

Boris Popov¹

Univerzitet u Novom Sadu,
Filozofski fakultet, Odsek
za psihologiju

Stanislava Popov

Medicinska škola
Zrenjanin

**STRUKTURA POLNIH RAZLIKA U
DOŽIVLJAJU STRESA NA RADU****Rezime**

Ne postoji sasvim jasna slika o tome da li se i u kojim aspektima muškarci i žene razlikuju u doživljaju stresa na radnom mestu. Većina dosadašnjih istraživanja ukazuje na veću ugroženost žena u ovom domenu, ali postoje i oprečni rezultati. Problem se komplikuje kontrolom demografskih varijabli, jer se, u nekim slučajevima, polne razlike u doživljaju stresa na radu tada gube. Dve konkurentne hipoteze pokušavaju da objasne dobijene polne razlike: hipoteza o različitoj vulnerabilnosti i hipoteza o različitoj izloženosti stresorima.

Cilj ovog istraživanja jeste ispitivanje postojanja polnih razlika zaposlenih u indikatorima stresa na radu. Istraživanjem takođe želimo da ispitamo da li eventualno dobijene razlike ostaju značajne kada se kontrolišu izvori stresa i druge demografske odlike. Stres na radu u ovom istraživanju operacionalizovan je preko nekoliko (pozitivnih i negativnih) mera: distres, izgaranje, potencijalna fluktuacija i organizacijska privrženost.

Istraživanje je sprovedeno na prigodnom uzorku od 221 zaposlenog sa teritorije Srbije. Dobijeni rezultati ukazuju na postojanje polnih razlika u izraženosti nekih indikatora stresa (distres i instrumentalna privrženost) u korist žena. Iako razlike nisu velike, one ostaju stabilne i kada se kontrolišu izvori stresa, kao i kada se u model uključe ostale demografske odlike. Priroda većine dobijenih polnih razlika ide u prilog hipotezi o različitoj polnoj vulnerabilnosti na stresore. Izuzetak predstavlja nalaz da su stresu najpodložniji neoženjeni muškarci i udate žene sa najvišim nivoom obrazovanja, što je više u skladu sa hipotezom o različitoj izloženosti stresorima. Poslednji nalaz, pak, treba uzeti sa rezervom zbog malog broja ispitanika u grupi sa najvišim nivoom obrazovanja.

Ključne reči: polne razlike, radni stres, organizacijska privrženost, izgaranje

¹ Adresa za korespondenciju:
boris.popov@ff.uns.ac.rs

Uvod

Stres na radu je rasprostranjen fenomen sa dalekosežnim praktičnim, zdravstvenim i ekonomskim posledicama. Severnoamerička istraživanja u poslednjih desetak godina navode da i do 40% zaposlenih doživljava svoj posao kao veoma stresan. U evropskim istraživanjima taj procenat je nešto manji, oko 30 % (Sonntag & Frese, 2003).

Organizacijski pristup u proučavanju stresa prošao je kroz slične razvojne faze kao i proučavanje i objašnjavanje stresa u opštem kontekstu. Počelo se sa tradicionalnim *stimulus-reakcija* pristupom, prema kojem se stresna reakcija shvatala kao posledica stresora, no kako ne reaguju svi jednako na iste stresore, ubrzo se ukazala potreba za uvođenjem različitih moderator varijabli u ispitivanje ove veze (Brief & George, 1995; Hart & Cooper, 2001). Savremeni modeli stresa na radu u različitoj meri uključuju elemente transakcionalnog modela proučavanja stresa, koji ga posmatra kao dinamičku relaciju između osobe i njenog okruženja, stavljajući pri tome akcenat na dinamiku psihološkog mehanizma kognitivne procene stresnih događaja od strane osobe (Lazarus & Folkman, 1984). Generalno, istraživači su izdvojili dva klastera faktora koji generišu stresne reakcije na radu, jedan se tiče karakteristika posla i organizacije, a drugi individualnih karakteristika zaposlenog. Među istraživanjima koja su se bavila individualnim razlikama u doživljavanju stresa na radu, ukazano je na značaj sociodemografskih karakteristika kao što su starost, bračni status, pol i nivo obrazovanja (de Jonge, Bosma, Peter, & Siegrist, 2000; Galanakis, Stalikas, Kallia, Karagianni, & Karela, 2009;). S obzirom da se ovaj rad prevashodno bavi polnim razlikama u doživljavanju stresa na radu, fokusiraćemo se na dosadašnja saznanja u toj oblasti.

Ne postoji sveopšti konsenzus oko toga na koji način pol utiče na intenzitet i kvalitet doživljenog stresa. Većina studija nalazi da žene ispoljavaju više nivoe stresa (Matud, 2004; Mclean, Strongman, & Neha, 2007), iako ima i suprotnih nalaza (Cooper, Rout, & Faragher, 1989; Rosen, Wright, Marlowe, Bartone, & Gifford, 1999), dok su neke studije otkrile vrlo male ili nikakve razlike (Thompson, Kirk-Brown, & Brown, 2001). Neki autori (Bellman, Foster, Still, & Cooper 2003) su našli vrlo male polne razlike u indikatorima stresa, ali su našli razlike u korišćenju socijalne podrške u stresnim situacijama. U studijama koje nalaze intenzivniji *distres* kod žena u odnosu na muškarce navode se različiti stresori u odnosu na koje su poređeni polovi. Npr., u istraživanjima rađenim među studentima i osobljem najpre jednog, a potom više severnoameričkih fakulteta, nađeno je da žene percipiraju akademske zahteve kao stresnije i doživljavaju više stresnih reakcija u odnosu na muškarce u istim uslovima, (Misra, Mckean, West, & Russo, 2000; Misra & Castillo, 2004). U drugim studijama se navodi da žene stresnije doživljavaju probleme u međuljudskim odnosima, na radnom mestu ili

u školskim uslovima (Day & Livingstone, 2003; Hall, Chipperfield, Perry, Ruthig, & Goetz, 2006).

