике запошљавања.</p>
Формално образовање:	<p>Федерални завод за запошљавање Сарајево Ђоке Мазалића бр.3: 71 000 Сарајево Сектор запошљавања / посредовања у запошљавању Повремени хонорарни послови: УНДП; ГИЗ; КУЛТ;ОСЦЕ 2014.година Магистар психолошких наука Организациона психологија Филозофски факултет Универзитета у Источном Сарајеву Просјечна оцјена током студија: 9.22 2004.година Дипломирани психолог Филозофски факултет Универзитета у Сарајеву Просјечна оцјена током студија: 8.34 Средња школа: ХИ београдска гимназија, Београд Основна школа: Први конгрес УСАОЈ-а, Бихаћ</p>
Неформално образовање:	<p>Тренер тренера у пружању психосоцијалне подршке и развоју вјештина тражења посла: Тренер тренера петофазног модела професионалне оријентације за наставнике у основним школама; Тренинзи из професионалне рехабилитације; Тренер тренера из области системског образовања одраслих; Израда пројектних приједлога за ИПА програме; Регуларне миграције (ИЛО), Интерни аудитор ИСО 9001:2000.</p>
Страни језици:	<p>Енглески</p>
Публикације Научни радови:	<p>Бешевић-Ћомић, В. (2014). <i>Млади нису активни и не траже посао. Да ли је потребно младима пружити подршку у тражењу посла?</i> Едуца, Часопис за образовање, науку и културу, Вол.7, бр.7,стр.109-116.</p> <p>Бешевић-Ћомић, В.,Босанкић, Н.Драгановић, С. (2014). <i>Бурноут синдром и самоефикасност код медицинских сестара. Сирипта Медица, Вол.45,бр.1, стр.26-29.</i></p>
Књиге:	<p>Загорц, С.,Драшко В.,Корјенић, О.,Хускић,Х.,Бешевић,В.,Никланович,С. Морец,П. (2011). <i>Доктрина рада јавних служби за запошљавање у Федерацији Босне и Херцеговине</i>, Федерални завод за запошљавање, Кемиграфика траде, Сарајево.</p>
Остале публикације:	<p>Бешевић-Ћомић,В., Чубела,А.(2011).<i>Водич за упис у средњу школу</i>.Кемиграфика траде,Сарајево</p> <p>Бешевић-Ћомић,В...ет.ал.(2010).<i>Професионална оријентација-пет корака до одлуке о школи и занимању. Приручник за мултипликаторе</i>. Графикус,Сарајево</p> <p>Бешевић-Ћомић,В...ет.ал.(2010).<i>Петофазни модел професионалне оријентације. Приручник за наставнике</i>.Графикус, Сарајево</p> <p>Бешевић,В.,Демир,Е.,Рахимић,З.(2007,2009).<i>Први кораци у потрази за послом</i>.Свјетлост Сарајево,Сарајево</p> <p>Бараћ,С...ет.ал.(2006).<i>Водич кроз занимања</i>.Графомарк,Лакташи</p> <p>Бешевић,В.,Хускић,Х.,Корјенић,О.Пињић,А.(2005).<i>Како пронаћи посао</i>. Арка Прес,Сарајево.</p>
Важнији документи (члан радне групе):	<p><i>Стратешки правци каријерне оријентације у Федерацији Босне и Херцеговине 2015-2020.</i>. Влада Федерације БиХ, Федерално</p>

Чланство:	<p>министарство образовања и науке – у припреми <i>Закон о принципима образовању одраслих у ФБиХ. (2014).</i> Влада Федерације БиХ, Федерално министарство образовања и науке <i>Акциони план за израду гендер сензитивних буџета у ФБиХ 2010-2013.</i> Влада Федерације БиХ, Гендер центар ФБиХ <i>Развој социјалне политике-Стратегија социјалне инклузије.</i> <i>Дирекција за економско планирање БиХ</i> Члан Друштва психолога ФБиХ. У периоду 2011-2012 – члан Управног одбора Друштва.</p>
<p>а) Навести неопходне биографске податке: школовање, успех у току школовања, кретање у служби, резултати научно-истраживачког или стручног рада, јавна признања, друштвене активности и познавање страних језика;</p> <p>б) У прилогу биографије доставити списак објављених научних радова.</p>	

2. ЗНАЧАЈ И НАУЧНИ ДОПРИНОС ИСТРАЖИВАЊА

Значај истраживања:

Иако представљају све значајнији удио високо образоване радне снаге на формалном тржишту рада, а равноправност сполова је загарантована бројним међународним актима, подзаступљеност жена на вишим разинама руковођења је и даље присутна у свијету (ИЛО, 2015; Европска комисија, 2013, 2014; ОЕЦД, 2012). О тешкоћама превазилажења овог проблема говори и податак да је упитно извршење једног од циљева Стратегије Европа 2020, а који се односи на 40% жена на руководећим позицијама до 2020 године у Европској Унији. Поред постојећих институционалних и правних рјешења којима се гарантује родна равноправност, и у Босни и Херцеговини ситуација је слична. Почетком 2014. године, у 70 од 100 највећих пословних субјеката у Босни и Херцеговини жене су чиниле 20% чланова управних одбора, 15% чланова надзорних одбора у овим предузећима, 12,5% је предсједница одбора, а преко 50% одбора је без иједне жене (Агенција за равноправност сполова БиХ, 2014). Не налазимо податке о сполној структури везано за ниже разине руковођења у фирмама. С друге стране, већа присутност жена у управљачким структурама и на руководећим позицијама има позитиван утицај на финансијску добит, социјално одговорно пословање, иновативност и имиџ фирме (Catalyst, 2013). Узроци глобалне подзаступљености жена на руководећим позицијама су вишеслојни и комплексни, те су већ деценијама предметом проучавања друштвених наука у свијету, што резултира већом освијештености о постојању проблема, спознајама о разлозима родне сегрегације у управљачким занимањима, али и све чешћом инкорпорацијом овог проблема као посебне категорије у националним и међународним политикама и стратегијама. Са аспекта социјалне психологије чини се битним истражити какви су ставови према женама на руководећим позицијама у Босни и Херцеговини и које су њихове могуће социопсихолошке одреднице.

Руководеће позиције посматрамо као радна мјеста у фирмама (приватним и

јавним) која захтијевају управљање људским и материјалним ресурсима, надзор и одговорност за учинак организационе јединице, без обзира на величину организационе јединице. За успјешно обављање наведених задатака поред других личних карактеристика, потребне су одговарајуће компетенције, односно знања, вјештине и искуство. Руководеће позиције су извори легитимне моћи у хијерархијској структури фирми. С обзиром да се на тим позицијама најчешће налазе мушкарци, чини се битним истражити какви су когнитивни и афективни евалуативни судови о женама на руководећим позицијама, те каква је процјена пожељности рада са женама као надређенима. Ставови могу директно и индиректно резултирати и понашањима која доводе до родне неравноправности на тржишту рада, па и подзаступљеношћу жена на руководећим позицијама. Кроз испитивање социопсихолошких одредница ставова према женама на руководећим позицијама могуће је добити информације о томе који фактори и на који начин одређују формирање ставова према женама на руководећим позицијама у Босни и Херцеговини.

Преглед истраживања:

У објашњавању постојања баријера у пословном напредовању жена, често се и легислатори и истраживачи користе метафорама као што су: „стаклени строп“ (енг. glass ceiling) који указује на невидљиву хоризонталну баријеру која онемогућава напредовање жена на радном мјесту, а постављају је доносиоци одлука о унапређењу; „љепљив под“ (енг. sticky floor) се фокусира на факторе који женама доносе осјећај заробљености и задржавају их на мање плаћеним пословима; „зид мајчинства“ (енг. maternal wall) описује баријере на које жене наилазе због потенцијалног и стварног породилног одуства, чешћих одсуствовања због бриге о дјечи, стереотипима о мањој компетентности а већој „топлини“ које се везује за мајчинство; „стаклена литица“ (енг. glass cliff) описује феномен да се мањинске групе често постављају на руководеће позиције које су под повећаним ризиком од неуспјеха и подложне критицизму; „лабиринт“ (енг. labyrinth) као замјена за „стаклени строп“ описује додатне обмањујуће факторе као прикривене видове дискриминације жена на руководећим позицијама (видјети на примјер, Брукмилер, Руан, Хаслам и Питерс, 2013; Руан, Хаслам и Кулич, 2010; Масер, Грас и Нешић, 2007; Хебл, Кинг, Глик, Синглтери и Казама, 2007; Игли и Карли, 2007; Масер и Абрамс, 2004; Бут, Франческони и Франк, 2003; Грут и Масен ван ден Бринк, 1996; Морисон и Вон Глиноу, 1990; Морисон, Вајт и ван Велсор, 1987). Ове метафоре на сликовит начин приказују неке од узрока отежаног приступа жена руководећим позицијама који се односе на: фактор моћи доносиоца одлука (углавном мушараца) о унапређењу жене, финансијску несигурност жене, потенцијално и стварно мајчинство као факторе везане за повећано одсуство и смањену ефикасност, стереотипе о компетентности и мајчинству, као и све присутније суптилне облике дискриминације када је у питању напредовање жена.

