

Dr. sc. Joško Sindik

Stručni savjetnik
Institut za antropologiju, Zagreb,
Ljudevita Gaja 32, 10 000 Zagreb
E-mail: josko.sindik@inantro.hr

ISTRAŽIVANJE POSLJEDICA MOTIVIRANOSTI ZAPOSLENIKA RAZLIČITOG STUPNJA STRUČNE SPREME

UDK / UDC: 331.101.3:373

JEL klasifikacija / JEL classification: M20

Prethodno priopćenje / Preliminary communication

Primljeno / Received: 15. veljače 2011. / February 15, 2011

Prihvaćeno za tisak / Accepted for publishing: 30. svibnja 2011. / May 30, 2011

Sažetak

U praksi se mogu opaziti neke zajedničke karakteristike posljedica motiviranosti "prosječnih" zaposlenika različitih razina obrazovanja. Cilj istraživanja bio je utvrditi postoji li jedinstveni skup međusobno povezanih specifičnih stavova i značajki kao posljedica radne motiviranosti prema kojemu bi se mogli razlikovati ljudi različitih razina stručne spreme. S tom namjerom ispitan je „snowball“ uzorak od 193 ispitanika. Konstruiran je Upitnik stavova i značajki stručne spreme (SZSS) prema kojemu bi se mogli razlikovati ljudi različitih razina stručne spreme. Instrument je pokazao nisku, ali zadovoljavajuću pouzdanost za sve njegove dimenzije. Na temelju rezultata faktorske analize dobivene su tri latentne dimenzije koje se nalaze u osnovi stavova i značajki prema kojima bi se mogli razlikovati ljudi različitih razina stručne spreme, a to su: ekstermalna atribucija/racionalizacija neuspjeha, cijenjenost posla te procjena drugih ljudi koji tumače ukupno 39% ukupne varijance. Upitnik statistički značajno razlikuje ispitanike u odnosu na stručnu spremu u dimenzijama ekstermalna atribucija/racionalizacija neuspjeha te cijenjenost posla.

Ključne riječi: obrazovanje, konstrukt, motivacija, karakteristike, razlike.

1. UVOD

Uvriježeno je mišljenje da postoje neke zajedničke karakteristike radne motiviranosti ljudi različitog stupnja stručne spreme. Polazišta za ovakva razmišljanja najčešće su utemeljena na pretpostavci da su manje obrazovani u prosjeku nešto manje zadovoljni poslom koji obavljaju, što može proizlaziti i iz realno manje mogućnosti pronalaženja atraktivnih zaposlenja u odnosu na obrazovanije. S druge strane, manje obrazovani mogu sebe percipirati manje

uspješnima te to mogu pokušavati na neki način kompenzirati. Činjenica je da se u praksi događa da različite vrste poslova ljudi mogu uspješno obavljati neovisno o stupnju obrazovanja. Međutim, u pravilu obrazovaniji ljudi obavljaju i kompleksnije i cjenjenije poslove. Na temelju uvida u sadržaje i praksu većeg broja poslova u Hrvatskoj, sljedeće karakteristike mogle bi se navesti kao najčešća zamijećena bitna obilježja poslova ljudi koji su relativno manje obrazovani: relativno niži osobni dohodak, veći broj nadređenih, nešto manja mogućnost stimuliranja efikasnog radnog učinka te manja mogućnost napredovanja u zvanju i zanimanju.

U literaturi nisu pronađene direktne reference koje bi se odnosile na različitosti u stavovima i značajkama koje imaju ljudi različitih razina stručne spreme. Ipak, možda se najbolje potencijalne razlike u značajkama i stavovima mogu odražavati u radnoj motivaciji te zadovoljstvu poslom, koje reflektira Herzbergova teorija radne motivacije. Radna je motivacija sve ono što čovjeka potiče na rad, što taj rad usmjerava i određuje mu intenzitet i trajanje.

