

Утицај образовног профила и радног искуства официра на њихове процене могућности ангажовања жена у Војсци

УДК : 355.1 : 331.1-055.2

Др Јованка Шарановић, научни саветник,
Пуковник др Јан Марчек, научни саветник,
Проф. др Зоран Килибарда, пуковник у пензији

На основу мишљења официра о могућности ангажовања жена на различитим пословима у Војсци, факторском анализом утврђено је да се сви ти послови у односу на наведену процену могу сврстати у шест група. Дискриминативна анализа показала је да између појединих категорија испитаника постоји значајна разлика у погледу њиховог става о ангажовању жена у Војсци. Те разлике утврђене су између официра који обављају различите дужности, као и између оних са различитим стажом у професионалној војној служби.

Претпоставка да такве разлике постоје и између официра различитих родова – служби овим истраживањем није потврђена.

Кључне речи: ангажовање жена, образовни профил официра, радно искуство официра

Подела послова у области одбране на „мушке“ и „женске“, ма колико да је дубоко укореењена, доживела је и доживљава видне промене. Заједнички именитељ тих промена јесте постепено, али мање-више константно проширивање улоге жене у одбрани новим, некада неприкосновеним „мушким“ функцијама. Наиме, у већини савремених земаља све је већи број формацијских места у војсци која попуњавају жене.¹ За то, сасвим сигурно, постоје јаки разлози, у чијој основи, вероватно, нису некакве помодарске аспирације већ објективно сагледавање кадровских потреба и расположивих људских ресурса, односно настојање да се ти ресурси рационално искористе, што редовно подразумева уважавање кадровских потреба свих сегмената војске. Наравно, формацијска места у војсци која се попуњавају женама знатано се, по својој природи, односно захтевима, разликују од оних места која су официјелно или, пак, по устаљеној пракси, „резервисана“ само за мушкарце.

Према томе, само повећавање удела жена у војсци не значи некакву тенденцију изједначавања њихове улоге са улогом мушкараца, а

¹ Annual Review of Women in NATO's Armed Forces, 2000. Holm, J., *Women in the Military*, Ballantine books, New York, 1993. Van Creveld, M., *Men, Women and War*, Cassel & Co, London, 2001.

поготову не настојање да оне замене мушкарце. По свему судећи, мотиви за то су сасвим другачије природе, а заједнички именитељ им је рационализација ангажовања и једног и другог дела популације, уз нужно уважавање различитости њихових психофизичких предиспозиција.

Иначе, заступљеност жена у војсци, по правилу је израженија у земљама с вишим економским стандардом. То се, свакако, може довести у везу са вишим нивоом еманципације жена у тим земљама, али и са неким препознатљивим демографским карактеристикама развијеног света. Наиме, у већини економски најразвијенијих земаља бележи се константно смањивање удела радно способног становништва, а упоредо с тим и смањивање удела становништва које подлеже војној обавези, односно које је способно за професионалну војну службу и друге облике ангажовања у сфери одбране. Такви демографски трендови, уз већ поменути еманципацију жена учинили су да неки, донедавно скоро искључиво мушки послови, као што је професионална војна служба, или служење војног рока, постану лакше доступни женама, а у неким случајевима и обавезујући за одређене категорије жена. Осим тога, већа заинтересованост жена за ангажовање у војсци везује се и за појаву јасно препознатљивог тренда опадања популарности војног позива, уз истовремено повећавање стопе незапослености која, по правилу, више погађа женску популацију. У том смислу, већа наклоност војске према ангажовању жена није искључиво гест добре воље већ, у одређеној мери, последица „више силе“.

Проблем

Идеје о свестранијем ангажовању жена у војсци, наравно, нису нове, али је укупно сазнање о тој проблематици непотпуно, односно несистематизовано, тако да без додатног изучавања није могуће ваљано вредновати, а још мање формулисати конкретне предлоге за њихову евентуалну реализацију.

Потреба да се рационалније располаже људским ресурсима условљена је и наглашеним умножавањем послова, односно диференцијацијом војне професије. Наиме, познато је да свако повећање обима и врсте послова прати и умножавање занимања. На пример, у оквиру некада јединствених родовских струка (пешадијске, артиљеријске, инжењеријске, итд.), временом је, као последица умножавања врсте послова у оквиру тих родова, настао читав низ занимања (војноевиденционих специјалности) са специфичним захтевима, које могу да испуне само за то посебно оспособљавани људи. Из тога проистиче додатно актуелизовање проблема правилног избора људства за обављање тих послова. С тог становишта, чини се неопходним преиспитивање

ваљаности расподеле послова међу потенцијалним извршиоцима, уз настојање да нико не буде задужен за посао који не може успешно да обави, односно да нико не буде распоређен на дужност где ће његове способности да буду недовољно искоришћене. То идеално стање јесте циљ којем се тежи, а који се у описује добро познатом синтагмом „прави човек на правом месту“.

Први корак на том путу приближавања идеалном стању јесте одговарајућа прерасподела послова између главних групација извршилаца. Те главне групације су: стари – млади, високо образовани – мање образовани, здравствено способни – здравствено ограничено способни, мушки – женски ... Довођење ових групација људи на места која су примерена њиховим способностима јесу, уједно, и главни правци рационалног располагања људским ресурсима. Тек када се на том стратешком нивоу посао ваљано одради, могуће је, у оквиру појединих групација, изналазити оптимална решења која неће противуречити остваривању општег циља рационализације, а то је максималан степен продуктивног упошљавања на глобалном нивоу.