Dva su načina kojima se najčešće ove razlike objašnjavaju (Day & Livingstone, 2003; Tytherleigh, Jacobs, Webb, Ricketts, & Cooper, 2007). Jedna je *hipoteza o različitoj polnoj vulnerabilnosti*, koja sugerise da pod identičnim stresorima žene doživljavaju intenzivniji distres u odnosu na muškarce zbog manje efikasnih strategija prevladavanja stresa ili zbog različitih fizioloških obrazaca reagovanja na iste stresore. U opsežnoj studiji u Velikoj Britaniji sa akademskim i neakademskim osobljem na 13 univerziteta, dobijene su polne razlike koje su ovi autori tumačili u skladu sa hipotezom o diferencijalnoj vulnerabilnosti, objasnivši da su muškarci osetljiviji na stresore u vezi sa platom i beneficijama, dok su žene osetljivije u pogledu ispoljavanja stresa putem zdravstvenih komplikacija (Tytherleigh et al., 2007). Takođe, neki autori sugerisu da žene iste životne događaje procenjuju kao stresnije od muškaraca (Ptacek, Smith, & Zanas, 1992)

Druga je *hipoteza o različitoj izloženosti stresorima* koja dobijene razlike u indikatorima stresa objašnjava time da su žene i muškarci izloženi različitim stresnim događajima. Ove razlike se odnose ili na različitu polnu distribuciju u različitim zanimanjima ili različitim stresorima unutar jedne iste radne uloge. Tako se, npr, smatra da žene izveštavaju o višim nivoima stresa od muškaraca, jer imaju više različitih uloga koje istovremeno moraju da ispunjavaju, te uzevši ukupno – imaju više radnih sati od muškaraca (Galanakis et al., 2009; Nolen-Hoeksema, Larson, & Grayson, 1999). U prilog ovoj hipotezi stoje i shvatanja mnogih autora po kojima još uvek postoji sistematska polna segregacija na radnom mestu (Desmarais & Alksnis, 2005; Tytherleigh et al., 2007). Kao specifični stresori iz ove oblasti se navode manja plaćenost žena za ista radna mesta u odnosu na muškarce, radno vreme i zadaci koji nemaju direktne veze sa poslom, te manja mogućnost unapređenja (Vagg & Spielberger, 1998). Sugerise se da je veći nivo stresa na radu kod žena rezultat razlika u socijalizaciji polova. Zaposlene žene imaju jedinstvene izvore stresa koji su povezani sa njihovim manjinskim profesionalnim statusom na nekim radnim mestima, što utiče na viši opšti nivo distresa u odnosu na muškarce.

Hipoteza o različitoj vulnerabilnosti takođe se koristi razlikama u socijalizaciji polova u tumačenju polnih razlika u doživljavanju stresa na radu. Žene se vaspitavaju da budu emocionalno ekspresivnije i zavisnije, dok je kod muškaraca skoro obrnut slučaj (McLean et al., 2007). Prema nekim autorima, uzima se u obzir i delimična biološka determinisanost ovih razlika, iako je procenat objašnjene varijanse veoma oskudan kada je doprinos bioloških činilaca u pitanju. Socijalno-psihološko objašnjenje je češće i empirijski nadmoćnije (Nolen Hoeksema & Rusting, 1999). Ipak, ima i istraživanja koja navode da su muškarci u većoj meri izloženi stresu, zbog prirode njihovih radnih mesta, odnosno da su muška radna mesta sama po sebi stresnija (Roxburgh, 1996).

Očigledno je da su kontradiktorni rezultati različitih studija uslovljeni time što se rezultati isuviše generalizuju, pri čemu se često prenebregava društveni i organizacijski kontekst u kom se istraživanje sprovodi, kao i razlike u istraživačkim metodologijama. Takođe, više istraživanja je pokazalo da kada se kontrolišu druge socio-demografske varijable, kao što su starost i bračni status, ili neke karakteristike same organizacije, polne razlike nestaju. Na primer, značaj i stepen pretnje povezane sa potencijalnim stresorom varira u odnosu na starost, kao i organizacijska privrženost koja se takođe povećava sa godinama (van der Velde, Bossink, & Jansen, 2003). Na našem terenu ne postoji puno istraživanja koja su se bavila ispitivanjem polnih razlika u doživljaju stresa. U jednom takvom (Nedić, Belkić, Filipović, & Jocić, 2008) ispitivana je uloga pola u povezanosti između stresora kod lekara i različitih kardiovaskularnih oboljenja.

S obzirom da se indikatori stresa mogu posmatrati na individualnom (npr., kognitivni, fiziološki i bihevioralni) i organizacijskom nivou (npr., niska produktivnot, apsentizam i sl.) u istraživanjima radnog stresa postoji velika heterogenost u izboru varijabli kojima se ova pojava operacionalizuje. Indikatori stresa, kao i percepcija stresora, najčešće se mere preko upitnika samoprocene (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001).