Да баријере на које жене наилазе на руководећим, или на путу ка руководећим позицијама, немају своје упориште у недостатку компетенција говоре

результати мета аналитичких студија о утврђеним минималним, па до сасвим непостојећих разлика између мушкараца и жена на руководиоца у личним карактеристикама, стиловима и ефикасности руковођења (Паустиан-Андердал, Вокер и Вер, 2014; Игли, Јохансен-Шмит и ван Енген, 2003; Игли и Џонсон, 1990; Добинс и Плац, 1986). Коста, Терациано и Мекре (2001) проналазе родне разлике у цртама личности, и то израженије у западним индивидуалистичким културама, него у традиционалним колективистичким. Једно од понуђених образложења је да у традиционалним културама са јасно подијељеним родним улогама резултати испитаника нису стварни показатељ, јер је могуће да самопроцјену својих личних особина заснивају на поређењу искључиво са припадницима свог пола, нити не покушавајући упоредити се са другим сполом. С друге стране, Худе (2005) у мета аналитичкој студији на узорку од 120 истраживања, тестирајући хипотезу о родној сличности, проналази ниске до непостојећих разлика између мушкараца и жена у 78% испитиваних психолошких варијабли укључујући математичке способности, рјешавање проблема, преговарачке компетенције, процјену самоефикасности, отвореност према искуству, потребу за моћи. Када је ријеч о преференцији послова, Конрад и сарадници (2000) проналазе значајне, али ниске разлике између жена и мушкараца, приписујући их утицају родних улога и стереотипа. Указују и да се разлике у преференцијама смањују што је већа једнакост у приступачности пословима. Ако говоримо о радном искуству, као формалном услову највећег броја јавних конкурса за руководеће позиције, поставља се питање на који начин жене могу бити у равноправном положају приликом конкурисања на руководеће позиције ако за разлику од мушкараца нису ни у приближно једнаком броју имале могућност да раде на тим пословима.

Хог и Воган (2008) постављајући питање: „Ако су мушкарци и жене једнако способни да буду ефективни руководиоци, зашто постоји родни несразмјер на руководећим позицијама?“, дају четири могућа објашњења: Због постојања већег преклапања између руководећих схема и стереотипа о карактеристикама мушкараца (агресиван, амбициозан, доминантан, независан, склон ђеловати као лидер, и сл.), него између руководећих схема и стереотипа о карактеристикама жена које се примарно односе на брижност према другима (љубазна, суосјећајућа, интерперсонално сензитивна, њжна, и сл.) људи имају тенденцију повољније перципирати мушкарце на руководећим позицијама наспрам жена, што је и поставка теорије конгруентности улога (Игли, 2003); Друго објашњење виде у теорији социјалног идентитета која објашњава руковођење на начин да ће ефективност мушких и женских руководиоца бити процијењена у складу са конзистентношћу групних норми и стереотипа које имају чланови групе. Особе са традиционалним родним стереотипима позитивније ће вредновати и више одобравати мушке руководиоце; Треће објашњење је да жене желе мање власти или моћи од мушкараца, што може бити узроковано: неподударношћу родних и професионалних улога, недостатком менаџерског искуства, породичним одговорностима и немогућношћу посвећивања довољно времена високо захтјевним пословима руководиоца; Четврто објашњење би било да жене нису тако „похлепне“ за

руковођењем, за разлику од мушкараца. Оне избегавају самопромоцију и преузимају мање видљиве позадинске улоге са неформалнијим називом позиција на радном мјесту. Ова поставка се такођер може објаснити и страхом од стереотипизирања.

Када су у питању родни стереотипи, Шајн (2001) указује да је устрајност стереотипа (који имају своју друштвену и личносну функцију) о руковођењу као „мушком занимању“, једна од најважнијих препрека за већи број жена на руководећим позицијама у свијету. Да маскулиност културалних стереотипа има огроман ефекат у социјалном контексту поимања руководиоца и да то утиче на предрасуде према женама на руководећим позицијама и њиховом потенцијалном приступу улогама које подразумијевају моћ и ауторитет закључују и Коенинг, Еаглу, Мичел и Ристикари (2011) у мета аналитичкој студији три парадигме засноване на родним стереотипима о руководиоцима: „мисли као менаџер, мисли као мушкарац“ (Шајн, 1973,1975) на узорку од 40 студија; Пауел и Батерфилдове (1979) парадигме „друштво-добробит заједнице“ на узорку од 22 студије, и Шинарове (1975) парадигме „маскулиност-фемининост“ на узорку од 7 студија.

Стереотипизирањем руководиоца јавља се и значајна некомпатибилност између увјерења о томе шта значи бити добар руководилац и шта значи бити жена (нпр. Агарс, 2004; Игли и Карау, 2002.; Пауел и сар., 2002; према Игли и Карау, 2010: стр. 448), која може утицати на смањење ефикасности жена на руководећим позицијама, али и на идентификацију са руковођењем, што може бити један од разлога недовољног броја жена на руководећим позицијама.

Примјерене родне улоге прозилазе из патријархалних модела породичних односа, те се претпоставља да су у неким друштвима и у данашње вријеме пренесене и на родне улоге на формалном тржишту рада. Галић (2011: стр.26), каже: „Када су жене почеле улазити на формално тржиште рада, суочиле су се са подјелом рада која је била укоријењена у културалним претпоставкама о “примјереним” родним улогама и њиховим родним изведбама”. Испитујући утицај интерпретативног религијског наслијеђа на ангажман жене у јавном животу и политици Босне и Херцеговине, Спахић – Шилјак (2007: стр. 315) закључује: „Неповјерење друштва у способност жене да управља значи да је социо-културни и политички амбијент дубоко прожет патријархалним системом вриједности, са дихотомизираном сликом друштва и подјелом на приватну и јавну сферу дјеловања, гдје је улога жене редуцирана на мајчинство и одгајање, што промовирају и религијске заједнице”. Према теоријама социјалног учења, родно типизирана понашања и увјерења о родним улогама појединац усваја од најраније доби посматрајући моделе око себе, прије свега породицу. Мада у процесу социјализације која траје цијели живот и други фактори могу утицати на формирање и релативну промјену ставова и понашања, поћеле родних улога унутар примарне породице су први социјални агенс са којим се појединац сусреће када су у питању родни односи. Каменов, Хуић и Југовић (2011) на узорку у Хрватској, проналазе да појединци који перципирају израженију родну равноправност улога у примарној породици, као и појединци који имају лично искуство родно неравноправног третмана, имају егалитарније ставове и

спремнији су укључити се у конкретне акције за смањивање родне дискриминације. Можемо претпоставити да се изражени патријархални модели родних односа вјероватно преносе и на улоге у фирмама, те могу бити и одредница ставова према женама на руководећим позицијама, јер жене на руководећим позицијама излазе из оквира традиционалног поимања улоге жене у породици и друштву.