Нема сумње да постоје релативно добро изграђени критеријуми расподеле послова у односу на године старости, здравствено стање и стручну оспособљеност. Наравно, при постављању људи на поједина формацијска места није могуће истовремено до краја испоштовати захтеве по свим критеријумима, што се често и користи као изговор за настале пропусте који не морају увек бити објективно оправдани. Међутим, када је реч о полу, као карактеристици релевантној за утврђивање подобности извршилаца одређеног посла у војсци, не постоје ни општеприхваћени ставови, ни довољно поуздана научна аргументација на основу које би се, без ризика да се начини озбиљна грешка, могло експлицитно да пресуди које све послове не треба учинити доступним женама. Тај недостајући критеријум требало би да омогући да се и једни и други, и мушкарци и жене, ангажују у тако да њихове способности буду максимално искоришћене, у смислу да збир учинака њиховог ангажовања буде максималан.

Нема сумње да евидентна инфериорност жена у погледу физичке снаге и издржљивости чини оправданим извесна ограничења у погледу ангажовања жена на одређеним пословима у војсци, првенствено онима на којима су извршиоци изложени великим физичким напрезањима. Постављање тих ограничења оправдано је због најмање два разлога. Прво, због радне ефикасности која, при извршавању тих задатака, несумњиво зависи од физичке способности и, друго, због ризика од повређивања, којем су знатно више изложени они са слабијом физичком снагом.

Када је, пак, реч о разликама у погледу појединих психо-социјалних карактеристика, није лако изрећи експлицитан став о томе да ли

израженост неке од тих карактеристика препоручује кандидата за одређену врсту послова као неоспорно погоднијег или мање погодног. Нека сазнања, на пример, сугеришу да се људи изузетне интелектуалне способности не распоређују на дужности које карактерише једноставан, монотон рад, не само због тога што се при томе не би у потпуности искористили интелектуални потенцијали запосленог, већ и због тога што такве особе врло тешко подносе монотонију једноставних послова. Сложеност односа између психолошких карактеристика и погодности за радно ангажовање постаје још израженија када се имају у виду различити утицаји појединих особина личности у зависности од карактеристика групе у оквиру које се појединац ангажује. Актуелност тог питања, када је реч о врстама послова у војсци, сасвим је евидентна, будући да је, углавном, реч о тимском раду. Зато, када се процењује оправданост већег ангажовања жена на пословима у војсци са становишта њихових социо-психолошких особености, потребно је имати у виду како се те особености одражавају на групну динамику, а самим тим и на њену радну ефикасност.²

Чињеница да у погледу ангажовања жена Војска СЦГ знатно остаје за развијеним земљама, па и за земљама у транзицији, наводи на закључак да, по том питању, у нашој земљи нису све могућности довољно искоришћене и да је реално очекивати да у наредном периоду жене буду више присутне у Војсци. Питање је само на којим би то дужностима, поред оних које већ обављају, оне могле успешно да замене мушкарце.

Сагледавајући послове које обављају припадници војске, намеће се закључак да постоји релативно велики број дужности које од извршилаца не захтевају посебне – типично „мушке“ способности. То само говори да нема довољно објективних разлога за потпуно одсуство жена са неких од тих дужности. Поставља се питање: које су то дужности на којима би жене могле успешно да замене мушкарце? Наравно, постоји више начина којима би се могло доћи до одговора на ово питање. Свакако, поуздан одговор подразумева да се прибаве информације (аргументи) различите врсте, односно аргументи добијени из различитих извора.

Једна врста тих аргумената јесу мишљења оних који довољно добро познају захтеве појединих врста послова у војсци, па су, самим тим, довољно компетентни да процењују да ли жене могу да буду ангажоване за извршавање тих послова. Нема сумње да управо официри најбоље познаје природу послова у војсци и да је разумљиво да они буду консултовани при доношењу одлука о томе које послове у вој-

² *Women in the Armed Forces*, A Report by the Employment of Women in the Armed Forces Steering Group, Ministry of Defence of the United Kingdom, may 2002; Tuckman, W. B., Developmental Sequence in Small Groups, *Psychological Bulletin*, 1965.

сци треба и на који начин, уз какве препоруке односно ограничења, учинити доступним женама. При томе се, наравно, мора имати у виду да официри, с обзиром на индивидуалне карактеристике, могу имати различите ставове о томе на којим би пословима жене могле да замене мушкарце. У складу с том претпоставком, предмет овог истраживања био је утицај образовног профила и радног искуства официра на њихове процене могућности ангажовања жена у Војсци.

Начин истраживања

Варијабле и инструменти

Зависну варијаблу чинили су ставови официра Војске СЦГ о могућностима ангажовања жена у Војсци. Мерење ове варијабле извршено је поступком процењивања. У ту сврху, за потребе овог истраживања, конструисан је посебан инструмент - Скала процене подобности жена за обављање послова у Војсци. Скала је Ликертовог типа, петостепена. Састављена је од 75 ставки којима су описани различити послови (групе послова) у војсци.

Задатак испитаника био је да процене колико би жене биле успешне у обављању сваког од наведених послова, под условом да за то имају одговарајућу квалификацију. Свој став о томе исказивали су бирањем једног од пет понуђених одговора: „ни у ком случају нису у стању“, „само изузетно способне жене“, „не тако успешно као мушкарци“, „једнако успешно као мушкарци, и успешније него мушкарци“. Наведеним одговорима приписане су бројчане вредности од 1 (за одговор „ни у ком случају нису у стању“) до 5 (за одговор „успешније него мушкарци“).