U ovom istraživanju, takođe smo pošli od generalne pretpostavke da se stres ne može izraziti jednom varijablom, već je najbolje da se on posmatra u široj, organizacijskoj perspektivi (Hart & Cooper, 2001). Stoga smo osim tradicionalnih mera negativnih indikatora stresnog odgovora (distresa i izgaranja), kao organizacijske indikatore stresa uključili potencijalnu fluktuaciju i privrženost organizaciji. U skladu sa do sada rečenim, istraživanjem smo želeli da odgovorimo na dva pitanja: (1) Da li postoje značajne polne razlike u opaženim nivoima indikatora stresa na radu na domaćem uzorku zaposlenih? i (2) Da li na vezu između pola i ispitivanih indikatora stresa radu utiču starost, nivo obrazovanja i druge demografske varijable?

Metod

Uzorak ispitanika

Prigodan uzorak činio je 221 zaposleni ispitanik sa teritorije Srbije, prosečne starosti nešto preko 39 godina ($AS= 39.2$, $SD= 12.1$) i radnog staža oko 15,5 godina ($AS = 15.6$, $SD = 11.5$). Detaljniji opis uzorka prema demografskim odlikama prikazan je u tabeli 1.

Ispitivanje je sprovedeno u periodu od aprila do maja 2009. godine.

Tabela 1

Deskriptivni pokazatelji demografskih varijabli korišćenih u istraživanju

Varijable	Opis grupa prema demografskim odlikama
Pol	Žene (N=127; 57.5%), muškarci (N=94; 42.5%)
Starost ¹	Ispod 30 godina (N=73; 33%), 30-40 godina (N=30; 13.6%), 40-50 godina (N=63; 28.5%), preko 50 godina (N=54; 24.4%)
Radni staž ¹	Ispod 4.9 godina (N=59; 26.7%), 5-14.9 godina (N=48; 21.7%), 15-24.9 godina (N=47; 21.3%), preko 25 godina (N=66; 29.9%)
Sektor organizacije	Privatni (N= 124; 56,1%), državni (N= 93; 42.1%), neprofitni (N= 4; 1.8%)
Nivo obrazovanja	Srednja škola (N=119; 53.8%), fakultet (N=90; 40.7%), magistratura/doktorat (N=12; 5.4%)
Nivo radnog mesta ²	Izvršioци (N=181; 82.6%), rukovodioci (N=38; 17.4%), od čega 17 žena [44.7%] i 21 muškarac [55.3%])
Visina primanja ¹	Ispod 20.000 (N=43; 19.5%), 20.000–30.000 (N=60; 27.1%), 30.000-40.000 (N=46; 20.8%), 40.000-50.000 (N=35; 15.8%), preko 50.000 (N=36; 16.3%)
Bračni status ¹	Neoženjeni/neudate (N=100; 45.2%), oženjeni/udate (N=120; 54.3%)

¹ jedan ispitanik bez odgovora na ovo pitanje; ² dva ispitanika bez odgovora na ovo pitanje

Instrumenti

U istraživanju su korišćeni sledeći instrumenti:

1. Skala izvora stresa na radu (IRSa) konstruisana je za potrebe ovog istraživanja prevodom i dopunom skale Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ; Kristensen, Hannerz, Høgh, & Borg, 2005). Skala ima 38 tvrdnji i njena osnovna namena je procena stepena prisustva izvora stresa na radu: a) nepovoljnih uslova na radu iz različitih domena (zahteva posla, interpersonalnih odnosa i organizacije rada; primeri tvrdnji “Vaš posao zahteva da radite veoma brzo”, “Dolazite u situacije neslaganja sa svojim nadređenim”; ukupno 34 tvrdnje sa petostepenim formatom odgovora, od “skoro nikad”

- do “skoro uvek”) i b) nesigurnosti zaposlenja (“Da li ste zabrinuti da ćete dobiti otkaz?”; ukupno 4 tvrdnje sa dihonomnim formatom odgovora „da/ne“).
2. 4DSQ (The Four-Dimensional Symptom Questionnaire; Terluin, Van Rhenen, Schaufeli, & de Haan, 2004) je višedimenzionalni upitnik namenjen proceni distresa i tri grupe psihopatoloških simptoma na populaciji zaposlenih – somatizacije, depresivnosti i anksioznosti. U ovom istraživanju korišćena je skala distresa od 16 tvrdnji (primer “Koliko često ste u poslednje četiri sedmice imali teškoća da zaspite?”). U izvornoj formi upitnika format odgovora je Likertov petostepeni, ali je za potrebe ovog istraživanja korišćen trostepeni format odgovora (“nikada”, “ponekad” i “često”).
 3. WB (Work Burnout; Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005) je skala koja meri fizičku i psihološku iscrpljenost u vezi sa poslom i sastoji se od 7 tvrdnji (primer “Da li je Vaš posao emocionalno iscrpljujuć?”), sa petostepenim formatom odgovora. Primenjeno je originalno skorovanje (odgovor “skoro uopšte ne” skoruje se sa 0, “pomalo” sa 25, “umereno” sa 50, “uglavnom” sa 75 i “u velikoj meri” sa 100), a total skor dobija se kao aritmetička sredina odgovora na svih sedam tvrdnji.
 4. NNO je skala potencijalne fluktuacije konstruisana za potrebe istraživanja. Osnovna joj je namena da sa dve stavke proceni u kojoj meri zaposleni ima nameru da napusti organizaciju u kojoj radi (primer “Koliko često u poslednjih mesec dana ozbiljno razmišljali da napustite posao?”). Format odgovora je petostepeni, od “skoro nikad” do “veoma često”.
 5. Skala organizacijske privrženosti (OCS; Meyer & Allen, 1991), ima 18 tvrdnji i osnovna joj je namena da meri dimenzije privrženosti: a) želju da se ostane u organizaciji, *afektivna dimenzija* (primer “Bio/la bih veoma srećan/na da ostanem u ovoj organizaciji do kraja svoje poslovne karijere”); b) procenu “troškova” koje bi zaposleni imao u slučaju odlaska, *instrumentalna dimenzija* (primer “Jedna od nekoliko negativnih posledica napuštanja ove organizacije bila bi mala mogućnost pronalaska drugog zaposlenja”) i 3) psihološku obavezu da se ostane u organizaciji, *normativna dimenzija* (primer “Mislim da ne bi bilo ispravno da sad napustim ovu organizaciju, čak i ako bi to bilo u moju korist”). Odgovaranje je po principu Likertovog petostepenog formata, od “uopšte se ne slažem” do “potpuno se slažem”.