Преферирање и привилегирање мушкараца на руководећим позицијама, а подцјењивање и омаловажавање компетенција жена би указивало на израженост сексизма у одређеном друштву, који води ка родној дискриминацији. Када је ријеч о предрасудама према женама, Глик и Фиске (1996) сексизам виде као мултидимензионални конструкт који обухвата хостилне и беневољентне сексистичке ставове, који су усмјерени на два типа жена (нпр. домаћица и пословна жена) у односу на стереотипне перцепције о њиховим карактеристикама. Хостилни сексизам се односи на обезвјерјујућа уверења о способностима жена и њиховом манипулирању са мушкарцима. Беневољентни сексизам се односи на идеализацију и потребу за заштитничким понашањима према женама, што у основи такођер говори о перцепцији жена као „слабијем“ сполу, али на суптилнији начин. Глик и сарадници (2000), истражујући израженост сексизма у 19 земаља на узорку од 15.000 испитаника, закључују да што је у некој земљи сексизам израженији, степен родне равноправности је мањи. Овим истраживањем су потврдили поставке теорије амбивалентног сексизма о међусобној повезаности хостилног и беневољентног сексизма као изразу патријархалног схватања родних улога мушкараца и жена које одржавају родну неравноправност. Мухић (2010) испитујући израженост и корелате родних предрасуда код становника Војводине, поред разлике у изражености предрасуда у односу на спол испитаника, проналази да су сексизам и социјална доминација значајни корелати формирања предрасуда, што указује на могућност да ће појединци који теже хијерархијском уређењу друштва бити склонији перципирати негативније жене на руководећим позицијама, јер припадају мањинској групи. Акрами, Екемер и Јанг-Валентин (2011) проналазе да су социјална доминација (СДО), десничарска ауторитарност (РВА), припадност и идентификација са родом значајни корелати у објашњењу сексизма. Социјална доминација и десничарска ауторитарност су социјалне конструкције (Дакит и Сибли, 2010), односно двије независне димензије система социјалних ставова, тј. идеологија. У Алтемејеровој концепцији (Алтемејер, 2006) ауторитарност се не схвата као особина личности, већ као синдром ставова према различитим социјалним питањима, а појам „десничарска“ се везује за успостављене ауторитете. Десничарска ауторитарност обухвата три кластера ставова: субмисивност као спремност на потчињавање доминантнијем у хијерархији; агресивност која се испољава према објектима чије је санкционисање одобрено од стране ауторитета и конвенционализам као приврженост друштвено прихваћеним нормама и улогама успостављеним од стране ауторитета. Настанак и развој ауторитарности Алтемејер образлаже теоријом социјалног учења, а битна карактеристика је да се на њу може утицати, односно да се може мијењати. Социјална доминација, као конструкт теорије социјалне доминације, представља тенденцију подршке групних неједнакости и преферирање хијерархијски

структурираног друштвеног система, што је могућ извор родне неједнакости у различитим социјалним доменима (Прато, Сиданиус и Левин, 2006), а може бити и одредница ставова према женама на руководећим позицијама. У кроскултуралном истраживању у 20 земаља, резултати указују да особе са мање израженом оријентацијом ка социјалној доминацији више подржавају жене на управљачким позицијама (Прато и сар., 2013). Селимовић и сарадници (2012), на узорку студената у Босни и Херцеговини, проналазе да мушкарци имају израженију оријентацију на социјалну доминацију и израженију ауторитарност у односу на жене.

Када су у питању истраживања о ставовима према женама на руководећим позицијама у свијету, највећи број доступних истраживања фокусира на испитивање родних разлика у ставовима, док мањи број истраживања укључује и могуће одреднице тих ставова. Али, Кан и Мунаф (2013) проналазе да оба пола имају амбивалентне ставове према женама менаџерима у Пакистану, али и да мушкараци чије су мајке запослене имају позитивније ставове у односу на мушкарце чије су мајке домаћице. Преко (2012) проналази да мушкарци којима су жене надређене имају негативне ставове према женама на руководећим позицијама, те да не преферирају жене за надређене. Такођер, мушкарци су мишљења да су менаџерске позиције адекватније за њихов пол, уз образложење да жене желе више пажње него што желе заиста радити, те стављају породична догађања на прво мјесто умјесто посао. Жене су процијењене као ефективне у доношењу одлука и љубазне. Гини, Гохар, Акинци (2006), у компарацији ставова према женама менаџерима у Турској и Пакистану, на узорку академског особља на универзитетима, проналазе да и мушкарци и жене у Турској имају негативније ставове према женама менаџерима у упоредби са испитаницима оба пола из Пакистана. Такође, у Турској су жене имале негативније ставове у односу на мушкарце, што образлажу могућношћу да жене јаче интернализирају социјалне ставове према родним улогама, или су једноставно љубоморне у вези напретка других жена. Добијене резултате у Турској интерпретирају и рестриктивним процедурама на универзитетима, те могућим негативним ставовима усмјереним ка руководиоцима који су увели такве процедуре. Као могуће образложење позитивних ставова у Пакистану виде колективизам и поштивање ауторитета без обзира којег је пола. Михаил (2006) на узорку студената бизнис администрације у Грчкој проналази да мушкарци имају релативно негативније ставове према женама менаџерима у односу на своје колегинице. Није пронађена веза ставова са доби, радним искуством и искуством сарадње се женским супервизором. Једна од импликација је да би узорак у даљим истраживањима требали бити запослени и менаџери, јер узорак студената није адекватан за дубље анализирање проблема. У лонгитудиналној студији проведеној на узорку америчких студената у три наврата (1981., 2000. и 2010. године), Луис (2010) проналази да су ставови жена 2000. године значајно позитивнији према женама менаџерима у односу на ставове из 1981. године, али да не постоји разлика у ставовима жена у поређењу 2010. године. Ставови мушкараца су били негативнији, и нису се статистички значајно промијенили у поређењу резултата из 1981. и 2000. године, док су 2010. године позитивнији, мада и даље не истог интензитета као код испитаница.

Ауторица позитивне промјене у ставовима мушкараца образлаже повећаним уђелом жена у јавном животу, на тржишту рада и руководећим позицијама, те очекује још значајније промјене у ставовима мушкараца 2020. године. Сакали-Угурлу и Беудоган (2002), у Турској проналазе да студенти мушког пола имају негативније ставове према женама менаџерима, као и студенти са израженијим патријархализмом и хостилним сексизмом. Патријархализам и хостилни сексизам су се показали као важнији у објашњењу негативних ставова, него беневољентни сексизам. Масер и Абрамс (2004) на узорку америчких студената, проналазе да испитаници са израженијим хостилним сексизмом процјењују да жене имају слабије компетенције за руководеће позиције, те да су мање пожељне за запошљавање на руководећу позицију наспрам мушких кандидата са истим карактеристикама у биографији. Није пронађена веза са беневољентним сексизмом. Приме, Картер и Велбурн (2009), закључују да су стереотипне перцепције мушког и женског руковођења још увијек присутне и међу најпозициоранијим менаџерима у бизнису, што може имати утицај на одлуке о унапређења жена. Куди, Фиске, и Глик (2004) у резултатима истраживања о стереотипима према запосленим мајкама, наводе да испитаници запослене мајке виде као мање компетентне у односу на запослене жене без ђеце; да не постоји разлика у оцјени компетенција запослених мушкараца без обзира да ли имају ђецу или не; запослене мајке су оцјењене као значајно топлије у опхођењу него компетентне, док су запослене жене без ђеце оцјењене као компетентније, али хладне у опхођењу. Хаилман, Блок, Мартел и Сајмон (1989) проналазе да се мушкарци перципирају као успјешнији менаџери без обзира на пословне успјехе жена менаџера. Директно искуство са женама руководиоцима може контрибуирати са позитивнијим ставовима према женама на руководећим позицијама (Езел и сар., 1981, према Пауел, 2014; Стокер, Ван дер Велде и Ламерс, 2012; Ауцан, Бауазит, Баратав, 2011).

У земљама из окружења проналазимо једно истраживање ставова према женама лидерима и неколико истраживања којима предмет истраживања нису били поменути ставови, али која садрже скале и појединачне тврдње преко којих можемо индиректно спознати ставове према напредовању на послу и компетенцијама жена. Машнић (2011) испитујући утицај психолошких карактеристика (ауторитарност, самоефикасност, задовољство животом, спремност на промјене) на формирање ставова о женама у лидерској улози у Црној Гори, као значајне одреднице проналази ауторитарност (као црту личности) и спремност на промјене. Када су у питању ставови према женама лидерима, дистрибуција одговора не указује на екстремност смјера иако је процентуално нешто више испитаника имало негативне ставове. Као могући разлог овакве дистрибуције, ауторица наводи употребу петостепене скале, истичући као битне сегменте негативног поимања жене на лидерској позицији дистрибуцију одговора на појединачним тврдњама: „Жена вођа је опасност за наталитет“, „Жени је мјесто у кући“, и „Када би жене биле на водећим позицијама, у земљи би настало расуло“. Највећим препрекама за жене на лидерским позицијама испитаници сматрају патријархалност друштва, али и несолидарност и незаинтересованост жена. У истраживању перцепције остварености

равноправности мушкараца и жена у хрватском друштву Галић (2009) налази да жене у односу на мушкарце показују већи степен слагања у тврдњама које се односе на родну дискриминацију на послу и тржишту рада, између осталог да жене теже напредују на послу и да се способности жена на послу чешће подцијењују него способности мушкараца, те се проналазе сполне разлике у егалитарности ставова о родној једакости на тржишту рада. Мушкарци у мањој мјери од жена сматрају да жене треба бирати на руководећа мјеста пођеднако као мушкарце, да жене требају имати једнаке могућности запошљавања и напредовања, те су става да би мушкарцима требало дати предност у конкурсима за руководеће позиције. Џамоња Игњатовић и сарадници (2009) испитујући и ставове према родној равноправности студентске популације у Србији у односу на пожељне родне улоге, налази да студентска популација у Србији не перципира родне улоге превише конзервативно, али и да студенткиње у већој мјери показују стереотипне ставове у односу на колеге. Оба пола сматрају да су мушкарци успјешнији и да остварују више у каријери, иако је степен изражености овог увјерења нешто мања код жена. Одређено несугласје налазимо у томе да је код жена нешто израженији став да жене имају исте могућности за напредовање у каријери, с друге стране исто тако израженијим ставовима у односу на мушкарце да: мушкарац не треба да пођеднако учествује у обављању кућанских послова, да је првенствено он тај који треба да материјално обезбједи породицу, те да је за мушкараца „више у реду да ставља каријеру испред породичних обавеза“.