Tako Herzbergova dvofaktorska teorija (Herzberg, Mausner i Bloch Snyderman, 1967.) podrazumijeva da su ljudi sretni ako su motivirani i da su nesretni ako su demotivirani. Tijekom kasnih 50-ih godina prošlog stoljeća Herzberg je pokušavao identificirati faktore koji su motivirali ljude u radnim sredinama. Proveo je intervjue i anketu s 200 zaposlenih kako bi dobio odgovore na pitanja koji su faktori povezani s ugodnom, a koji s neugodnom radnom sredinom (Bahtijarević-Šiber, 1999.). Faktori povezani s ugodnom radnom sredinom bili su: samoaktualizacija (uspjeh), pohvala/priznanje, osobni rad, odgovornost za svoje ili poslove drugih i napredovanje. Faktori povezani s neugodnom radnom sredinom bili su: politika i administracija tvrtke, supervizija, plaća, međuljudski odnosi i uvjeti rada. Herzberg je vjerovao da zaposlenici doživljavaju novac kao nešto što dobivaju od posla. Drugim riječima, zaposlenicima je novac pravo koje potječe od činjenice da je osoba zaposlena te Herzberg nije otkrio nikakvu vezu između novca i motivacije. On je faktore koji su bili povezani s ugodnom radnom sredinom zvao unutrašnji faktori ili motivatori jer je vjerovao da upravo ovi faktori utječu na izvrstan rad pojedinca. Faktore povezani s neugodnom radnom sredinom zvao je faktori nezadovoljstva ili vanjski faktori. Smatrao je da institucija mora navesti i utvrditi te faktore, ali utjecaj na njih samo bi spriječio nezadovoljstvo, a ne i povećao motivaciju. Herzberg je tvrdio da samo unutrašnji faktori ili motivatori mogu zaista poboljšati rad pojedinaca. S druge strane, vanjski faktori mogu samo spriječiti nezadovoljstvo. Po dvofaktorskoj teoriji ove su dvije vrste faktora potpuno nezavisne. Dakle, potrebno je poticati zaposlenikovu težnju samoaktualizaciji (uspjehu) i napredovanju, njegovo zalaganje, odgovornost za svoje ili poslove drugih, ali davati mu i pohvale i priznanja. To se može učiniti unutar tvrtke na način: da se zaposlenicima pruži povratna informacija za svaki dobro urađeni posao (1), da se zaposlenicima dozvoli da preuzmu dijelove zadataka na sebe, a ne da im se mora reći kako da završe svaki korak u procesu (2), da se zaposlenicima dozvoli završavanje izazovnih zadataka koji nisu u spektru

njihovih uobičajenih dužnosti (3), da zaposlenici preuzmu odgovornost za vlastiti rad i uvjete rada (4). Istodobno, dok se radi na motivaciji zaposlenika kako bi ih se potaknulo na bolje radne rezultate, treba se pobrinuti za vanjske faktore kako oni ne bi prouzrokovali nezadovoljstvo. Vanjski faktori uključuju: organizacijsku politiku/pravilnike, superviziju, osobne dohotke, međuljudske odnose i uvjete rada (Bussing, 2002.).

Da bi zaposlenik postigao svoj maksimum, radni zadatci koji se pred njega postavljaju moraju ispunjavati sljedeće uvjete (Weihrich i Koontz, 1999.): zadatci trebaju biti precizni, a njihovo ispunjenje treba biti mjerljivo (1), zadatci trebaju biti zahtjevni, ali ispunjivi (2), poželjno je da se zaposlenik unaprijed suglasi sa zadacima koji su pred njega postavljeni (Iaccoca, 2007.) te je poželjno upravljati na osnovi ciljeva (mjerljivost, šef, podređeni, kvalitativni ciljevi, suradnja, povećanje produktivnosti). Važno je da zaposlenik pri radu ima autonomiju (4) te povratnu informaciju (5). Plaće su najveći motivator za rad, ali bitno je da budu fleksibilne i sukladne rezultatima rada. Mora postojati jasna veza između rezultata rada i visine plaće jer se pokazalo da čak i u SAD-u samo 22% zaposlenika smatra da njihova plaća izravno ovisi o rezultatima rada (Bahtijerević-Šiber, 1984.).