Скуп независних варијабли чинила су обележја испитаника која се односе на њихов образовни профил и радно искуство. У групу тих обележја сврстана су: 1) стручна квалификација исказана припадношћу одређеном роду Војске, односно служби у Војсци; 2) дужност коју је испитаник најдуже обављао у току професионалне војне службе и 3) укупан стаж у Војсци. Подаци о овим обележјима добијени су анкетирањем испитаника.

Узорак

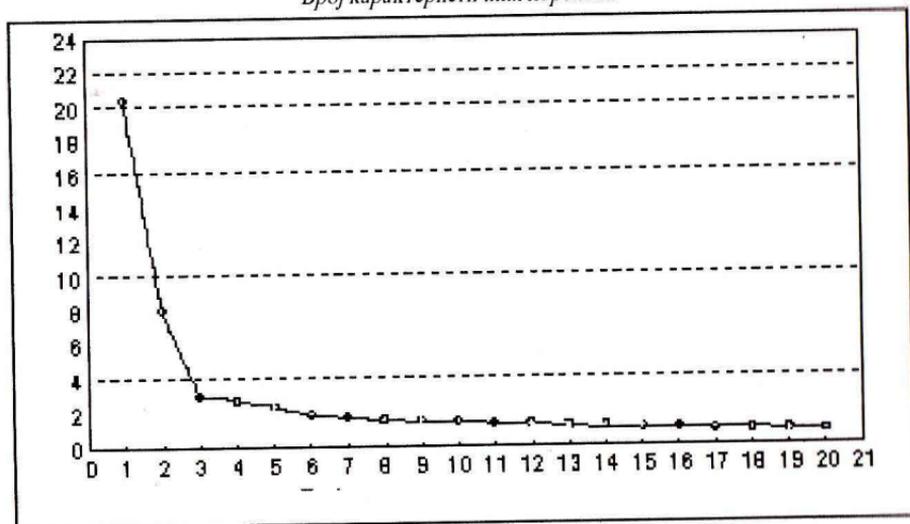
Истраживање је обављено на узорку од 250 официра Војске СЦГ – слушаоци командно-штабног и генералштабног усавршавања на Војној академији, слушаоци Школе страних језика, наставници Војне академије и истраживачи у војнонаучним установама.

Од статистичких поступака обраде података коришћени су факторска и дискриминативна анализа. Факторском анализом података добијених Скалом процене подобности жена за обављање послова у Војсци утврђена је факторска структура тих послова, односно извршено њихово груписање с обзиром на то колико су жене, по процени официра, подобне да их обављају.³ Дискриминативном анализом тестирана је претпоставка о утицају образовног профила и радног искуства официра на њихову процену подобности жена за обављање послова у Војсци. При томе је, као зависна варијабла, коришћен факторски скор за дату групу послова.

Резултати истраживања

На основу мишљења испитаника о томе колико би жене биле успешне при обављању различитих врста послова у Војсци, поступком факторске анализе, издвојено је шест фактора. Добијени фактори репрезентују шест посебних – релативно независних група послова у Војсци који се међусобно разликују с обзиром на то колико су жене, по процени мушкараца, способне да их успешно обављају (графикон 1).⁴

Графикон 1: Кателов тест
Број карактеристичних коренова



³ За издвајање фактора коришћена је метода главних компонената која је директно примењена на корелациону матрицу ради истовременог оцењивања комуналитета и матрице факторских оптерећења. Број значајних фактора одређен је применом Кателовог "scree" теста. Добијени фактори су ротирани у смеру једноставне структуре помоћу Varimax критеријума као метода ортогоналне ротације. Број значајних фактора одређен је на основу Кателовог „scree“ теста.

⁴ Вредности карактеристичних коренова за тих шест фактора износе: 21,712; 8,148; 3,093; 2,931; 2,381 и 1,833. Они обухватају 53,47 одсто Кумулативне теорије варијансе.

Релевантни статистички параметри (висина корелације фактора са манифестним варијаблама) на основу којих може да се идентификује значење издвојених фактора наведени су у табели 1.

Табела 1

Факторска структура послова у Војсци с обзиром на могућност ангажовања жена на тим пословима