Башић и Миковић (2012) проналазе да су жене става да постоји родна неравноправност на тржишту рада у Босни и Херцеговини, те да је и даље присутна пођела на “мушка” и “женска” занимања, да запослене жене сматрају да мушкарци и жене имају једнаке способности за обављање истих послова, али да жене имају мању могућност напредовања на послу. Пенава и Шехић (2007) у квалитативном истраживању о женама у менаџменту босанскохерцеговачких компанија најзначајнијим разлогом постојања „стакленог плафона” виде перцепцију босанскохерцеговачког друштва о нерелевантности теме „жене у менаџменту”. Поред тога, нису могли експлицитно закључити да су постојећи стереотипи о улози сполова код испитаника утицали на њихове кадровске одлуке, али нити искључити могућност да су доносиоци одлука донекле под утицајем предрасуда када разматрају могућност именована жена на руководеће позиције, прије свега због потенцијалне трудноће и мајчинства.

У доступним изворима литературе не налазимо босанскохерцеговачка психолошка истраживања која су истраживала ставове према женама на руководећим позицијама. Када су у питању истраживања о руководећим позицијама, Солаковић (2013) испитујући предикторе пословне успјешности менаџера у Босни и Херцеговини, не проналази разлику између менаџера и менаџерки по свим испитиваним психолошким и организационим карактеристикама, што је у складу са раније наведеним резултатима мета аналитичких студија у свијету. Пухало и Пухало (2004, према Пенава и Шехић, 2007: стр.312) испитујући неке карактеристике менаџерки у односу на менаџере и жене не менаџере, поред осталог проналазе да

разлике у индивидуалним факторима између мушкараца и жена нису детерминанта напредовања жена, да оба пола имају поједнаке менаџерске потенцијале, да жене имају изразитију потребу за постигнућем, те да половина испитаника види босанскохерцеговачко друштво као негативно расположено према женама и да сматрају да мушкарци менаџери нису склони женама које обављају тај посао.

Радна хипотеза са циљем истраживања:

У уводном дијелу нацрта су наведени подаци о евидентној малој заступљености жена на вишим нивоима руководећих позиција у Босни и Херцеговини, али и да је ријеч о глобалном проблему који се деценијама проучава у свијету. Такође, приказани су налази истраживања која упућују да се разлици незаступљености жена на руководећим позицијама не налазе у разликама између мушкараца и жена у цртама личности, компетенцијама, ефикасности и стилевима руковођења, већ да су прије резултат социјализацијом стечених стереотипа и предрасуда, подјеле родних улога, те одржавања суптилне доминације једне родне групе над другом. Не постоје сазнања о томе да су испитивани ставови према женама на руководећим позицијама у Босни и Херцеговини, нити налазимо значајан број истраживања у свијету која испитују социопсихолошке одреднице ставова према женама на руководећим позицијама. Највећи број истраживања за узорак је имао студенте, чиме је занемарен утицај директног рада са женама на руководећим позицијама. Основни проблем овог истраживања јесте испитати каква је структура ставова запослених према женама на руководећим позицијама у Босни и Херцеговини, те утврдити да ли и на који начин социопсихолошке и социодемографске карактеристике запосленика одређују наведене ставове. Проблем истраживања можемо разложити на неколико конкретнијих истраживачких задатака.

1. Конструкција и провјера метријских карактеристика скале ставова према женама на руководећим позицијама;
2. Конструкција и провјера метријских карактеристика скале родних улога у примарној породици;
3. Испитати и анализирати структуру, смјер и интензитет ставова према женама на руководећим позицијама;
4. Испитати да ли су, и на који начин, социопсихолошке карактеристике запослених (израженост хостилног и беневољентног сексизма, социјалне доминације, десничарске ауторитарности, родног идентитета, искуства родних улога у примарној породици и искуства рада са женама на руководећим позицијама) повезане са ставовима према женама на руководећим позицијама.
5. Испитати да ли су, и на који начин, социодемографске карактеристике запослених (спол, доб и степен образовања испитаника, радни статус мајке и степен образовања родитеља) повезане са ставовима према женама на руководећим позицијама.

Теоријски циљ овог истраживања јесте допринос разумијевању комплексних одредница подзаступљености жена на руководећим позицијама кроз емпиријски рад, те анализу и успоредбу теоријских поставки и налаза сличних истраживања у свијету

и резултата које ћемо добити на узорку у Босни и Херцеговини. Такођер, допринос је и у импликацијама за даља истраживања.

Методолошки циљ истраживања јесте провјера метријских карактеристика инструмената конструисаних за потребе истраживања и преведених, односно прилагођених мјерних инструмената.

Практични циљ истраживања јесте да кроз идентификацију фактора који отежавају напредовање жена на руководеће позиције укажемо на потребу за едукативним садржајима који кроз промовирање родних сличности и потребе за родном равноправношћу могу ђеловати на смањење родне сегрегације и у руководећим занимањима.

Хипотезе

На основу ранијих истраживања и теоријских поставки, а у складу са постављеним општим проблемом, задацима и циљевима истраживања, формулисане су три опште хипотезе и неколико подхипотеза:

X-1: Очекујемо да ће испитаници највећим дијелом исказати негативне ставове према женама на руководећим позицијама у когнитивној, афективној и конативној компоненти ставова.

Највећим дијелом негативне ставове према женама на руководећим позицијама очекујемо с обзиром на несразмјеран број мушкараца и жена на вишим разинама руковођења у Босни и Херцеговини (Агенција за равноправност полова БиХ, 2014), чињеницу да је и даље присутна подјела на „мушка“ и „женска“ занимања (Башић и Миковић, 2012), да постоји неповјерење у способност жене да управља (Спахић – Шиљак, 2007), незаинтересованост (Пенава и Шехић, 2007) и негативно расположење према женама менаџерима (Пухало и Пухало, 2004, према Пенава и Шехић, 2007) у босанскохерцеговачком друштву. С обзиром на наведено, можемо претпоставити да су у Босни и Херцеговини присутни стереотипи о руковођењу као искључиво „мушком“ занимању, што ће се вјероватно одразити кроз негативне ставове о компетентности жена на руководећим позицијама, негативним афективним судовима и непожељности рада са женама као надређенима, иако нису пронађене значајне разлике у личним карактеристикама и ефикасности руковођења између мушкараца и жена на руководећим позицијама у Босни и Херцеговини (Солаковић, 2013; Пухало и Пухало, 2004, према Пенава и Шехић, 2007). И истраживања у свијету показују да маскулиност културалних стереотипа о руковођењу има највећи ефекат на предрасуде према женама на руководећим позицијама (Кенинг, Игли, Мичел и Ристикари, 2011), јер нису утврђене значајне разлике у способностима (Худе, 2005), личним карактеристикама, стилевима и ефикасности руковођења између мушкараца и жена (Пејстиан-Андердал, Вокер и Вер, 2014; Игли, Јохансен-Шмит и ван Енген, 2003; Игли и Џонсон, 1990; Добинс и Плац, 1986) као могућ извор негативних ставова. Према теорији конгруентности улога (Игли, 2002), предрасуде према женама на руководећим позицијама настају због неподударања схема о руковођењу и стереотипа о карактеристикама жена,

професионалним и породичним улогама жене. Жене које су успјешне на менаџерским позицијама процјењују се као мање компетентне (Хајлман, Блок, Мартел и Сајмон, 1989), посебно када имају дјецу (Куду, Фиске, и Глик, 2004). Очекујемо да се манифестна структура испитиваних ставова може објаснити са мањим бројем латентних фактора.

X-2: Постоји повезаност између социопсихолошких карактеристика испитаника (израженост сексизма, социјалне доминације, десничарске ауторитарности, родног идентитета, традиционалних родних образаца у примарној породици и искуства рада са женама као надређенима) и ставова према женама на руководећим позицијама.