Moguće karakteristike manje obrazovanih

Dakle, bitan cilj menadžmenta ljudskih potencijala je i postizanje zadovoljstva na radu zaposlenih u poduzeću. Stoga se moraju upoznati činitelji koji zaposlenike u radu motiviraju i zbog kojih oni sa zadovoljstvom obavljaju svoj posao, ali i oni koji na njih djeluju demotivirajuće ili su bez veće važnosti. Radi se o psihološkim faktorima nedostupnima izravnom mjerenju, o čijem postojanju i djelovanju zaključujemo temeljem opažanja ponašanja zaposlenika te primjenom metode intervjua ili upitnika za ispitivanje radnog zadovoljstva. Ono se može ispitati procjenom općeg zadovoljstva poslom i privlačnošću koju za radnika imaju pojedine komponente posla. Istražuju se i rangovi pojedinih motivacijskih faktora: plaće, način rukovođenja, dobri međuljudski odnosi, sigurnost posla, radni uvjeti, mogućnosti za razvoj i potvrđivanje sposobnosti, napredovanje, mogućnosti obrazovanja uz rad i druge. Međutim, u ovom istraživanju pretpostavke o određenim aspektima stavova i značajki zaposlenika dane su prvenstveno na temelju praktičnih iskustava, tj. na temelju karakterističnih izjava ljudi iz prakse po pitanju različite problematike, koje neizravno mogu indicirati i radnu (de)motivaciju te zadovoljstvo poslom. Naime, pretpostavljeno je da značajke i stavovi ljudi s nižim razinama obrazovanja možda imaju više zastupljene faktore vezane uz neugodnu radnu sredinu, a manje uz ugodnu radnu sredinu. Autor je u konstrukciji upitnika za mjerenje stavova i značajki koje hipotetski posjeduju ljudi s nižim razinama stručne spreme bio više fokusiran na kognitivnu komponentu. Dakle, izvorište ideja za čestice upitnika bili su specifični stavovi, selektivno odabrani na temelju karakterističnih izjava ljudi iz prakse. Ovi bi stavovi mogli reflektirati i različitu podložnost različitih

populacija ovakvoj vrsti radne motivacije u odnosu na spol, vrstu zanimanja i stupanj stručne spreme. Naime, pretpostavljeno je da bi razlike u stavovima mogle postojati i u odnosu na spol, vrstu zanimanja, godine radnog staža i dob. Smatralo se da su oni koji su u prosjeku relativno manje uspješni (lošije educirani ispitanici) zaokupljeniji međuljudskim odnosima, uz istovremeno manje naglašenu motivaciju za napredovanjem. Ovo bi moglo rezultirati i raznim oblicima racionalizacije vlastitog neuspjeha, uz eksternalnu atribuciju zbivanja oko sebe, a posebno vezanih uz vlastiti status. To bi sve, dakako, trebalo uvjetovati i različite stavove niže obrazovanih u odnosu na bolje educirane ispitanike. Naime, ovisno o načinu regulacije emocija, mogu se odrediti fiziološki efekti stresa. Potiskivanje negativnih misli i otvorenog izražavanja emocija, tendencija kontroliranja vlastite impulzivnosti i nemogućnost izražavanja agresivnosti, utječu na povećanje fiziološkog uzbuđenja i povezani su s većom percepcijom stresa (Dankić, 2004.). S druge strane, zaposlenost u javnom sektoru (gdje je, bez obzira na različitost poslova, u prosjeku radni učinak ponekad manje mjerljiv, a ponekad jednostavno manje stimuliran ili sankcioniran) trebala bi se također reflektirati na značajke i stavove koji se mjere instrumentom za mjerenje razlika različito obrazovanih ispitanika. Za provjeru postojanja konstrukta koji bi mogao reflektirati razlike različito obrazovanih ispitanika formuliran je veći broj tvrdnji operacionaliziranih u preliminarnu verziju mjernog instrumenta nazvanog Upitnik stavova i značajki ljudi različitog stupnja stručne spreme (u daljnjem tekstu SZSS).

Premda je polazište za definiranje stavova i značajki u biti osnovano na temeljnim postavkama Herzbergove radne motivacije, direktno polazište za definiranje mjernog instrumenta kojim ćemo to provjeriti bili su nam karakteristični stavovi i razmišljanja ljudi iz prakse, dakle zaposlenika različitog stupnja stručne spreme. Na temelju sadržaja ovih stavova i razmišljanja, koji su se mogli «logički» grupirati u određene tematske cjeline, pretpostavili smo da bi čak i ovako (ne)selekcionirani stavovi i značajke mogli imati određena zajednička obilježja. A takva obilježja možda bi mogla razlikovati zaposlene različitih razina obrazovanja.

Cilj i problemi

Kao temeljni cilj istraživanja određen je odgovor na pitanje mogu li se operacionalizirati latentne dimenzije stavova i značajki posljedica radne motivacije prema kojima bi se mogli razlikovati ljudi različitih razina stručne spreme.

Problemi istraživanja bili su:

1. Utvrditi postoje li latentne dimenzije stavova i značajki koje hipotetski mogu opisati ljude s nižim razinama obrazovanja.
2. Ukoliko te latentne dimenzije postoje utvrditi njihovu pouzdanost.