Kod svih instrumenata, viši skorovi označavaju viši nivo merene varijable.

Varijable

Sve varijable korišćene u istraživanju, prikazane su u tabeli 2 (osim demografskih, koje su predstavljene u pododeljku o uzorku). Može se uočiti da su koeficijenti

interne konzistentnosti za sve varijable zadovoljavajući, osim za dimenziju instrumentalne privrženosti koja je na donjoj granici prihvatljivosti. Vrednosti skjunis i kurtozisa ukazuju da distribucije varijabli ne odstupaju od normalne, te da ispunjavaju osnovne uslove za sprovođenje predloženih analiza podataka.

Tabela 2

Deskriptivni pokazatelji ispitivanih varijabli u istraživanju (u zagradama je broj tvrdnji u svakoj skali)

Varijable	Teorijski Raspon	Ostvareni raspon	AS	SD	α	Skjunis	kurtozis
Izvori stresa							
Nepovoljni uslovi na radu (34)	32-170	52-134	87.67	17.04	.82	.25	-.35
Nesigurnost zaposlenja (4)	4-8	4-8	5.35	1.35	.72	.74	-.66
Indikatori stresa							
Distres (16)	0-32	0-31	12.84	6.87	.91	.34	-.63
Izgaranje (7)	0-100	0-96	40.87	21.44	.88	.27	-.57
Potencijalna fluktuacija (2)	2-10	2-10	3.65	2.06	.70	1.31	1.09
Afektivna privrženost (5)	5-35	5-35	17.04	5.55	.84	-.36	-.67
Instrumentalna privrženost (6)	6-30	6-30	20.1	5.14	.64	-.50	.04
Normativna privrženost (7)	7-35	7-35	20.27	7.20	.84	.11	-.80

Analize podataka

Radi odgovora na istraživačka pitanja sprovedeno je nekoliko statističkih analiza. Najpre je diskriminativnom analizom ispitivana struktura polnih razlika u multivarijantnom prostoru indikatora stresa na radu. U toj analizi, prediktorske varijable su bile indikatori stresa (odnosno sumativni skorovi na skalama distres, izgaranje, potencijalna fluktuacija i tri tipa privrženosti). Zatim je kao osnova za dalje analize

sprovedena serija t-testova radi tačnog utvrđivanja na kojim varijablama indikatora stresa su razlike značajne. Radi provjere značajnosti dobijenih razlika i kada se kontrolišu izvori stresa, sprovedene su analize kovarijanse – u tim analizama, kao kovarijati su korišćeni nepovoljni uslovi na radu i nesigurnost zaposlenja. Na kraju, sprovedena je i serija dvosmernih i trosmernih analiza varijanse radi utvrđivanja da li je pol u značajnoj interakciji sa drugim demografskim varijablama u predikciji indikatora stresa.

Rezultati

Polne razlike u indikatorima stresa. Rezultati diskriminativne analize sa ciljem ispitivanja strukture polnih razlika u izraženosti indikatora stresa prikazani su u tabeli 3.

Tabela 3a

Rezultati diskriminativne analize polnih razlika u indikatorima stresa

Funkcija	Wilks' lambda	Hi-kvadrat	df	p	Rc
1	.91	19.72	6	.003	.30

Tabela 3b

Matrica strukture

	Funkcija 1
Distres	.74
Instrumentalna privrženost	.68
Izgaranje	.28
Normativna privrženost	.09
Potencijalna fluktuacija	.02
Afektivna privrženost	-.01

Tabela 3c
Centroidi grupa

pol ispitanika	Funkcija 1
M	-.36
Ž	.26

Iz rezultata se može uočiti da je diskriminativna funkcija značajna na nivou $p < .01$, mada koeficijent kanoničke korelacije nije visok ($R_c = .30$; tabela 3a). Iz matrice strukture (tabela 3b) se vidi da je funkcija najviše zasićena skorovima na skalama distresa i instrumentalne privrženosti, a taj složaj varijabli bi se najbolje mogao opisati kao ekstrinzička motivacija za ostanak u organizaciji praćena radnom disforijom. Centroidi grupa ukazuju da su žene postigle više rezultate na diskriminativnoj funkciji (tabela 3c).