С обзиром да жене на руководећим позицијама излазе из традиционалног поимања улоге жене самим тим што се налазе на позицијама које нису уобичајене за жене у нашем друштву, очекујемо да ће сексизам бити негативно повезан са ставовима према женама на руководећим позицијама, али и да ће испитаници са израженијим хостилним сексистичким ставовима имати негативније ставове у односу на испитанике са израженијим беневолетним ставовима, што би било у складу са налазима Сакали-Угурлу и Беудоган (2002). Хостилни сексизам се показао као значајан предиктор негативне евалуације компетенција жена на руководећим позицијама (Масер и Абрамс, 2004), као и формирању предрасуда према мањинским групама (Михић, 2010), а жене на руководећим позицијама у Босни и Херцеговини јесу мањинска група. Иако нисмо пронашли истраживања која потврђују повезаност између изражености социјалне доминације и ставова према женама на руководећим позицијама, тенденцију ка групној доминацији видимо као могућ корелат ставова према женама на руководећим позицијама и из разлога што је значајан предиктор предрасуда према женама (Михић, 2010; Акрами, Екехамер и Јанг-Валентин, 2011), што је израженија код мушкараца у Босни и Херцеговини (Селимовић и други, 2012), и што особе са мање израженом оријентацијом ка социјалној доминацији више подржавају жене на управљачким позицијама (Прато и сар., 2013). Појединци који теже хијерархијски структурираном друштвеном систему и групним неједнакостима, жене на руководећим позицијама могу перципирати као пријетњу систему у којем су јасно подијељене родне улоге и у којем позиције моћи првенствено припадају мушкарцима, те у складу са тим имати негативније ставове према женама на руководећим позицијама. Претпостављамо да ће израженост агресивности, субмисивности и конвенционализма, као три кластера ставова десничарске ауторитарности, бити негативно повезана са ставовима према женама на руководећим позицијама, јер жене на руководећим позицијама одступају од присутних друштвених норми, односно поћела родних улога, а поставља се и питање да ли постоји стварна подршка ауторитета у једнакој заступљености мушкараца и жена на позицијама моћи и поред законских регулатива о родној равноправности. Машнић (2012) проналази да је ауторитарност, као црта личности, повезана са ставовима према женама лидерима, док Акрами, Екехамер и Јанг-Валентин (2011) проналазе повезаност десничарске ауторитарности и амбивалентног сексизма.

Упориште поставци да израженост родног идентитета може бити повезана са ставовима према женама на руководећим позицијама у различитом смјеру, у зависности од пола испитаника, проналазимо и у истраживању Башић и Миковић (2012) према којем се жене у Босни и Херцеговини виде као неравноправне на тржишту рада у односу на мушкарце, што може водити до пристрасности према женама на руководећим позицијама. Супротно томе, мушкарци који процјењују веома важним свој родни идентитет, жене на руководећим позицијама могу виђети као пријетњу доминантно мушким позицијама у нашој земљи и стога имати негативније ставове према њима. Према теоријама које заступају социјално – идентитетски приступ предрасудама и стереотипима, зависно од степена идентификације и повезаности појединца са својом групом он ће тежити позитивнијем вредновању своје групе, док под утицајем пријетње групи може доћи до изражаја међугрупна пристрасност што може резултирати позитивнијем вредновању своје групе и негативним ставовима према супростављеној групи. Претпостављамо да ће искуство одрастања у породицама са традиционалним родним обрасцима бити негативно повезано са ставовима према женама на руководећим позицијама, у односу на искуство одрастања у породицама са егалитарнијим родним обрасцима понашања. Према теоријама социјалног учења, ђеца у раној доби усвајају родно типизирана понашања и увјерења о родним улогама посматрајући моделе око себе, првенствено своју породицу. Иако се процес социјализације одвија цијели живот, перципирани односи родне једнакости у примарној породици могу утицати на егалитарније ставове према родној једнакости у одраслој доби, на шта нам указују налази Каменов, Хуић и Југовић (2011), док Сакали-Угурлу и Беудоган (2002) проналазе да испитаници који постижу више резултате на скали патријархализма имају негативније ставове према женама на руководећим позицијама. Овакве резултате очекујемо и у складу са налазима истраживања о присутности патријархалних родних образаца у Босни и Херцеговини који се манифестују и кроз неповјерење у способности жене да управља, јер је улога жене прије свега везана за породицу и мајчинство (Спахић – Шиљак, 2007). Смјер повезаности искуства у раду са женама као надређенима и ставова према женама на руководећим позицијама овисиће од процјене успјешности сарадње са женама руководиоцима. Истраживања указују да директно искуство у раду са женама на руководећим позицијама контрибуира са позитивнијим ставовима (Езел и сар., 1981, према Пауел, 2014; Стокер, Ван дер Велде и Ламерс, 2012; Ауцан, Бауазит, Баратав, 2011), али уколико је искуство негативно, биће негативни и ставови према женама на руководећим позицијама (Преко, 2012; Гини, Гохар, Акинци, 2006). Такођер, очекујемо да постоји различит допринос појединих социопсихолошких одредница у образложењу ставова према женама на руководећим позицијама.

Х-3: Постоје значајне разлике у ставовима према женама на руководећим позицијама с обзиром на социодемографске карактеристике испитаника (пол, доб и степен образовања испитаника, родни статус мајке и степен образовања родитеља).

Истраживања у свијету указују на постојање повезаности пола испитаника и

ставова према женама на руководећим позицијама (Али, Кан и Мунаф, 2013; Преко, 2012; Машнић, 2011; Галић, 2011; Луис, 2010; Џамоња Игњатовић и сар., 2009; Гини, Гохар, Акинци, 2006; Михаил, 2006; Сакали-Угурлу и Беудоган, 2002; Хајлман, Блок, Мартел и Сајмон, 1989). Мада резултати истраживања нису једнозначни, очекујемо да ће запослене жене имати позитивније ставове према женама на руководећим позицијама у односу на мушкаче. Очекујемо разлике у ставовима испитаника у односу на доб. Према налазима Мура (2002, према Зејнеп, Бајазит, Беркман и Болак, 2011) испитаници млађе доби су спремнији прихватити жену као надређеног, што је вјероватно утицај и повећаног уђела жена у јавном животу, на тржишту рада и руководећим позицијама (Луис, 2010), иако у нашем случају испитаници старије доби могу имати позитивније ставове из разлога што у пријашњем друштвеном систему није постојао толики несразмјер у уђелу мушкараца и жена на руководећим позицијама. Полазећи од претпоставке да су формално образованији испитаници више информисани и заинтересовани за постизање родне равноправности као темељног људског права, те да би требали своје процјене заснивати на чињеницама, а не на родним стереотипима, очекујемо да ће постојати разлика у ставовима испитаника у односу на степен образовања. Галић (2011) проналази да су у Р. Хрватској особе ниже стручне спреме склоније тражити помоћ на послу од колега мушког пола. Претпостављамо да би испитаници чије су мајке биле или јесу запослене, могли имати мање изражене стереотипе о компетенцијама жена на радном мјесту због модела у примарној породици, а самим тим и позитивније ставове према женама на руководећим позицијама у односу на испитанике којима су мајке домаћице, што је у складу са налазима истраживања Али, Кан и Мунаф (2013). Полазећи од претпоставке да би образованији родитељи требали имати мање изражене предрасуде, у било којем облику, те своје вриједности преносити на ћеду, очекујемо да постоје разлике у ставовима испитаника у односу на степен образовања родитеља.

Материјал и метод рада:

Независне варијабле:

А) Социопсихолошке карактеристике личности - у оквиру ове групе варијабли биће испитиване:

- *сексизам (хостилни и беневоолентни сексизам)* – нумеричка варијабла операционално дефинисана путем вриједности на Скали амбивалентног сексизма;
- *ауторитарност (субмисивност, конвенционализам, агресивност)* - нумеричка варијабла операционално дефинисана путем вриједности на Скали десничарске ауторитарности;
- *социјална доминација (групна доминација, егалитарност)* – нумеричка варијабла операционално дефинисана путем вриједности на Скали социјалне доминације;
- *родни идентитет* – нумеричка варијабла операционално дефинисана путем вриједности на субскали родног идентитета;
- *традиционални родни обрасци у примарној породици* – нумеричка варијабла операционално дефинисана путем вриједности на Скале традиционалних родних улога у примарној породици;
- *искуство рада са женама на руководећим позицијама* – нумеричка варијабла

операционално дефинисана путем одговора о процјени искуства у раду са женама на руководећим позицијама.