3. Ukoliko te latentne dimenzije postoje utvrditi dijagnostičku valjanost tih dimenzija, operacionaliziranih stavova i značajki ljudi s nižim razinama obrazovanja, u smislu razlikovanja rezultata svih ispitanika u odnosu na: stupanj stručne spreme, spol te zaposlenost u javnoj službi, odnosno u privatnom sektoru.

Metoda

Ispitanici. Ispitan je uzorak «snježne grude» ispitanika oba spola, dobi od 20 do 65 godina, heterogenih zanimanja te stupnjeva obrazovanja (N = 193). Među ispitanicima bilo je 49 muškaraca i 144 žene. 136 ispitanika bilo je zaposleno u javnom, a 57 u privatnom sektoru. Prema stručnoj spremi, 26 ispitanika bilo je srednje stručne spreme (SSS), 40 više (VŠS), 111 visoke stručne spreme (VSS), dok ih je 16 bilo s magisterijem ili doktoratom znanosti. Prema strukturi zanimanja, među ispitanicima bilo je čak 52 psihologa, 44 odgajatelja, 44 ispitanika koji su diplomirali na drugim društveno-humanističkim studijima (sociolozi, defektolozi, liječnici, pedagozi), 26 ekonomista i pravnika te 31 inženjer elektrotehnike, odnosno prometnih znanosti. Što se tiče strukture uzorka ispitanika u odnosu na njihovu profesiju, postojala je potpuna podudarnost između zaposlenosti u javnom sektoru i društveno-humanističke orijentacije (izuzev pravnika i ekonomista) te privatnog sektora i zanimanja u prirodnim znanostima (zajedno s pravnicima i ekonomistima). Ovakva zastupljenost subuzoraka izravna je posljedica principa odabira ispitanika ovom neprobabilističkom metodom («snježne grude»). U odnosu na stupanj stručne spreme, uzorak je ispitanika dihotomiziran: ispitanici sa srednjom i višom stručnom spremom sačinjavali su uzorak «manje obrazovanih», dok su oni s visokom stručnom spremom te oni koji imaju magisterij, odnosno doktorat, uvršteni u uzorak «više obrazovanih». Od svih ispitanika (muškaraca), 16 ih je bilo zaposleno u javnom sektoru, a preostala 33 u privatnom. Od svih ispitanica, 124 ih je bilo zaposleno u javnom sektoru, a preostale 24 u privatnom. Od svih ispitanika (muškaraca), 16 ih je u kategoriji «manje obrazovanih», a preostala 33 u kategoriji «više obrazovanih». Od svih ispitanica, 54 ih je u kategoriji «manje obrazovanih», a preostale 94 u kategoriji «više obrazovanih». Konačno, od svih zaposlenih u privatnom sektoru, 14 ih je bilo u kategoriji «manje obrazovanih», a preostalih 43 bilo je u kategoriji «više obrazovanih». Od svih zaposlenih u javnom sektoru, 56 ih je bilo u kategoriji «manje obrazovanih», a preostalih 84 bilo je u kategoriji «više obrazovanih».

Instrumenti. Upitnik stavova i značajki ljudi posljedica radne motivacije različitog stupnja stručne spreme (SZSS) sastavio je autor za potrebe ovog istraživanja na temelju opisanih teorijskih polazišta. Dakle, s obzirom da direktno polazište u formuliranju čestica nije bio specifični, već opći teorijski koncept (Herzbergova teorija radne motivacije), karakteristični stavovi i razmišljanja ljudi iz prakse, čestice sadržajno objedinjuju pokazatelje organizacijske klime te specifične stavove prema poslu i organizaciji, državi, spolnim ulogama, braku,

roditeljstvu, ljudskoj prirodi. Kao takve mogle su se «logički» grupirati u stavove koji ukazuju na: pesimizam, negativno vrednovanje drugih ljudi, eksternalnu atribuciju, racionalizaciju neuspjeha, zaokupljenost socijalnim odnosima, ali i na druge načine. Sve su to mogle biti i hipotetske latentne dimenzije cjelokupnog mjernog instrumenta koji bi hipotetski mogao razlikovati zaposlenike različitih razina stručne spreme.

Uz varijable koje su zapravo čestice Upitnika SZSS (u inicijalnoj verziji 33 čestice), prikupljeni su i podatci o demografskim varijablama: spol te kronološka dob ispitanika, vrsta završenog studija, zaposlenost u privatnom, odnosno javnom sektoru, stupanj stručne spreme (1= srednja stručna sprema te viša stručna sprema; 2= visoka stručna sprema, magisterij i doktorat), duljina radnog staža.