Ред. бр.	ВРСТЕ ПОСЛОВА У ВОЈСЦИ	Ф1	Ф2	Ф3	Ф4	Ф5	Ф6
1	Командовање мањим борб. саставима (посада)	0,683	0,042	0,129	0,293	0,028	0,146
2	Командовање борб. јед. нивоа вода и чете	0,791	-0,005	0,101	0,130	0,006	0,265
3	Командовање борб. јед. нивоа батаљона	0,771	-0,062	0,035	0,094	0,071	0,224
4	Командовање вазд. борб. групама-пара и одељ.	0,830	-0,043	0,029	0,142	0,020	0,220
5	Командовање ваз. борб. групама - ескадрила	0,797	-0,065	0,109	0,013	-0,065	0,298
6	Командовање мањим пловним саставима	0,799	-0,059	0,011	0,184	0,102	0,130
7	Командовање неборб јед. (јед. за тех. одрж...)	0,518	0,016	0,097	0,551	0,132	-0,004
8	Израда оперативних и борбених докумената	0,413	-0,084	0,091	0,469	0,277	0,041
9	Падобрански послови	0,554	0,005	0,237	0,094	0,159	-0,037
10	Извиђачко-диверзантски послови на копну	0,514	0,051	0,259	0,086	0,055	-0,062
11	Послови подводних извиђача и диверзаната	0,514	0,088	0,221	0,031	0,025	-0,167
12	Послови маскирања	0,414	0,034	0,093	0,481	0,073	-0,133
13	Обавештајно-безбедносни послови	0,308	0,003	-0,001	0,448	0,258	-0,209
14	Послужиоци на пешадијским средствима	0,553	0,241	0,231	0,279	-0,090	-0,302
15	Послужиоци на арт. оруђ. и рак. сред. зем. арт.	0,520	0,225	0,323	0,212	-0,211	-0,351
16	Послужиоци на арт.- рак. средствима ПВО	0,501	0,248	0,333	0,269	-0,141	-0,282
17	Руковање минско-скпл. средст. (мин, руш.)	0,458	0,097	0,278	0,140	-0,057	-0,131
18	Пилотирање борб. авионима и хеликопт.	0,666	0,049	0,165	0,126	-0,007	0,088
19	Пилотирање неборбеним ваздухопловима	0,575	0,067	0,185	0,241	0,067	0,052
20	Послужиоци у ваздухопловима (везисти...)	0,381	-0,017	0,142	0,543	0,198	-0,138
21	Послови управљања борб. пловним објектима.	0,654	0,037	0,181	0,096	0,094	-0,179
22	Послови управљања неборб. пловним објект.	0,585	0,029	0,250	0,246	0,124	-0,214
23	Опслуживање борб. средст. на пловним објект	0,556	0,057	0,233	0,198	0,058	-0,295
24	Послови тех. опслуж. плов. објек. (везисти...)	0,390	-0,067	0,008	0,516	0,240	-0,272
25	Опслуживање инжињ - погон. средстана	0,522	0,115	0,382	0,042	0,001	-0,168

Ред. бр.	ВРСТЕ ПОСЛОВА У ВОЈСЦИ	Ф1	Ф2	Ф3	Ф4	Ф5	Ф6
26	Опслуживање радарско-рачунарског система	0,336	0,153	0,114	0,603	0,228	-0,090
27	Опслуживање средст. везе у стац. центр. везе	0,223	0,156	-0,075	0,732	0,170	-0,099
28	Опслуживање преносних средстава везе	0,332	0,256	0,299	0,364	0,072	-0,077
29	Послови метеоролошког извиђања	0,234	0,245	0,178	0,648	0,197	-0,113
30	Послови радио-прислушкивања и гониометр.	0,184	0,155	0,156	0,711	0,191	-0,015
31	Звукомерачки послови	0,142	0,164	0,277	0,572	0,178	0,084
32	Манипулативни послови са горивом и мазивом	0,165	0,137	0,442	0,444	-0,005	0,029
33	Манипулативни посл. у складиш. резерв. дел.	0,097	0,129	0,438	0,440	0,075	0,054
34	Послови техничког одржавања – лаки ремонт	0,299	-0,022	0,646	0,217	0,138	-0,192
35	Послови техн. одрж. - средњи и генер. ремонт	0,333	-0,055	0,615	0,151	0,095	-0,126
36	Послови техн. снабд.-дотур МТС до корисн..	0,316	0,082	0,625	0,214	0,045	-0,080
37	Контрола друмског саобраћаја	0,156	0,079	0,275	0,586	0,165	0,192
38	Послови аеродромске контроле летења	0,213	0,196	0,219	0,663	0,066	0,072
39	Послови контроле речног и поморског саобр.	0,190	0,180	0,245	0,596	0,072	0,177
40	Управљање борбеним моторним возилима	0,485	0,227	0,410	0,146	-0,024	0,077
41	Управљање неборбеним моторним возилима	0,429	0,187	0,370	0,348	0,121	0,007
42	Манипулативни посл. у склад. интенд. опреме	0,105	0,299	0,210	0,526	0,138	0,104
43	Послови припреме и поделе хране	-0,061	0,445	0,049	0,538	0,260	-0,093
44	Послови израде и одржавања одеће и обуће	-0,045	0,605	0,034	0,358	0,315	-0,048
45	Услужни послови (фризерски, хигијеничарски)	-0,113	0,642	-0,060	0,338	0,350	-0,033
46	Лекарски послови у стацион. санитет. објект.	0,004	0,771	-0,027	0,164	0,286	0,029
47	Лекарски послови у теренским условима	0,137	0,696	0,249	0,039	0,152	0,020
48	Медицинско-технич. послови у стац. условима	0,006	0,700	-0,014	0,285	0,372	-0,003
49	Медицинско-технич. послови у терен. услов.	0,162	0,692	0,264	-0,109	0,149	0,038
50	Фармацеутски послови	-0,026	0,695	-0,087	0,261	0,307	0,068
51	Стоматолошки послови	0,085	0,603	0,008	0,183	0,230	0,246
52	Ветеринарски послови	0,128	0,384	0,356	0,069	0,096	0,408
53	Послови трупног психолога	0,120	0,370	0,049	0,118	0,328	0,552
54	Психијатријско- терапеутски послови	0,131	0,374	0,031	0,238	0,295	0,448
55	Послови пријавне и контролно- пропусне сл.	0,111	0,117	0,387	0,431	0,254	0,166
56	Послови стражарског обезбеђења	0,249	0,013	0,608	0,060	-0,030	-0,046