Б) Социодемографске карактеристике:

- *пол* - изражен као бинарна варијабла: мушки/женски;
- *доб* – изражена у броју година;
- *образовни ниво* (испитаника и родитеља) - изражен у пет нивоа/категорија: без основне школе, основно, средње, више или високо образовање, магистратура или докторат;
- *радни статус мајке* – категоричка варијабла: јесте/била запослена и није никада радила/домаћица;

Зависна варијабла

- *ставови према женама на руководећим позицијама* – нумеричка варијабла операционално дефинисана путем одговора на Скали ставова према женама на руководећим позицијама.

Тип нацрта

Нацрт истраживања је регресионо-корелацијски.

Узорак

На узорак запослених испитаника одлучили смо се због искуства у раду са женама као надређенима, што би могла бити значајна одредница ставова према женама на руководећим позицијама. Почетна пројекција је да ће истраживањем бити обухваћен пригодан узорак од 500 испитаника (N=500) запослених у приватним и јавним фирмама у Босни и Херцеговини. При избору фирми водиће се рачуна о броју запослених (више од 20 запослених) и полној заступљености запосленика на руководећим позицијама (фирме са минимално једном женом на руководећој позицији). Настојаћемо постићи уједначеност узорка по социодемографским карактеристикама, те уједначеност у смислу искуства у раду са женама на руководећим позицијама.

Инструменти

У истраживању ће бити кориштени сљедећи мјерни инструменти:

1. *Упитник за прикупљање социодемографских података* о испитаницима садржаваће питања о: spolu, доби, образовном нивоу испитаника и њихових родитеља, радном статусу мајке, типу насеља у којем су испитаници провели највећи дио живота, врсти фирме у којој су запослени.
2. *Скала ставова према женама на руководећим позицијама* биће конструисана за потребе истраживања. Скала ће садржавати 21 ставку са 4-степеном скалом Ликертовог типа, у распону од 1 (уопште се не слажем) до 4 (потпуно се слажем).

Ставке се односе на професионалне компетенције (нпр. управљање временом, рјешавање проблема, доношење одлука), интерперсоналне компетенције (нпр. вјештине преговарања, тимски рад и сарадња, мотивација особља) и утицај породичних обавеза на извршење пословних задатака (родитељство, одсуствовање са посла). Скалом се мјере три компоненте ставова према женама на руководећим позицијама: когнитивна (нпр.: „Жене руководиоци ефикасно рјешавају проблеме у фирми.“), афективна (нпр.: „Није пријатно да ми задатке на послу дођељује жена.“) и конативна (нпр.: „Да могу бирати за свог надређеног никада не бих изабрао/изабрала жену.“).

3. *Ивентар амбивалентног сексизма* (Ambivalent Sexism Inventory, ASI; Глик и Фиске, 1996) садржан је из двије субскеале: *хостилног и беневоолентног сексизма*. Хостилни сексизам се односи на обезврјеђујућа уверења о женама (нпр. „Жене траже власт како би преузеле контролу над мушкарцима“), док се беневоолентни сексизам односи на идеализацију и потребу за заштитничким понашањима према женама као „слабијем“ сполу (нпр. „Мушкарци требају пазити и штитити жене“). Хостилне предрасуде су једнодимензионални конструкт, док је беневоолентност тродимензионалан и састоји се из: *протективног патернализма, хетеросексуалне интимности и комплементарних родних разлика*. Скала садржи 22 ставке, а поузданост се креће од 0,80 до 0,92 за хостилни и од 0,73 до 0,85 за беневоолентни сексизам. Скала ће бити двострано преведена и прилагођена потребама истраживања.

4. *Скала оријентације ка социјалној доминацији* (Social Dominance Orientation, SDO; Прато, Сиданиус, Столворт и Мале, 1994). Скала мјери израженост ставова о хијарерхијској подијели друштва/групној доминацији (нпр. „Одређене друштвене групе требају бити на врху, а друге на дну.“) и ставове о једнакости друштвених група/димензија егалитарности (нпр. „Све друштвене групе требају имати једнаке шансе за успјех“). Оригинална верзија је састављена од 16 ставки, у истраживању ће бити кориштена скраћена верзија од 10 ставки са 4-степеном скалом Ликертовог типа, у распону од 1 (уопште се не слажем) до 4 (потпуно се слажем). Поузданост скале на босанскохерцеговачком узорку, у верзији скале од 14 ставки, износила је $\alpha = 0,89$ (Селимовић и сар., 2012), док је поузданост скале од 4 ставке износила 0,64 (Прато и сар., 2013) на узорку од 60 испитаника. Скала ће бити двострано преведена и прилагођена потребама истраживања.

5. *Скала десничарске ауторитарности* (Right-Wing Authoritarianism, RWA; Алтемејер, 1996; Мавор, Луис и Сибли, 2010). Скала мјери три кластера ставова ауторитарности: *субмисивност* (нпр. „Послушност и поштовање ауторитета су најважније врлине које деца требају научити“), *конвенционализам* (нпр. „Свако би требао имати свој стил живота, религиозна убјеђења и сексуалне преференције, чак и ако га то чини другачијим од других“) и *агресивност* (нпр. Једини начин да наша земља изађе из кризе је повратак традиционалних вриједности, јак вођа и ушуткавање оних који шире лоше идеје“). Скала је садржана од 14 ставки и придруженом 4-степеном скалом Ликертовог типа, у распону од 1 (уопште се не слажем) до 4 (потпуно се слажем). Поузданост скале на босанскохерцеговачком

узорку, у верзији скале од 30 ставки, износила је $\alpha = 0,86$ (Селимовић и сар., 2012).

6. Прилагођена субскала скале колективног самопоштовања (Лухтанен и Крокер, 1992; Шмадер, 2002) која мјери перципирану важност родног идентитета на само одређење. Скала је садржана од 4 ставке са придруженом 4-степеном скалом Ликертовог типа, у распону од 1 (уопште се не слажем) до 4 (потпуно се слажем). Примјер ставке: „Бити мушкарац/жена је најважнији дио слике коју имам о себи.“ Поузданост скале у истраживању Шмадер (2002) износила је $\alpha = 0,70$. Скала ће бити двострано преведена и прилагођена потребама истраживања.

7. Скала традиционалних родних улога у примарној породици биће конструисана за потребе истраживања, а садржаваће 10 ставки са 4-степеном скалом Ликертовог типа, у распону од 1 (уопште се не слажем) до 4 (потпуно се слажем). Ставке ће се односити на традиционалне родне улоге у примарној породици (нпр. „У мојој породици се знала разлика између мушких и женских послова“). Виши скор одражава традиционалност примарне породице, док нижи одражава егалитарније родне улоге у породици.

8. Искуство рада са женама на руководећим позицијама мјериће се путем једне ставке „Како бисте оцијенили своје искуство у раду са женом руководиоцем?“. Испитаницима ће бити понуђени одговори на 4-степеној скали Ликертовог типа, у распону од 1 (веома лоше) до 4 (веома добро). Контролна ставке су питања „Да ли Вам је жена икада била директни надређени?“ и „Да ли имате радно искуство на руководећим позицијама?“.

Поступак истраживања

Подаци ће бити прикупљени на територији Босне и Херцеговине, и то у: Кантону Сарајево, Унско-санском кантону, Херцеговачко-неретванском кантону, Босанско-подрињском кантону, Бањалучкој регији и Сарајевско – зворничкој регији. Узорковање је непробабилистичког типа. Инструменти ће бити аплицирани на два начина: а) електронском верзијом упитничке батерије која ће бити циљано дистрибуирана путем е-маил адреса, и б) штампаном верзијом упитничке батерије која ће бити дистрибуирана путем директног контакта са представницима фирми. Будући да је узорак пригодан, резултати ће бити интерпретирани сходно ограничењима овакве врсте узорка.

Предложена статистичка обрада

Поред основних дескриптивних статистичких показатеља, главне статистичке технике ће бити: факторска анализа, корелације и мултипла регресиона анализа. У обради податка користићемо програмски пакет SPSS 21.0.

Научни допринос истраживања:

Као што је претходно речено, основни проблем истраживања је структура ставова запослених према женама на руководећим позицијама у Босни и

Херцеговини. Научни допринос који очекујемо овим радом огледа се кроз допринос разумијевању комплексних одредница подзаступљености жена на руководећим позицијама кроз емпиријске податке. Даље, важно је поређење теоријских поставки и налаза сличних истраживања у свијету и резултата које ћемо добити на узорку у Босни и Херцеговини. С методолошке стране, истраживања би требало да допринесе провјери метријских карактеристика инструмената конструисаних за потребе истраживања и преведених, односно прилагођених мјерних инструмената за наше географско подручје. Са практичне стране, истраживања треба да допринесе да се идентификују фактори који отежавају напредовање жена на руководеће позиције, те да се евентуално укаже на потребу за едукативним садржајима који кроз промовисање родних сличности и потребе за родном равноправношћу могу дјеловати на смањење родне сегрегације и у руководећим занимањима. На основу предложеног нацрта истраживања, сматрамо да је те тема, због своје теоријске, практичне и методолошке релевантности, подобра за одобравање.