Upitnik SZSS sastojao se inicijalno od 33 čestice sa skalom Likertova tipa od pet stupnjeva: od «uopće se ne slažem» (1) do «u potpunosti se slažem» (5) sa sadržajem tvrdnji. Ispitanici su imali zadatak iskazati u kolikoj se mjeri slažu sa sadržajem pojedinih tvrdnji.

Na temelju rezultata faktorske analize te indeksa relativnog varijabiliteta određen je broj čestica izostavljen u finalnoj verziji upitnika (tablica 2). Dakle, finalna verzija upitnika (u ovom istraživanju), čiji su rezultati analizirani, sastojala se od 22 čestice (tablica 1). Uz demografske varijable te varijable koje su zapravo čestice upitnika, nakon provedene faktorske analize definirane su još tri varijable: rezultati po dimenzijama upitnika (jednostavne linearne kombinacije čestica koje definiraju pojedinu dimenziju).

Tablica 1.

Popis svih čestica u preliminarnoj verziji Upitnika SZSS te njihova pripadnost dimenzijama u finalnoj verziji upitnika

Čestice preliminarne verzije	Dimenzija
1. Smatram da bi svatko mogao postići ono što želi, samo kad bi imao dovoljno ambicija.	IZOSTAVLJENA
2. Oni koje nazivaju «uspješnim ljudima» obično su emocionalno «uskraćeni».	Eksternalna atribucija i racionalizacija
3. Ljuti me što neki ljudi imaju puno veću plaću nego ja.	Cijenjenost posla
4. Većina ljudi ima malo ukusa u odijevanju.	Eksternalna atribucija i racionalizacija
5. Svakodnevno se moram čuti ili vidjeti barem s jednim prijateljem ili prijateljicom.	IZOSTAVLJENA
6. Primjećujem da je dosta ljudi u mom radnom okruženju zavidno drugima.	Eksternalna atribucija i racionalizacija
7. Izrazito dobro procjenjujem druge ljude.	Procjena drugih ljudi
8. Često doživljavam nepravde koje mi drugi nanose.	Eksternalna atribucija i racionalizacija
9. Za uspjeh je u današnje vrijeme nužna «veza» ili protekcija nekog moćnog.	Eksternalna atribucija i racionalizacija

10. Najčešći razlog ljudskih tragedija i nepromišljenih poteza je nečiji ljubavni život.	IZOSTAVLJENA
11. Malo je stvari koje ja osobno mogu promijeniti da bih bio/la sretniji/a.	Eksternalna atribucija i racionalizacija
12. Vjerujem da bih svojim suradnicima značajno nedostajao/la, ako otiđem raditi negdje drugdje.	Procjena drugih ljudi
13. Da sam rođen(a) i odrastao(la) u drugim okolnostima, bio(la) bih puno uspješniji(a).	Eksternalna atribucija i racionalizacija
14. Moj posao je iznimno važan, ali nije dovoljno cijenjen u društvu.	Cijenjenost posla
15. Praktički nepogrešivo vrlo brzo uočavam tuđe manjkavosti.	Procjena drugih ljudi
16. Sviđam se osobama suprotnog spola.	Procjena drugih ljudi
17. Posve sam drugačiji(a) u odnosu na ljude iz mog radnog okruženja.	Eksternalna atribucija i racionalizacija
18. Stabilan bračni život je dokaz uistinu sretnog života.	IZOSTAVLJENA
19. Uzrok mojih neuspjeha na poslu su najčešće tuđi propusti.	Eksternalna atribucija i racionalizacija
20. Volim u društvu analizirati neke osobe i njihove postupke.	IZOSTAVLJENA
21. Vrlo mi je važno razgovarati s više ljudi o problemima koji me muče.	Procjena drugih ljudi
22. Ljudi su često vrlo nemarni prema svojoj djeci.	IZOSTAVLJENA
23. Država se premalo trudi da me informira o novostima vezanim uz moju struku.	Cijenjenost posla
24. Dosta mojih kolega/ica više cijene nego mene, samo zato jer se bolje znaju "prikazati" u javnosti.	Eksternalna atribucija i racionalizacija
25. Rezultati mog rada nisu jasno vidljivi ali su iznimno važni.	Cijenjenost posla
26. Važno mi je da svaki problem pravovremeno riješim.	IZOSTAVLJENA
27. Probleme rješavam sam(a).	IZOSTAVLJENA
28. Timski rad je zajednička diskusija o problemu koji nastojimo riješiti.	IZOSTAVLJENA
29. Zabrinut(a) sam kad čujem da o meni pričaju negativne stvari.	Cijenjenost posla
30. Ljudi po prirodi misle i brinu samo o sebi i svojim najbližim.	Eksternalna atribucija i racionalizacija
31. Svi su ljudi na neki način isti, slično razmišljaju i osjećaju.	IZOSTAVLJENA
32. Ne može se imati povjerenja u druge ljude.	Eksternalna atribucija i racionalizacija
33. Više se mogu opustiti razgovorom, nego izoliranjem od ljudi.	IZOSTAVLJENA