Ред. бр.	ВРСТЕ ПОСЛОВА У ВОЈСЦИ	Ф1	Ф2	Ф3	Ф4	Ф5	Ф6
57	Наставнички послови у војним школама	0,189	0,098	0,170	0,421	0,370	0,210
58	Инструкторски послови у центрима за обуку	0,299	0,120	0,366	0,230	0,175	0,121
59	Рад у научно-истраж. и разво. установама	0,091	0,152	0,192	0,415	0,468	0,086
60	Књиговодствено-рачуноводствени послови	0,040	0,320	-0,008	0,334	0,583	0,007
61	Персонални послови	0,157	0,358	0,089	0,250	0,578	0,033
62	Организовање културно-забавних активности	0,099	0,226	0,092	0,218	0,759	-0,028
63	Библиотекарски послови	0,038	0,243	-0,032	0,286	0,579	0,104
64	Информативно-пропагандни послови	0,067	0,245	0,167	-0,018	0,665	0,073
65	Преводачки послови	0,003	0,142	0,020	0,259	0,706	0,048
66	Уреднички послови	0,040	0,247	0,154	0,074	0,731	0,058
67	Послови припреме текста за штампу	-0,012	0,234	0,071	0,181	0,738	-0,112
68	Графичко-штампарски послови	-0,036	0,127	0,253	0,169	0,460	0,132
69	Послови противпожарне заштите	0,126	0,052	0,690	-0,011	0,245	0,099
70	Курирски послови	0,043	-0,064	0,412	0,294	0,340	-0,012
71	Послови деконтаминације	0,119	0,044	0,650	0,166	0,095	0,016
72	Послови АБХО извиђања	0,311	0,004	0,567	0,204	0,128	0,027
73	Послови израде објеката за водоснабдевање	0,259	0,050	0,623	0,092	-0,009	0,165
74	Послови контр. квалит. воде и живот. намир.	0,011	0,133	0,158	0,532	0,330	0,226
75	Топографско-геодетски послови	0,123	0,039	0,418	0,412	0,330	0,111

Први фактор репрезентује, пре свега, послове из домена командовања борбеним саставима. То су: командовање ваздухопловним борбеним групама – паром и одељењем (0,830); командовање мањим пловним саставима (0,799); командовање ваздухопловним борбеним групама – ескадрилама (0,797); командовање борбеним јединицама нивоа вода и чете (0,791); командовање борбеним јединицама нивоа батаљона (0,771); командовање мањим борбеним саставима – посадама (0,683) и командовање неборбеним јединицама – јединицама за техничко одржавање и снабдевање (0,518). Овај фактор у значајној мери одређују и варијабле које се односе на управљање борбеним и неборбеним средствима, и то: пилотирање борбеним авионима и хеликоптерима (0,666); послови управљања борбеним пловним објектима (0,654); послови управљања неборбеним пловним објектима (0,585) и пилотирање неборбеним ваздухопловима (0,575). У ову групу варијабли спадају и оне које се односе на опслуживање борбених средстава. То су: опслуживање борбених средстава на пловним објектима (0,556); опслуживање пешадијских средстава (0,553); опслуживање инжињеријско-понтонирских средстава (0,522); опслуживање ар-

тиљеријских оруђа и ракетних средстава земаљске артиљерије (0,520). Овај фактор у значајној мери одређују и послови специјалних снага, као што су: падобрански послови (0,554), извиђачко-диверзантски послови на копну (0,514) и послови подводних извиђача и диверзаната (0,514). С обзиром на природу ових група варијабли, латентна димензија коју оне манифестују може се означити као *послови командовања борбеним и неборбеним саставима различитог нивоа, управљање и опслуживање борбених и неборбених средстава различитих видова и послови у специјалним снагама*.

Други фактор дефинишу варијабле које се односе на санитарске послове, као што су: лекарски послови у стационарним санитарским објектима (0,771); медицинско-техничарски послови у стационарним условима (0,700); лекарски послови у теренским условима (0,696); фармацеутски послови (0,695) и стоматолошки послови (0,603). Овај фактор дефинишу и интендантски послови, и то: услужни послови – фризерки и хигијеничарски (0,642); послови израде и одржавања одеће и обуће (0,605) и послови припреме и поделе хране (0,445). Сходно томе, заједничка латентна основа (фактор) тих врста послова може се дефинисати као *послови санитарског збрињавања и интендантског обезбеђења*.

Трећи фактор дефинишу варијабле у чијој основи су послови атомско-биолошко-хемијске и противпожарне заштите. То су: послови противпожарне заштите (0,690); послови деконтаминације (0,650); послови израде објеката за водоснабдевање (0,623) и послови АБХО извиђања (0,567). У овај фактор спадају и варијабле које се односе на послове техничког одржавања и снабдевања, а то су: послови техничког одржавања – лаки ремонт (0,646); послови техничког снабдевања – дотур МТС до корисника (0,625) и послови техничког одржавања – средњи и генерални ремонт (0,615). Осим тога, ову групу варијабли чине и стражарско-курирски послови, као што су: послови стражарског обезбеђења (0,608); курирски послови (0,412) и послови пријавне и контролно-пропусне службе (0,387), као и инструкторски послови у центрима за обуку (0,366). Имајући то у виду, трећи фактор се може означити као *послови АБХ заштите, техничког одржавања и снабдевања и послови обезбеђења објеката и људства*.