LITERATURA

Agencija za ravnopravnost spolova BiH (2014). *Izveštaj o ravnopravnosti spolova u BiH 2012 – 2014*. Dostupno na:
http://arsbih.gov.ba/wpcontent/uploads/2015/02/Izvjestaj_o_ravnopravnosti_spolova_2012-2014.pdf

Altemeyer, B. (2006). *The Authoritarians*. By Bob Altemeyer. Dostupno na:
<http://members.shaw.ca/jeanaltemeyer/drbob/TheAuthoritarians.pdf>

Ali, U., Khan, A., Munaf, S. (2013). *Attitudes toward Women in Managerial Position in Pakistan: A Comparative Study*. International Journal of Information and Education Technology, Vol. 3, No. 3. p.373-377.

Akrami, N., Ekehammar, B., Yang-Wallentin, F. (2011). *Personality and social psychological factors explaining sexism*. Journal of Individual Differences, 32, 153-160.

Bašić, S., Miković, M. (2012). *Rodne(ne)jednakosti na tržištu rada u BiH : ženska strana priče*. Udruženje Žene ženama, Friedrich-Erbert-Stiftung. Sarajevo, str.99 – 115.

Booth, A.L., Francesconi, M., Frank, J. (2003). *A sticky floors model of promotion, pay and gender*. European Economic Review. Volume 47. Issue 2. p.295-322.

Bruckmüller, S., Ryan, M.K., Haslam, S.A., & Peters, K. (2013). *Ceilings, cliffs and labyrinths: Exploring metaphors for workplace gender discrimination*. In: M.K. Ryan & N.R. Branscombe (Eds.), *Handbook of Gender and Psychology* (p. 450-464). London: Sage.

Catalyst. (2013). *Why Diversity Matters*. New York, USA. Dostupno na:
<http://www.catalyst.org/issues/diversity-matters>

Chrisler, J.C., & McCreary, D.R. (Eds.) (2010). *Handbook of gender research in Psychology: Vol. 2. Gender research in social and applied psychology*. New York:

Springer Press.

Coltrane, S. and Shih, K. Y. (2010). *Gender and the division of labor.*, u: J. C. Chrisler and D. R. McCreary (Eds.). *Handbook of Gender Research in Psychology*. New York: Springer. p.401 - 422.

Costa, P. T., Jr., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). *Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 322–331.

Crano, W.D., Prišlin, R. (2008). *Attitudes and Attitude Change*. Psychology Press. New York: Taylor & Francis Group

Cuddy, A.J.C. i Fiske, S.T. (2004). *When Professionals Become Mothers, Warmth Doesn't Cut the Ice*. *Journal of Social Issues*. Vol. 60. No. 4. pp. 701-718.

Dobbins, G. H., & Platz, S. J. (1986). *Sex differences in leadership: How real are they?* *Academy of Management Review*, 11, 118–127.

Duckitt, J., & Sibley, C. G. (2010). *Personality, ideology, prejudice, and politics: A dual-process motivational model*. *Journal of Personality*, 78, 1861–1893.

Džamonja Ignjatović, T., Žgarac, N., Popović, D., Duhaček, D. (2009). *Istraživanje stavova prema rodnoj ravnopravnosti u sistemu visokoškolskog okruženja*. *Fakultet političkih nauka* Beograd. Godišnjak 2009. str. 695-709.

Eagly, A. H. And Johnson, Blair.T. (1990). *Gender and Leadership Style: A Meta – Analysis*. CHIP Documents. Paper 11. http://digitalcommons.uconn.edu/chip_docs/11

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). *The female leadership advantage: An evaluation of the evidence*. *Leadership Quarterly*, 14, p.807-834. N 0424-7558

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*. *Psychological Review*, 109, 573-598.

Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M.L. (2003). *Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men*. *Psychological Bulletin*, 129, 569-591.

Eagly, A.H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business School Publishing Corporation. Boston.

European Commission (2013). *Woman and man in leadership positions in the European Union. A review of the situation and recent progress*. doi: 10.2838/50821

European Commission. (2014). *Fact Sheet on Gender balance on corporate boards; Europe is cracking the glass ceiling*, dostupno na: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/gender-decisionmaking/index_en.htm

Fazio, R.H., & Petty, R. (2008). *Attitudes: Their structure, function, and consequences*. New York: Psychology Press.

Franceško, M. (2003) *Kako unaprediti menadžment u preduzeću*. Novi Sad: Prometej.

Galić, B. (2009). *Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu tržištu rada*. U: Ž. Kamenov i B. Galić (Ur.) *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj: Istraživanje „Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u Republici Hrvatskoj“* (str. 165-184). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH.

Galić, B. (2011). *Žene i rad u suvremenom društvu – značaj „orodnjenog“ rada*. Sociologija i prostor, 49. 189 (1). Institut za društvena istraživanja u Zagrebu. Zagreb. p. 25-48.

Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). *The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism*. Journal of Personality and Social Psychology, 70 (3), 491-512.

Glick, et.al. (2000). *Beyond Prejudice as Simple Antipathy: Hostile and Benevolent Sexism across Cultures*. Journal of Personality and Social Psychology 79: 763–775.

Groot, W. i Massen van den Brink, H. (1996). *Glass ceilings or dead ends: Job promotion of men and women compared*. Economics Letters. Vol.53. Issue 2. p.221-226.

Güney, S., Gohar, R., Kılıç Akıncı, S., Mutlu Akıncı, M. (2006). *Attitudes toward Woman Managers in Turkey and Pakistan*. Journal of International Women's Studies, 8 (1), 194-211.

Hebl M.R., King E.B., Glick P., Singletary S.L., Kazama S. (2007). *Hostile and benevolent reactions toward pregnant women: Complementary interpersonal punishments and rewards that maintain traditional roles*. Journal of Applied Psychology 92: 1499–1511.

Heilman, M. E., Block, C. J., Martell, R. F., & Simon, M. C. (1989). *Has anything changed? Current characterizations of men, women, and managers*. Journal of Applied Psychology, 74, 935–942.

Hogg, M.A., Vaugh, G.M. (2008). *Social Psychology*. 5th Edition. Pearson Education Limited. Essex. England. p.328.

Hyde, J. S. (2005). *The gender similarities hypothesis*. American Psychologist, 60, 581-592. American Psychological Association

International Labour Office. (2015). *Women in business and management: gaining momentum*. Geneva: ILO.

Kamenov, Ž., Huić, A. Jugović, I.(2011). *Uloga iskustva rodno neravnopravnog tretmana u obitelji u percepciji, stavovima i sklonosti rodnoj diskriminaciji*. Revija za socijalnu politiku. Zagreb. God.18.br.2. pp.195-215.

Kark, R., Eagly, A.H., (2010). *Gender and Leadership: Negotiating the Labyrinth*, u: J. C.Chrisler and D. R. McCreary (Eds.). *Handbook of Gender Research in Psychology*.New

York: Springer. p. 443

Katz, D. (2008). *The Functional Approach to the Study of Attitudes*. In: Fazio, R.H., & Petty, R. (Eds.) *Attitudes: Their structure, function, and consequences* (p.221-229). New York: Psychology Press.

Kent, W.T., Blair, A. C., Rudd, F.H., Schuele, U. (2010). *Gender Differences and Transformational Leadership Behavior: Do Both German Men and Women Lead in the Same Way?* *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 6 Iss. 1, School of Global Leadership & Entrepreneurship, Regent University ISSN 1554-3145 p. 52-66.

Kerlinger, F. (1972). *The Study and Measurement of Values and Attitudes*. Paper presented at the American Educational Research Association, 3-7 April, 1972, Chicago, Illinois.
Preuzeto sa: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED079618.pdf>

Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). *Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms*. *Psychological Bulletin*, 137, 616-642.

Konrad, A. M., Ritchie, J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000). *Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis*. *Psychological Bulletin*, 126, 593-641.

Lewis, K.E. (2010). *Then And Now: A Longitudinal Study Of Attitudes Toward Women As Managers*. *International Journal of Management & Information Systems – Fourth Quarter*. Vol.14. No.5. p.23-30.

Masser, B.M., Abrams, D. (2004). *Reinforcing the Glass Ceiling: The Consequences of Hostile Sexism for Female Managerial Candidates*. *Sex Roles*, Vol.51,p.609-615.