Legenda: **Dimenzija** = pripadnost čestica skalama upitnika, definiranih na temelju rezultata faktorske analize. **IZOSTAVLJENA** = čestice izostavljene iz finalne verzije upitnika, zbog loše diskriminativnosti ili nedovoljne jednoznačnosti u odnosu na ekstrahirane dimenzije

Postupak. Upitnik SZSS poslan je tijekom ljeta 2007. godine putem e-maila većem broju ljudi za koje su autori znali da su zaposleni u privatnom ili pak javnom sektoru. Također, ispitanici koje su izravno kontaktirali autori zamoljeni su da prosljede upitnik svojim poznanicima, istovjetnog stupnja stručne spreme te zanimanja, zaposlenima u javnom ili privatnom sektoru. Istraživanje je provedeno s garantiranom anonimnošću te znanstvenom svrhom istraživanja.

Obrada rezultata provedena je pomoću statističkog programa SPSS. Najprije smo na cjelokupnom uzorku ispitanika utvrdili deskriptivne karakteristike čestica, a potom smo uzorku zaposlenika «niže» razine stručne spreme (srednjoškolska te završena viša škola) utvrdili latentne dimenzije upitnika te provjerili pouzdanost čestica koje pojedine dimenzije definiraju (Harris, 1975.). Nakon toga proveli smo niz analiza na cjelokupnom uzorku ispitanika. Utvrdili smo povezanosti dobivenih dimenzija međusobno, te s varijablama dobi i duljine radnog staža. Diskriminacijskom analizom utvrdili smo razlikovanje ispitanika različitih razina obrazovanja, zaposlenih u javnom nasuprot privatnom sektoru, te ispitanika različitog spola, na temelju latentnih dimenzija koje razlikuju ispitanike različitih razina stručne spreme.

Rezultati

Deskriptivnom statistikom utvrđene su prosječne statističke vrijednosti (aritmetičke sredine, raspršenja, normaliteti distribucija) za pojedine čestice Upitnika SZSS (tablica 2). Najveći prosječni rezultat dobiven je za česticu «Malo je stvari koje ja osobno mogu promijeniti da bih bio/la sretniji/a», a najmanji za «Uzrok mojih neuspjeha na poslu najčešće su tuđi propusti». Praktički sve distribucije značajno odstupaju od normalne raspodjele, ali budući da ni jedna nije bimodalna, korišteni su parametrijski postupci obrade podataka.

Tablica 2.

Deskriptivna statistika za čestice finalne verzije Upitnika SZSS za ispitivani uzorak

	Čestice preliminarne verzije	M	σ	Z	p
1.	Oni koje nazivaju «uspješnim ljudima» obično su emocionalno «uskraćeni».	2,29	1,14	2,76	<0,01
2.	Ljuti me što neki ljudi imaju puno veću plaću nego ja.	2,48	1,28	2,64	<0,01
3.	Većina ljudi ima malo ukusa u odijevanju.	2,70	0,97	3,31	<0,01
4.	Primjećujem da je dosta ljudi u mom radnom okruženju zavidno drugima.	3,05	1,19	2,44	<0,01
5.	Izrazito dobro procjenjujem druge ljude.	3,40	0,85	3,30	<0,01
6.	Često doživljavam nepravde koje mi drugi nanose.	2,35	1,07	3,31	<0,01
7.	Za uspjeh je u današnje vrijeme nužna «veza» ili protekcija nekog moćnog.	3,06	1,19	2,24	<0,01