Четврти фактор углавном дефинишу врсте послова у Војсци који се односе на опслуживање радио-радарских средстава и средстава везе, а то су: опслуживање средстава везе у стационарним центрима везе (0,732); послови радио-прислушкивања и гониометрисања (0,711); опслуживање радарско-рачунарског система (0,603), звукомерачки послови (0,572) и послови послужиоца у ваздухопловима (0,543). Ову групу варијабли чини још и група послова који се односе на контролу саобраћаја у различитим амбијентима, као што су: послови аеродромске контроле летења (0,663); послови метеоролошког извиђања

(0,648); послови контроле речног и поморског саобраћаја (0,596) и контрола друмског саобраћаја (0,586). Такође, четврти фактор одређује и група варијабли које се односе на манипулативне послове техничког и интендантског снабдевања. То су: послови контроле квалитета воде и животних намирница (0,532); манипулативни послови у складиштима интендантске опреме (0,526), послови техничког опслуживања пловних објеката (0,516); манипулативни послови са горивом и мазивом (0,444) и манипулативни послови у складиштима резервних делова (0,440). Према томе, овај фактор се може дефинисати као *послови опслуживања радио-радарских система, контроле друмског, ваздушног и поморског саобраћаја и манипулативни послови техничког и интендантског опслуживања*.

Пети фактор представљају врсте послова чија је заједничка одлика културно-забавна и издавачка делатност у Војсци, и то: организовање културно-забавних активности (0,759); послови припреме текста за штампу (0,738); уреднички послови (0,731); преводилачки послови (0,706) и графичко-штампарски послови (0,460). Осим тих варијабли, на засићење овог фактора у знатној мери утичу и варијабле које означавају административно-персоналне послове, као што су: књиговодствено-рачуноводствени послови (0,583), библиотечарски послови (0,579) и персонални послови (0,578). Овај фактор у знатно мери одређују и информативно-пропагандни послови (0,665), затим рад у научноистраживачким и развојним установама (0,468) и наставнички послови (0,370). Сходно томе, фактор који се налази у основи тих послова може се интерпретирати као *послови у области културно-забавне, издавачке и информативно-пропагандне делатности, административни послови и наставни и научноистраживачки рад*.

Шести фактор репрезентују врсте послова које се могу означити као *психолошко-психијатријски и ветеринарски* послови. Тај фактор дефинишу варијабле као што су: послови трупног психолога (0,552), психијатријско-терапеутски послови (0,448) и ветеринарски послови (0,408).

Издвојени фактори, с обзиром на висину кумулативне пропорције издвојене варијансе (53,47 одсто), релативно исцрпно репрезентују могуће подручје радног ангажовања жена у Војсци. Нема сумње да су испитаници (старешине ВСЦГ) добро упућени у природу послова у Војсци и да резултати добијени на основу њихових ставова заслужују пуно уважавање. У том смислу, вредно сазнање јесте и то како поједине категорије старешина с обзиром на род – службу којој припадају, дужност коју обављају у јединицама и установама Војске СЦГ и икупну дужину радног стажа процењују успешност жена у обављању одређених послова у Војсци. Разлика између наведених категорија испитаника у односу на поменути критеријум (процена успешности жена на пословима у Војсци) утврђена је применом дискриминативне анализе.

Утицај припадности испитаника роду – служби на њихову процену могућности ангажовања жена у Војсци

По основу припадности роду – служби испитаници су сврстани у пет група у зависности од природе својих задатака, односно начина њиховог извршавања, и то: 1) „борбени“ родови КоВ (пешадија, оклопно-механизоване јединице и артиљерија); 2) „неборбени“ родови КоВ (веза, инжењерија, АБХО, ЕИ и ПЕД); 3) родови РВ и ПВО (авијација и АРЈ ПВО); 4) род РМ (поморство) и 5) службе (техничка, интендантска, саобраћајна ...).

С обзиром на различит образовни профил и различито радно искуство испитаника наведених група, реално је било очекивати да се ове групе међусобно разликују с обзиром на то како процењују могућност ангажовања жена на појединим пословима. Међутим, добијени статистички показатељи нису потврдили ову претпоставку. Наиме, вредности коефицијената мултиваријантног Ф-теста нису статистички значајне (Вилкова лабда = 0,881; $\Phi(24,838)=1.298$; $p < 0,154$), што значи да разлике између група нису веће од разлика унутар група. Према томе, наведене групе испитаника не разликују се међусобно по процени могућности ангажовања жена у Војсци. Вероватно да је, поред осталог, на то утицао широк дијапазон послова које припадници једног истог рода обављају, тако да и њихова искуствена сазнања у погледу захтева појединих врста послова могу бити веома различита. Могуће је да су из тога проистекле такве разлике унутар група у односу на које интергрупне разлике нису могле бити статистичке значајне.

Утицај дужности испитаника на њихову процену могућности ангажовања жена у Војсци

Дужности које официри обављају у јединицама и установама Војске СЦГ, несумњиво, имају значајан утицај на њихову процену захтева за поједине послове, па самим тим и на процену оправданости ангажовања жена за обављање тих послова. Ради тестирања ове претпоставке испитаници су подељени у пет група у зависности од тога коју од следећих пет група дужности обављају: 1) командну, 2) оперативно-штабну, 3) позадинску, 4) наставничку и 5) остале дужности. При томе су скуп зависних варијабли чинили факторски скорови као показатељи могућности ангажовања жена на појединим врстама послова у Војсци.