Masser, B., Grass, K., & Nesic, M. (2007). *'We like you, but we don't want you' –The impact of pregnancy in the workplace*. *Sex Roles*, Vol.57, p.703-712.

Mavor, K. I., Wilson, M., Sibley, C. G. & Louis, W. R. (2012). The tripartite RWA scale and an incremental science of Authoritarianism: A validated three-factor short-form RWA scale. *Unpublished manuscript*.

Mavor, K. I., Louis, W. R., & Sibley, C. G. (2010). A bias-corrected exploratory and confirmatory factor analysis of right-wing authoritarianism: Support for a three-factor structure. *Personality and Individual Differences*, 48(1), 28-33.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2009.08.006>

Mašnić, J. (2011). *Osobine ličnosti kao odrednice stava o ženama u poziciji lidera u Crnoj Gori*. *Psihološka istraživanja*, Vol. XIV (1) 2011. p. 85-98.

Mihail, D.M. (2006). *Women in management: gender stereotypes and students' attitudes in Greece*. *Women in Management Review*, Vol. 21 Iss: 8, p.681 – 689

Mihić, V. (2010). *Izraženost i korelati rodnih predrasuda kod stanovnika Vojvodine*. *Primjenjena psihologija*, 2010/4, str. 307-321.

Morrison A.M. and Von Glinow A.M.(1990). *Women and minorities in management*. American Psychologist. 45 (2). pp. 200-208.

Morrison, A. M., White, R. P., & van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?*. Reading, MA: Addison-Wesley.

OECD (2012), Closing the Gender Gap: Act Now, OECD Publishing.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>

Paustian – Underdahl, S., Slattery Walker, L., Woehr, D. (2014). *Gender and Perceptions of Leadership Effectiveness: A Meta – Analysis of Contextual Moderators*. Journal of Applied Psychology. Vol. 99, No. 6, p. 1129-1145.

Powell, G.N. (2014). *Sex, Gender and Leadership: What Do Four Decades of Research Tell Us?* In. Kumra, S., Simpson, R., Burke, D.J. (Eds.), *The Oxford Handbook of Gender in Organisation* (p. 249-269). Oxford University Press.

Penava, S. i Šehić, Dž. (2007). „*Žene u menadžmentu bosanskohercegovačkih kompanija*“. Ekonomski pregled, Zagreb, 58 (5-6). p. 305-327. ISS

Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). *Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward*. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology*, 17, 271-320.

Preko, A. (2012). *Attitude of male employess toward female managers in selected organisations in Ghana*. Journal of Arts, Science & Commerce. Vol. III, Issue 3(3). p. 86-93.

Prentice, D. A., & Carranza, E. (2002). *What women should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes*. Psychology of Women Quarterly, 26, 269– 281. doi: 10.1111/1471-6402.t01-1-00066

Prime, J.L., Carter, N.M., Welbourne, T.M. (2009). *Woman “Take care,” Men “Take Charge”*: Managers’ Stereotypic Perceptions of Woman and Men Leaders. The Psychologist-Manager Journal, 12. The Society of Psychologist in Management. p. 25-49.

Ryan, M. K., Haslam, S. A., & Kulich, C. (2010). *Politics and the glass cliff: Evidence that women are preferentially selected to contest hard-to-win seats*. Psychology of Women Quarterly, 34, 56-64.

Sakalli-Ugurlu, N. i Beydogan, B. (2002). *Turkish College Students’ Attitudes Toward Women Managers: The Effects of Patriarchy, Sexism, and Gender Differences*. The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied. Vol. 136. Iss.6.p. 647-656.

Schein, V.E. (2001). *A global look at psychological barriers to women's progress in management*. Journal of Social Issues, 57, 675 – 688. doi: 10.1111/0022-4537.00235 Edward Elgar.

Schmader, T. (2002). Gender identification moderates the effects of stereotype threat on women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, 194-201.

Solaković, Š. (2013). *Rezultati na testovima kao prediktori poslovne uspješnosti menadžera*. Filozofski fakultet Istočno Sarajevo. Neobjavljena doktorska disertacija.

Stoker, J.I., Van der Velde, M., Lammers, J. (2012). *Factors Relating to Managerial Stereotypes: The Role of Gender of the Employee and the Manager and Management Ratio*. *J Bus Psychol*. 27:31-42. Open access at Springlink.com

Selimović, A., Tomić Selimović, Lj., Hasković, M., Emić, E. (2012). *Relacije između autoritarnosti, sociodominantne orijentacije i konvencionalizma*. *Godišnjak za psihologiju*. Vol. 9, No 11. str. 83-100.

Spahić – Šiljak, Z. (2007). *Žene, religija i politika. Analiza utjecaja interpretativnog religijskog naslijeđa judaizma, kršćanstva i islama na angažman žene u javnom životu i politici u BiH*. IMIC, CIPS, TPO. Sarajevo.

Zeynep, A., Bayazit, M., Berkman, Y. & Bolak, H. (2011): *Attitudes towards women managers: Development and validation of a new measure with Turkish samples*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, DOI:10.1080/1359432X.2011.557860

Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosne i Hercegovine. Službene novine broj: 16/03; 102/09; 32/10.

- a) Значај истраживања;
- б) Преглед истраживања;
- в) Радна хипотеза са циљем истраживања;
- г) Материјал и метод рада;
- д) Научни допринос истраживања.

3. ОЦЈЕНА И ПРИЈЕДЛОГ

Викторије Бешевић-Томић је завршила основни студиј Психологије на Филозофском факултету на Универзитету у Сарајеву. Магистарски студиј је завршила и одбранила магистарску дисертацију из области Организационе психологије на Филозофском факултету Универзитета у Источном Сарајеву. Запослена је у Федералном заводу за запошљавање у Сарајеву. Поред тога, има завршено доста формалних и неформалних тренинга из области организационих вјештина. Чланица је Друштва психолога ФБиХ. Има објављено више научних и стручних радова из области Организационе психологије. На основу биографије кандидаткиње, урађене магистарске тезе, те објављених научних и стручних радова, сматрамо да је кандидаткиња подобна за израду докторске дисертације.

Предложено истраживање је научно и практично релевантно, јер како је више пута наглашено, до сада на код нас није постојао покушај систематског проучавања базираног на досљедно изведеном емпиријском истраживању феномена повезаности идентификације са националном групом и стратегије за превладавање виктимизације код националних група које живе у вишенационалним срединама. Практична примјена добијених налаза је могућа у областима едукације и других друштвених акција, посебно кад су у питању друштва која се налазе у контекстима продуженог конфликта. Методолошки гледано, истраживање слиједи доминантну истраживачку праксу у социо-психолошким истраживањима, оличену у корелационим студијама психолошког и друштвеног феномена националних идентификација и доживљаја виктимизације. У оквиру наведеног приступа, кандидаткиња ће имати прилику да адаптира и анализира метријске особине постојећих инструмената који нису били кориштени на нашим подручјима. На основу предложеног нацрта истраживања, сматрамо да је те тема, због своје теоријске, практичне и методолошке релевантности, подобна за одобравање.

На основу свега претходно изнесеног сматрамо да кандидаткиња испуњава услове за пријављивање теме докторског рада, као и да тема завријеђује пажњу у виду детаљно изведене истраживачке студије и дисертације. Због тога, имамо част да Научно-наставном вијећу Филозофског факултета у Бањој Луци предложимо да одобри израду докторске дисертације "ПСИХОСОЦИЈАЛНЕ ОДРЕДНИЦЕ СТАВОВА ПРЕМА ЖЕНАМА НА РУКОВОДЕЋИМ ПОЗИЦИЈАМА У БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ" кандидаткиње мр Викторије Бешевић-Ћомић.

- а) Кратка оцјена о научним и стручним квалификацијама кандидата тј. о његовим способностима да приступи изради дисертације;
- б) Научна или практична оправданост предложених истраживања и резултати који се могу очекивати;
- в) Мишљење о предложеној методи истраживања;
- г) Уколико комисија сматра да кандидат не посједује одговарајуће научне и стручне квалификације, да неке претпоставке кандидата у вези пријављене дисертације нису тачне или је предложен метод рада неадекватан, исти треба детаљно образложити.
- д) Приједлог са образложеном оцјеном о подобности теме и кандидата (Обавезно написати оцјену да ли су тема и кандидат подобни или не)

ПОТПИС ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

1. проф. др Владимир Турјачанин

2. проф. др Срђан Душанић

3. проф. др Небојша Петровић

ИЗДВОЈЕНО МИШЉЕЊЕ: Члан комисије који не жели да потпише извјештај јер се не слаже са мишљењем већине чланова комисије, дужан је да унесе у извјештај образложење, односно разлоге због којих не жели да потпише извјештај.