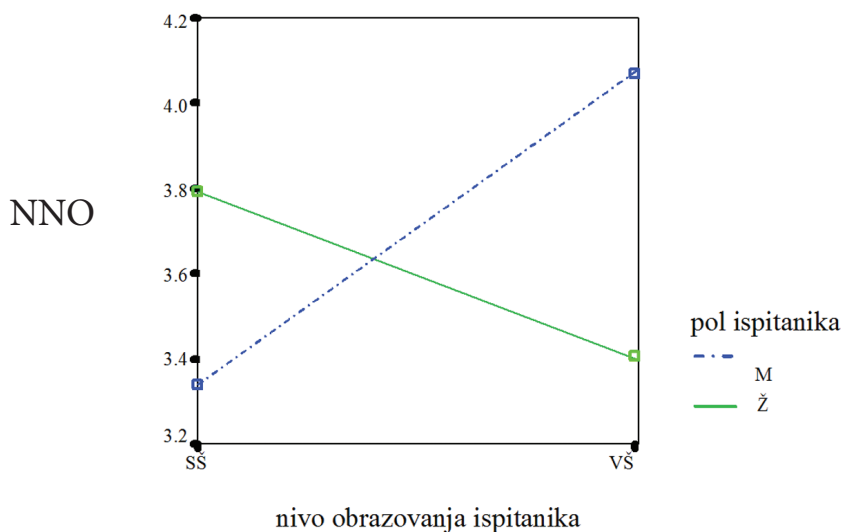
Polne razlike dobijene su i naknadnom serijom t-testova. Dve skale na kojima su žene postigle značajno više rezultate su: distres, $t(219) = -3.37$, $p < .01$, i instrumentalna privrženost organizaciji, $t(219) = -3.09$, $p < .01$. Na ostalim skalama, razlike su iznad granice značajnosti (sve $p > .10$).

Polne razlike u indikatorima stresa kada se kontroliše percepcija izvora stresa. Radi odgovora na pitanje da li se dobijene polne razlike u izraženosti indikatora stresa mogu objasniti različitom izloženošću stresorima, primenjena je metodologija slična onoj koju su koristili Tajterlaj i saradnici (Tyterleigh et al., 2007). Ako bi hipoteza o diferencijalnoj izloženosti bila tačna, onda bi uz statističku kontrolu izvora stresa muškarci i žene imali približno iste nivoe stresnog odgovora. Sa ciljem testiranja te hipoteze, sprovedene su dve analize kovarijanse, pri čemu je grupišuća varijabla bila pol, a kovarijate u oba slučaja skorovi na dve dimenzije izvora stresa. Zavisne varijable u ovim analizama su bile distres i instrumentalna privrženost, jer su na tim varijablama dobijene značajne polne razlike. Rezultati pokazuju da postoji statistički značajan efekat pola na izraženost distresa, i kada se statistički kontrolišu navedeni kovarijati, $F(1,217) = 6.62$, $p < .01$. Slično tome, postoji značajan efekat pola i na skorove na instrumentalnoj privrženosti, kada se statistički kontrolišu napred pomenuti kovarijati, $F(1,217) = 7.06$, $p < .01$. Na osnovu dobijenih rezultata može se zaključiti da polne razlike izmerene na ovim varijablama ne mogu biti objašnjene različitim nivoom izloženosti stresnim događajima, već najverovatnije različitom polnom vulnerabilnošću, odnosno drugačijim obrascima reagovanja na stresore.

Interakcije pola i drugih sociodemografskih varijabli. Konačno, radi ispitivanja efekta interakcije pola i drugih demografskih varijabli na izraženost stresnog odgovora kod zaposlenih, sprovedene su serije dvosmernih i trosmernih analiza kovarijanse. U svim slučajevima zavisne varijable su bile mere distresa, izgaranja, potencijalne fluktuacije i privrženosti organizaciji. Rezultati ovih analiza ukazuju da ostale demografske

varijable uglavnom nemaju uticaj na odnos između pola i stresa, jer je najveći broj interakcija statistički neznačajan (sve $p > .10$). To se odnosi na interakcije pola i staža, starosti, nivoa obrazovanja, visine primanja, sektora organizacije, nivoa radnog mesta i bračnog statusa. U slučaju distresa i instrumentalne privrženosti, polne razlike ostaju značajne kada se u model uključe ostale demografske varijable (sve $p \leq .05$). Neznačajne interakcije ovde nisu prikazane zbog uštede prostora (sve sprovedene analize mogu se dobiti direktno od prvog autora).

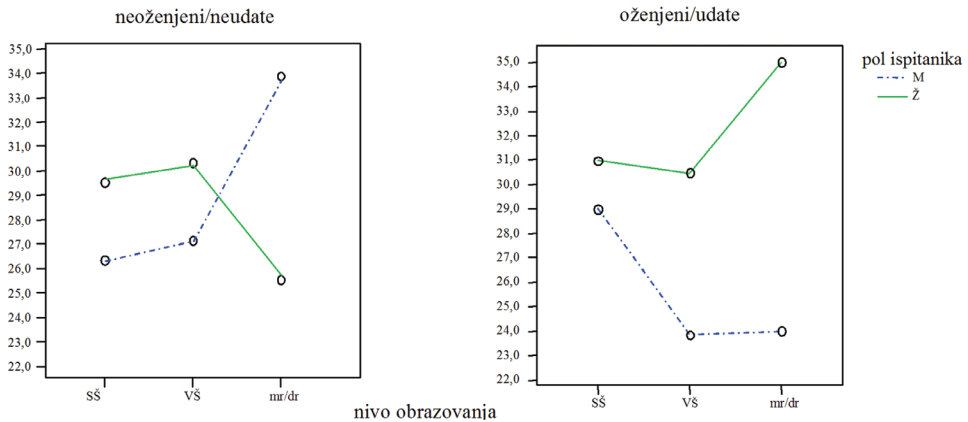
Dobijena je, pak, jedna značajna dvostruka i dve trostruke interakcije. U predikciji potencijalne fluktuacije značajna je interakcija pola i nivoa obrazovanja (kada se analize sprovode samo na ispitanicima sa srednjom školom i fakultetom), $F(1, 204) = 4,44$; $p < .05$. Na slici 1 može se uočiti da visokoobrazovani muškarci pokazuju najizraženiju nameru za napuštanjem organizacije.