У овом случају резултати мултиваријантне анализе варијансе указали су на постојање знатних разлика између група у односу на дати критеријум – оправданост ангажовања жена за извршавање одређених послова у Војсци (Вилкова лабда = 0,837; $\Phi(24,838)=1.833$; $p < 0,009$). Да би се утврдила латентна структура наведених разлика, примењена је каноничка дискриминативна анализа. Резултати те анализе приказани су у табелама 2, 3 и 4.

Хи-квадрат тестови узастопних латентних коренова

Дискриминативна функција	Коефицијент каноничке корелације	Вилксова ламбда	Хи-квадрат	Број степени слободе	Ниво значајности
Ф1	0,1078	0,837	43,442	24	0,0088
Ф2	0,0526	0,927	18,523	15	0,2362
Ф3	0,0247	0,975	6,047	8	0,6419
Ф4	0,00047	0,999	0,116	3	0,9899

Резултати Хи-квадрат теста узастопних латентних коренова приказани у табели 2, показују да постоји једна значајна дискриминативна функција која објашњава разлику између група испитаника формираних на основу врсте дужности које они обављају (ниво значајности износи 0,008).

На основу стандардизованих дискриминативних коефицијената и коефицијената повезаности с дискриминативном функцијом (табела 3), може се закључити да је та функција највише одређена следећим групама послова: послови санитетског збрињавања и интендантског обезбеђења (0,5959); послови у области културно-забавне, издавачке и информативно-пропагандне делатности, административни послови и научноистраживачки рад (0,5401) и послови АБХ заштите, техничког одржавања и снабдевања и послови обезбеђења објеката и људства (0,4784). Тако одређена дискриминативна функција може се означити као послови у области логистике, културно-забавног и научноистраживачког рада. Она објашњава чак 72, 69 одсто варијансе разлике међу групама.

Табела 3

Стандардизовани дискриминативни коефицијенти и структура каноничке дискриминативне функције

Ред. бр.	Начини ангажовања жена у Војсци	Ф1	
		Стандардизовани коефицијенти	Структурни коефицијенти
1.	Послови командовања борбеним и неборбеним саставима различитог нивоа, управљање и опслуживање борбених и неборбених средстава различитих видова и послови у специјалним снагама	0,0524	0,0492
2.	Послови санитетског збрињавања и интендантског обезбеђења	0,6351	0,5959

Ред. бр.	Начини ангажовања жена у Војсци	Ф1	
		Стандарди-зовани коефицијенти	Структурни коефицијенти
3.	Послови АБХ заштите, техничког одржавања и снабдевања и послови обезбеђења објеката и људства	0,5141	0,4784
4.	Послови опслуживања радио-радарских система, контроле друмског, ваздушног и поморског саобраћаја и манипулативни послови техничког и интендантског опслуживања	0,0501	0,0461
5.	Послови у области културно-забавне, издавачке и информативно-пропагандне делатности, административни послови и научноистраживачки рад	0,5771	0,5401
6.	Психолошко-психијатријски и ветеринарски послови	0,2542	0,2322
Карактеристични корен		0,0958	
Кумулативна пропорција објашњене варијансе		0,7269	

Средње вредности *факторских скорова* у односу на овако дефинисану дискриминативну функцију, приказане у табели 4, показују да је она највише изражена код оних испитаника који обављају оперативно-штабне и остале дужности, а најмање код испитаника који обављају наставничке и командне дужности (табела 4). То значи да се у погледу процене могућности ангажовања жена на пословима у области логистике, културно-забавног живота и научноистраживачког рада највише међусобно разликују старешине на оперативно-штабним и осталим дужностима, с једне стране, и старешине на наставничким и командним дужностима, с друге стране.

Табела 4

Средње вредности (центриди) група на дискриминативној функцији

Дужности	Пројекције центроида група на прву дискриминативну функцију
командне	- 0,2401
оперативно-штабне	0,4114
позадинске	- 0,0345
наставничке	- 0,3791
остале	0,4399

Може се закључити да је дужност коју старешина обавља значајан чинилац процене оправданости ангажовања жена на пословима у Војсци, и то првенствено у проценама које се односе на тзв. неборбене послове. Интересантно је да у овом погледу постоји знатна разлика између старешина на командним и оперативно-штабним дужностима, што упућује на закључак да се питање ангажовања жена у Војсци различито опажа са наведених позиција, иако су оне, несумњиво, функционално веома блиске.

Утицај дужине стажа испитаника на ставове према начину ангажовања жена у Војсци

Радни стаж, као мера професионалног искуства, спада у ред оних обележја испитаника која се скоро редовно узимају у обзир при истраживању у области психологије рада и профилисања кадрова. Зато је било разумљиво да се у оквиру испитивања могућности ангажовања жена у Војсци, са становишта процена старешина, утврди како на те процене утиче дужина стажа испитаника, тј. укупно време које су они провели на служби у Војсци.

Као што се и очекивало, ово обележје испитаника показало се значајним за њихове ставове према могућности ангажовања жена у Војсци (табела 5). Наиме, у овом случају издвојена је једна значајна дискриминативна функција (ниво значајности износи 0,006).