8. Malo je stvari koje ja osobno mogu promijeniti da bih bio/la sretniji/a.	1,98	1,08	3,63	<0,01
9. Vjerujem da bih svojim suradnicima značajno nedostajao/la, ako otiđem raditi negdje drugdje.	2,91	1,12	2,57	<0,01
10. Da sam rođen(a) i odrastao(la) u drugim okolnostima, bio(la) bih puno uspješniji(a).	2,33	1,18	2,58	<0,01
11. Moj posao je iznimno važan, ali nije dovoljno cijenjen u društvu.	3,15	1,30	2,09	<0,01
12. Praktički nepogrešivo vrlo brzo uočavam tuđe manjkavosti.	2,94	1,01	2,65	<0,01
13. Svidam se osobama suprotnog spola.	3,42	0,92	3,08	<0,01
14. Posve sam drugačiji(a) u odnosu na ljude iz mog radnog okruženja.	2,85	1,13	2,32	<0,01
15. Uzrok mojih neuspjeha na poslu su najčešće tuđi propusti.	1,89	1,01	3,48	<0,01
16. Vrlo mi je važno razgovarati s više ljudi o problemima koji me muče.	2,98	1,21	2,41	<0,01
17. Država se premalo trudi da me informira o novostima vezanim uz moju struku.	2,92	1,31	2,00	<0,01
18. Dosta mojih kolega/ica više cijene nego mene, samo zato jer se bolje znaju "prikazati" u javnosti.	2,48	1,11	2,85	<0,01
19. Rezultati mog rada nisu jasno vidljivi ali su iznimno važni.	3,08	1,23	2,31	<0,01
20. Zabrinut(a) sam kad čujem da o meni pričaju negativne stvari.	3,20	1,23	2,28	<0,01
21. Ljudi po prirodi misle i brinu samo o sebi i svojim najbližim.	3,22	1,11	2,52	<0,01
22. Ne može se imati povjerenja u druge ljude.	2,29	1,13	3,17	<0,01
Dob	37,85	10,10	1,87	<0,01
Radni staž	13,31	10,77	2,07	<0,01

Legenda: M = aritmetička sredina; σ = standardna devijacija; Z = vrijednost Kolmogorov-Smirnov testa; p = vjerojatnost odstupanja od normalne distribucije

Konstruktna valjanost Upitnika SZSS

Bitan cilj ovog istraživanja bio je utvrditi latentne dimenzije koje se nalaze u osnovi SZSS na uzorku uvjetno rečeno «niže obrazovanih», dakle kod ispitanika sa srednjom te višom stručnom spremom. S tom namjerom proveden je postupak analize glavnih komponenti s Varimax rotacijom, nakon što smo prethodno utvrdili da je uzorak pogodan za faktorizaciju Bartlettovim testom sfericiteta (0,60) i Kaiser-Meyer-Olkinovom mjerom ($\chi^2=819,13$; $p<0,01$). Broj faktora određen je prema Guttman-Kaiserovu kriteriju te u odnosu na interpretabilnost faktora. U ukupnoj objašnjenjanoj varijanci (tablica 3), nakon provedene analize dobili smo tri faktora koji objašnjavaju ukupno preko 39% ukupne varijance. Nakon rotacije prvi faktor objašnjava najviše, dakle 17% ukupne varijance, drugi 10 %, a treći 9% ukupne varijance.

Iz tablice 3 može se vidjeti kojim su varijablama saturirane dobivene glavne komponente. Prvi faktor (12 čestica) nazvali smo «eksternalna atribucija i racionalizacija», budući da taj faktor najviše saturiraju varijable koje u osnovi opisuju stavove i vjerovanja koja se mogu protumačiti kao racionalizacija vlastite (ne)uspješnosti. Vlastitu (ne)uspješnost pojedinci možda pokušavaju «objasniti» podcjenjivanjem vlastita posla od strane drugih ljudi te uočavanjem tuđih manjkavosti kao faktora koji «izjednačava» vlastitu i tuđu (ne)uspješnost. Drugi faktor (5 čestica) nazvali smo «cijenjenost posla» jer taj faktor najviše saturiraju varijable stavova i vjerovanja koji izravno ili neizravno opisuju podcijenjenost posla koji ispitanici obavljaju. Naime, tvrdnje opisuju stavove koji ukazuju na društvenu podcijenjenost posla koji obavljaju slabije obrazovani, kojima je zbog toga dijelom narušeno i samopoštovanje.

Treći faktor (5 čestica) nazvali smo «procjena drugih ljudi» jer taj faktor najviše saturiraju varijable stavova i vjerovanja koji se odnose na iznadprosječnu sposobnost procjene karakteristika i ponašanja drugih ljudi.