Slika 1. Interakcija pola i nivoa obrazovanja u predikciji potencijalne fluktuacije

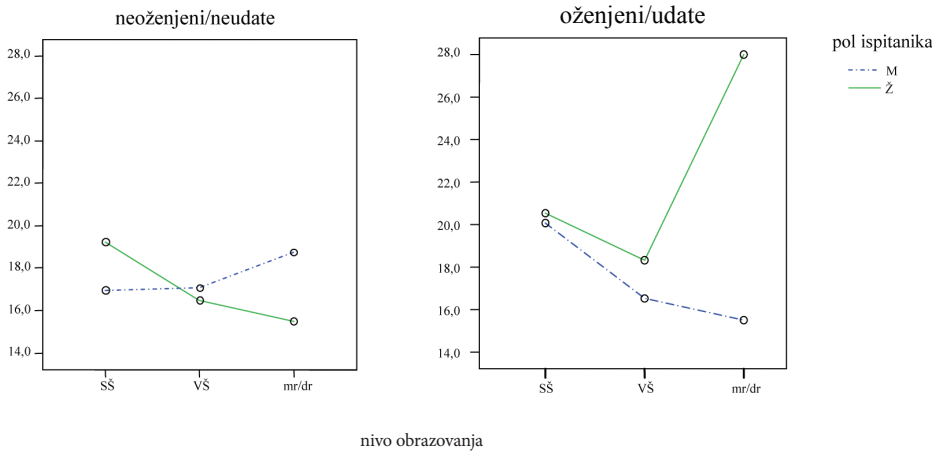
Takođe, značajne su i trostruke interakcije između pola, bračnog statusa i nivoa obrazovanja u predikciji distresa, $F(2, 207)=3,10$; $p < .05$, kao i izgaranja, $F(2, 207)=3,03$; $p = .05$. Obe interakcije ostaju značajne (u slučaju distresa na granici značajnosti) i kada se kao korelati kontrolišu izvori stresa: razlike na skali distresa, $F(2, 205)=2,92$, $p = .056$, a na skali izgaranja, $F(2, 205)=2,91$, $p < .05$. Na slici 2 se vidi da su na skali distresa najviše rezultate postigli najobrazovaniji neoženjeni muškarci i udate žene sa najvišim nivoom obrazovanja. Takođe se može uočiti da i u grupi zaposlenih sa visokim obrazovanjem, žene postižu više skorove od muškaraca, a to posebno važi za one koje su u braku. Slično kao i u slučaju distresa, na skali izgaranja su najviši skor postigle najobrazovanije udate žene (slika 3). U slučaju poslednje dve analize, pak, dobijene razlike treba uzeti sa rezervom zbog malog broja ispitanika u grupi sa najvišim obrazovanjem.

distres



Slika 2. Interakcija pola, nivoa obrazovanja i bračnog statusa u predikciji nivoa distresa

Izgaranje



Slika 3. Interakcija pola, nivoa obrazovanja i bračnog statusa u predikciji nivoa izgaranja

Diskusija

Ovo istraživanje se bavilo analizom strukture polnih razlika u doživljaju stresa na radu, kao i utvrđivanjem njihovog odnosa sa nekim demografskim varijablama.

Rezultati diskriminativne analize ukazuju na to da polne razlike u izraženosti indikatora stresa postoje, ali nisu velike i nisu prisutne na svim merenim varijablama.

Taj rezultat je u saglasnosti sa studijama koje idu u prilog polnih razlika, a koje dominiraju literaturom u ovoj oblasti (Matud, 2004; Galanakis et al., 2009). Takođe, uočljivo je da se muškarci i žene na radnom mestu najviše razlikuju u pogledu intenziteta distresa i nivoa instrumentalne privrženosti organizaciji. Ta kombinacija varijabli ukazuje da žene ispoljavaju više disforičnog afekta na radu, uz ekstrinzičku motivisanost za ostanak u organizaciji.

Priroda samog konstrukta distresa je takva da se polne razlike najviše ogledaju u specifičnom stresnom odgovoru koji se odnosi na zabrinutost, nemiran san, kao i generalno nižu frustracionu toleranciju. U daljim analizama statistički su kontrolisani izvori stresa radi ispitivanja koja od dve konkurentne hipoteze bolje objašnjava dobijene razlike (hipoteza o vulnerabilnosti ili hipoteza o izloženosti). Zbog prirode dobijenih razlika koje se najviše odnose na različite fiziološke, pa i emocionalne obrasce u reagovanju na stres (npr, nemiran san i zabrinutost), može se zaključiti da rezultati više impliciraju hipotezu o različitoj vulnerabilnosti. Istraživanja koja kao referentni okvir koriste ovu hipotezu upravo i govore o specifičnom ispoljavanju distresa kod žena kroz zdravstveno-emocionalne komplikacije i karakteristične kognitivne mehanizme, kao što su npr. zabrinutost, ruminacija i "stresnija" kognitivna procena (Nolen-Hoeksema & Rusting, 1999; Ptacek et al., 1992). Interesantno je da polne razlike nisu značajne u pogledu stepena prisustva izgaranja, iako bi se to dalo očekivati na osnovu razlika u distresu. Taj približno isti rezultat u stepenu izgaranja kod muškaraca i žena, uz istovremeno prisustvo razlika u nivou distresa, mogao bi se objasniti razlikama između ova dva konstrukta (Pines & Keinan, 2005). Razlike su reflektovane i u samom sadržaju tvrdnji: u skali distresa ima više fizioloških indikatora stresnog odgovora, kao što je i ranije pomenuto, dok je kod izgaranja akcent na prolongiranoj iscrpljenosti i umoru. Naše razumevanje ovakvog obrasca odgovora takođe ide u pravcu diferencijalne vulnerabilnosti – žene *drugačije reaguju* na stresore u odnosu na muškarce, i to pretežno putem hiperaktivnosti vegetativnog sistema, odnosno fizioloških indikatora stresa.