Табела 5

Хи-квадрат тестови узастопних латентних коренова

Дискриминативна функција	Коефицијент каноничке корелације	Вилковска ламбда	Хи-квадрат	Број степени слободe	Ниво значајности
Ф1	0,2922	0,8941	27,3594	12	0,0069
Ф2	0,1496	0,9776	5,5350	5	0,3541

При дефинисању те функције узете су у обзир вредности стандардизованих дискриминативних коефицијената, као и вредности коефицијената повезаности са дискриминативним функцијама. Сходно томе, ову дискриминативну функцију првенствено одређују послови санитетског збрињавања и интендантског обезбеђења (0,5059) и психолошко-психијатријски и ветеринарски послови (0,4410), с једне, и послови опслуживања радио-радарских система, контроле друмског, ваздушног и поморског саобраћаја и манипулативни послови техничког и интендантског опслуживања (-0,6774), с друге стране. Имајући то у виду, ову двополну дискриминативну функцију конституишу медицински и интендантски послови наспрам послова опслуживања радио-радарских средстава, контроле саобраћаја и манипулативних послова. Она објашњава 58 одсто варијансе разлике међу групама испитаника (табела 6).

Табела 6

Стандардизовани дискриминативни коефицијенти и структура каноничке дискриминативне функције

Ред. бр.	Начини ангажовања жена у Војсци	Ф1	
		Стандардизовани коефицијенти	Структурни коефицијенти
1.	Послови командовања борбеним и неборбеним саставима различитог нивоа; управљање и опслуживање борбених и неборбених средстава различитих видова и послови у специјалним снагама	- 0,1073	- 0,0991

Ред. бр.	Начини ангажовања жена у Војсци	Ф1	
		Стандардизовани коефицијенти	Структурни коефицијенти
2.	Послови санитетског збрињавања и интендантског обезбеђења	0,5400	0,5059
3.	Послови АБХ заштите, техничког одржавања и снабдевања и послови обезбеђења објеката и људства	- 0,0387	- 0,0355
4.	Послови опслуживања радио-радарских система, контроле друмског, ваздушног и поморског саобраћаја и манипулативни послови техничког и интендантског опслуживања	- 0, 7073	- 0,6774
5.	Послови у области културно-забавне, издавачке и информативно-пропагандне делатности, административни послови и научноистраживачки рад	0,1729	0,1587
6.	Психолошко-психијатријски и ветеринарски послови	0,4720	0,4410
Вредност карактеристичног корена		0,1077	
Кумулативна пропорција објашњене варијансе		0,5810	

С обзиром на средње вредности (центроиде) група, приказане у табели 7, дискриминативна функција највише раздваја испитанике који имају дужину стажа до 12 година и преко 24 године (прву и трећу групу), а затим оне до 12 година стажа и оне између 13 и 24 године стажа (прву и другу групу).

Табела 7

Средње вредности (центроиди) група на дискриминативној функцији

Године стажа	Пројекције центроида група на прву дискриминативну функцију
12 година	0,6229
од 13 до 24 године	0,1082
преко 24 године	- 0,2562

Дакле, време које су старешине провеле на служби у Војсци одређује њихове процене могућности ангажовања жена у Војсци, при чему су разлике у тим проценама утолико веће уколико су веће разлике у дужини радног стажа.

Закључак

Резултати овог истраживања показали су да се, полазећи од процена официра о томе колико су жене могу да се ангажују у извршавању различитих послова у Војсци, сви ти послови могу сврстати у шест група. То су: 1) послови командовања борбеним и неборбеним саставима различитог нивоа, управљање и опслуживање борбених и не-

борбених средстава различитих видова и послови у специјалним снагама; 2) послови санитетског збрињавања и интендантског обезбеђења; 3) послови АБХ заштите, техничког одржавања и снабдевања и послови обезбеђења објеката и људства; 4) послови опслуживања радио-радарских система, контроле друмског, ваздушног и поморског саобраћаја и манипулативни послови техничког и интендантског опслуживања; 5) послови у области културно-забавне, издавачке и информативно-пропагандне делатности, административни послови и научноистраживачки рад и 6) психолошко-психијатријски и ветеринарски послови.

Када је реч о утицају образовног профила и радног искуства официра на њихове процене могућности ангажовања жена у Војсци, што је и био основни циљ овог рада, потврђена је претпоставка да официри који обављају различите дужности у Војсци, као и официри са различитом дужином стажа у професионалној војној служби, имају различите ставове у погледу ангажовању жена за обављање појединих послова у војној организацији. И у једном и у другом случају наведене разлике односе се, првенствено, на послове из области логистичке подршке, као и групе послова који се обављају изван борбених јединица, а то су, углавном, послови које према садашњим организацијско-формацијским решењима обављају цивилна лица на служби у Војсци. Другим речима, официри се не разликују знатно у погледу процене оправданости ангажовања жена на командним дужностима и на пословима опслуживања борбене технике, а то су управо они послови који женама у нашој војсци још увек нису доступни, а које оне иначе ретко обављају и у армијама где не постоје ограничења те врсте. На основу тога, може се закључити да су официри, углавном, сагласни у ставу да није препоручљиво да се жене ангажују на овим пословима, односно да се дужности треба да те поверавају само изузетно способним женама.

Литература:

1. Annual Review of Women in NATO's Armed Forces, 2000.
2. Holm, J., *Women in the Military*, Ballantine books, New York, 1993.
3. Van Creveld, M., *Men, Women and War*, Cassel & Co, London, 2001.
4. *Women in the Armed Forces*, A Report by the Employment of Women in the Armed Forces Steering Group, Ministry of Defence of the United Kingdom, may 2002.
5. Tuckman, W. B., Developmental Sequence in Small Groups, *Psychological Bulletin*, 1965.
6. Шипка, П. и Мићовић М., Међуполне разлике у преференцијама војничких дужности, *Човек и занимање*, бр. 1/1988.