U ovom istraživanju žene su pokazale i značajno višu instrumentalnu privrženost organizaciji. Ovaj koncept odnosi se na percepciju dobiti koju osoba ima od "članstva" u organizaciji, odnosno gubitaka ukoliko je napusti (Meyer & Allen, 1991). Žene u našoj populaciji, dakle, procenjuju da imaju više potencijalnih opasnosti ili štete ukoliko napuste organizaciju u kojoj rade. Taj nalaz bi mogao sugerisati da žene imaju doživljaj teže zapošljivosti u odnosu na muškarce, odnosno da imaju manje alternativa za novo zaposlenje u slučaju gubitka posla (Wahn, 1998). U objektivno nestabilnim socio-ekonomskim uslovima, nalaz o višoj instrumentalnoj privrženosti žena nije neobičan.

Kada se dobijene polne razlike posmatraju u odnosu na ostale demografske varijable, može se zaključiti da one u najvećem broju slučajeva ne utiču na odnos između pola i doživljenog stresa. Ipak, uočava se da muškarci sa završenim fakultetom pokazuju više spremnosti da napuste organizaciju i krenu u potragu za novim

zaposlenjem, u poređenju sa ženama istog nivoa obrazovanja. Osim toga, na skali distresa najviše rezultate postižu obrazovani neoženjeni muškarci i udate žene sa najvišim nivoom obrazovanja. Slično tome, na skali izgaranja najviši skor su postigle obrazovnije udate žene. Poslednji nalaz je delimično u suprotnosti sa onim dobijenim u istraživanju Galanakisa i sar. (2009), po kom su najugroženije mlade udate žene (18-30 godina) sa nižim obrazovanjem. Nalaz da su pod najvećim rizikom visokoobrazovane udate žene mogao bi se tumačiti u skladu sa hipotezom različite izloženosti stresorima. Uz pretpostavku da socioekonomski status ovih ispitanica nije ugrožen, logično je zaključiti da viši nivo distresa i izgaranja prisutan kod njih potiče od usklađivanja različitih uloga, koje mogu biti međusobno konfliktne. S druge strane, nalaz da su najviše obrazovani neoženjeni muškarci takođe postigli visoke skorove na skali distresa, zahteva dodatne analize na većem uzorku. Ako se rezultati ponove, moglo bi se pretpostaviti da ovi ispitanici imaju problem sa "radoholičarstvom" (eng. workaholism), odnosno "... kompulsivnom i nekontrolisanom potrebom za neprekidnim radom" (Oates, 1971, str. 11, prema Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008), a koja dalje može voditi višim nivoima distresa i izgaranja. Npr. Berglas (2004) navodi da je jedan od glavnih razloga zašto ljudi postanu "radoholičari" taj što nemaju kapaciteta ili želje za intimnim relacijama sa drugima. No, ovaj argument ne objašnjava zbog čega su neudate žene postigle niže skorove na skali distresa od muškaraca, jer istraživanja uglavnom negiraju postojanje polnih razlika u izraženosti radoholičarstva (Burke, 1999).

Ograničenja i preporuke. Opšta slabost istraživanja odnosi se na mali i prigodan uzorak. Rezultate značajnosti trostruke interakcije između pola, nivoa obrazovanja i bračnog statusa u predikciji distresa i izgaranja treba prihvatiti sa oprezom. Ograničenje se tiče veoma malog broja ispitanika u grupi sa najvišim obrazovanjem (12 ispitanika sa magistraturom/doktoratom), te taj rezultat pre treba posmatrati kao trend pojave, nego kao konačni odgovor na postavljeno istraživačko pitanje. Osim toga, u ovom slučaju se ne može isključiti mogućnost specifičnog organizacijskog konteksta iz kog dolaze ti malobrojni ispitanici, a koji može biti odgovoran za dobijene rezultate.

Na kraju se može zaključiti da polne razlike u izraženosti indikatora stresa nisu velike i nisu prisutne na svim ispitivanim varijablama. Ipak, tamo gde su dobijene (distres i instrumentalna privrženost) one ostaju stabilne i kada se kontrolišu izvori stresa, kao i kada se u model uključe ostale demografske varijable. Drugim rečima, izgleda da se ovde radi o različitom obrascu reagovanja muškaraca i žena na iste ili slične stresore.

Literatura

- Bellman, S., Forster, N., Still, L., & Cooper, C. (2003). Gender differences in the use of social support as a moderator of occupational stress. *Stress & Health, 19*, 45-58.
- Berglas, S. (2004). Treating workaholism. In R. H. Coombs (Ed.), *Handbook of addictive disorders* (pp. 383–407). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Brief, A. P., & George, J. M. (1995). Psychological stress and the workplace: A brief comment on Lazarus' outlook. In R. Crandall & P. L. Perrewé (Ed.), *Occupational stress. A handbook* (pp. 15-19). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles, 41*, 333–345.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Cooper, C. L., Rout, U., & Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction and job stress among general practitioners. *British Medical Journal, 298*, 366–370.
- Day, A.L., & Livingstone, H.A. (2003). Gender differences in perceptions of stressors and utilization of social support among university students. *Canadian Journal of Behavioral Science, 35*, 73–83.
- Desmarais, S., & Alksnis, C. (2005). Gender Issues. In J. Barling, M. Frone & E. K. Kelloway (Eds.), *Handbook of Work Stress*. Sage: Thousand Oaks, CA.
- de Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science and Medicine, 50*, 1317-1327.
- Galanakis, M., Stalikas, A., Kallia, H., Karagianni, C., & Karela, C. (2009). Gender differences in experiencing occupational stress: the role of age, education and marital status. *Stress and Health, 25*, 397–404.
- Hall, N. C., Chipperfield, J. G., Perry, R. P., Ruthig, J. C., & Goetz, T. (2006). Primary and secondary control in academic development: Gender-specific implications for stress and health in college students. *Anxiety, Stress, and Coping, 19*, 189–210.

- Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2001). Occupational stress: Toward a more integrated framework. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organisational psychology, Vol.2: Personnel Psychology* (pp. 93-114). London: Sage.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress, 19*, 192-207.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health, 31*, 438–449.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences, 37*, 1401–1415.
- McLean, J., Strongman, K., & Neha, T. (2007). Psychological distress, causal attributions, and coping. *New Zealand Journal of Psychology, 36*, 85-92.
- Meyer, J. P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*, 61-89.
- Misra, R., & Castillo, L.G. (2004). Academic stress among college students: Comparison of American and international students. *International Journal of Stress Management, 11*, 132–148.
- Misra, R., McKean, M., West, S., & Russo, T. (2000). Academic stress of college students: Comparison of student and faculty perceptions. *College Student Journal, 34*, 236-246.
- Nedić, O., Belkić, K., Filipović, D. & Jocić, N. (2008). Pol kao važan modifikator povezanosti profesionalnih stresora lekara raznih specijalnosti i pojave kardiovaskularnih oboljenja. *Medicinski pregled, 61*, 343-349.
- Nolen-Hoeksema, S., Larson, J., & Grayson, C. (1999). Explaining the gender differences in depressive symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*, 1061–1072.
- Nolen-Hoeksema, S., & Rusting, C. (1999). Gender differences in well-being. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Ed.), *Foundations of hedonic psychology: Scientific perspectives on enjoyment and suffering* (pp. 330 – 350). New York: Russell Sage Foundation.

- Pines, A.M., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39, 625–635.
- Ptacek, J. T., Smith, R. E., & Zanas, J. (1992). Gender, appraisal, and coping: A longitudinal analysis. *Journal of Personality*, 60, 747–770.
- Roxburgh, S. (1996). Gender differences in work and well-being: Effects of exposure and vulnerability. *Journal of Health and Social Behaviour*, 37, 265–277.
- Rosen, L. N., Wright, K., Marlowe, D., Bartone, P., & Gifford, R. K. (1999). Gender differences in subjective distress attributable to anticipation of combat among US soldiers deployed to the Persian Gulf during Operation Desert Storm. *Military Medicine*, 164, 753–757.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173–203.
- Sonnetag, S., & Frese, M. (2003). Stress in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Comprehensive handbook of psychology, Volume 12: Industrial and organizational psychology* (pp. 453–491). New York: Wiley.
- Terluin, B., Van Rhenen, W., Schaufeli, W. B., & de Haan, M. (2004). The FourDimensional Symptom Questionnaire (4DSQ): Measuring distress and other mental health problems in a working population. *Work and Stress*, 18, 187–207.
- Thompson, B. M., Kirk-Brown, A., & Brown, D. (2001). Women police: The impact of work stress on family members. In P.A. Hancock, & P.A. Desmond (Eds.), *Stress, workload and fatigue* (pp. 200–210). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Tytherleigh, M. Y., Jacobs, P. A., Webb, C., Ricketts, C., & Cooper, C. (2007). Gender, health and stress in English universities: Exposure or vulnerability? *Applied Psychology*, 56, 367–287.
- Vagg, P. R., & Spielberger, C.D. (1998). Occupational stress measuring job pressure and organizational support in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 294–30.
- Van der Velde, M. E. G., Bossink, C.J.H., & Jansen, P.G.W. (2003). Gender differences in the influence of professional tenure on work attitudes. *Sex Roles*, 3/4, 153–162.
- Wahn, J. C. (1998). Sex Differences in the Continuance Component of Organizational Commitment. *Group & Organization Management*, 23, 256–266.

**Boris Popov, &
Stanislava Popov**

GENDER DIFFERENCES IN EXPERIENCING OCCUPATIONAL STRESS

Abstract

It is not clear whether and in what respects men and women differ in the experience of stress in the workplace. Previous research often showed that women report higher levels of occupational stress, but there are some conflicting results. Moreover, some research revealed that when demographic variables were accounted for, gender differences diminish. Two competing hypotheses attempt to explain gender differences: the hypothesis of differential vulnerability and hypothesis of differential exposure to stressors. The aim of this study was to examine the existence of gender differences in occupational stress. The study also attempted to examine whether the obtained differences remain significant when sources of stress and some demographic characteristics are accounted for. Several (both positive and negative) measures of occupational stress were used in the study: distress, burnout, turnover intentions, and organizational commitment.

A convenient sample of 221 Serbian employees participated in the study. Results indicate that women scored higher on some of the indicators of occupational stress (distress and continuance commitment). Although the differences were not large, they remained significant even when sources of stress and some demographic characteristics were introduced in the equation. Most of the gender differences obtained in the study are in favor of the hypothesis of a differential vulnerability to stressors. Exception is the finding that single men and married women with highest level of education reported highest levels of occupational stress, which is more consistent with the differential exposure hypothesis. The last finding, however, should be interpreted with caution due to small number of respondents in the group with highest educational level.

Key words: gender differences, occupational stress, organizational commitment, burnout