Tablica 3.
Faktorska struktura Upitnika SZSS (metoda glavnih komponenti,
Varimax rotacija)

Varijable	Faktori		
	1	2	3
Oni koje nazivaju "uspješnim ljudima" obično su emocionalno "uskraćeni".	0,63		
Za uspjeh je u današnje vrijeme nužna "veza" ili protekcija nekog moćnog.	0,52	0,40	
Većina ljudi ima malo ukusa u odijevanju.	0,53		
Posve sam drugačiji(a) u odnosu na ljude iz mog radnog okruženja.	0,65		
Uzrok mojih neuspjeha na poslu su najčešće tuđi propusti.	0,67		
Da sam rođen(a) i odrastao(la) u drugim okolnostima, bio(la) bih puno uspješniji(a).	0,65		
Često doživljavam nepravde koje mi drugi nanose.	0,48		0,39
Primjećujem da je dosta ljudi u mom radnom okruženju zavidno drugima.	0,48		
Malo je stvari koje ja osobno mogu promijeniti da bih bio/la sretniji/a	0,55	0,32	
Ljudi po prirodi misle i brinu samo o sebi i svojim najbližim.	0,43	0,37	-0,40
Ne može se imati povjerenja u druge ljude.	0,66		
Dosta mojih kolega/ica više cijene nego mene, samo zato jer se bolje znaju "prikazati" u javnosti.	0,58	0,48	
Moj posao je iznimno važan, ali nije dovoljno cijenjen u društvu.		0,71	
Rezultati mog rada nisu jasno vidljivi ali su iznimno važni		0,65	
Ljuti me što neki ljudi imaju puno veću plaću nego ja		0,49	
Zabrinut(a) sam kad čujem da o meni pričaju negativne stvari.		0,61	

Država se premalo trudi da me informira o novostima vezanim uz moju struku.			0,42
Izrazito dobro procjenjujem druge ljude.			0,66
Vrlo mi je važno razgovarati s više ljudi o problemima koji me muče			0,42
Sviđam se osobama suprotnog spola.			0,54
Praktički nepogrešivo vrlo brzo uočavam tuđe manjkavosti.	0,40		0,49
Vjerujem da bih svojim suradnicima značajno nedostajao/la, ako otidem raditi negdje drugdje.	0,31		0,43
Karakteristični korijeni	4,87	3,40	2,81
Postotak objašnjene varijance	17 %	12 %	10 %

Legenda: Faktori: 1- Eksternalna atribucija i racionalizacija, 2. – Cijenjenost posla, 3. – Procjena drugih ljudi

U tablici nisu prikazana opterećenja manja od .30

Sve daljnje analize podataka provedene su na cjelokupnom uzorku ispitanika, a ne samo na ispitanicima nižih razina stručne spreme.

Za provjeru pouzdanosti dobivenih dimenzija upitnika izračunat je Cronbachov α -koeficijent unutarnje konzistencije finalne forme Upitnika SZSS za pojedine njegove skale, dobivene na temelju rezultata faktorske analize. Zadovoljavajuću pouzdanost pokazale su sve tri skale: eksternalna atribucija i racionalizacija neuspjeha (0,80), cijenjenost posla (0,61) te procjena drugih ljudi (0,56).

Interkorelacije između dimenzija upitnika te korelacije s dobi i duljinom radnog staža

Sve interkorelacije dimenzija upitnika niske su i srednje veličine, a sve su statistički značajno povezane. Najveća vrijednost korelacija pronađena je između dimenzija eksternalna atribucija/racionalizacija neuspjeha i cijenjenost posla ($r=0,49$, $p<,01$), a potom između dimenzija procjena drugih ljudi i cijenjenost posla ($r=0,30$, $p<,01$). Statistički značajna je i korelacija između dimenzija procjena drugih ljudi i eksternalne atribucije/racionalizacije neuspjeha ($r=0,30$, $p<,01$).

Izračunata je i vrijednost koeficijentata korelacije između duljine radnog staža te kronološke dobi ispitanika i rezultata po dimenzijama Upitnika SZSS. Cijenjenost posla ($M=15,41$; $\sigma=3,53$) nije značajno povezana s dobi ($r=0,09$; $p>,20$), dok je pozitivno, ali nisko povezana s duljinom radnog staža ($r=0,16$; $p<,05$). Dimenzija eksternalna atribucija i racionalizacija neuspjeha ($M=30,49$; $\sigma=7,45$) statistički je značajno povezana i s dobi ($r=0,20$; $p<,01$) i s radnim stažom ($r=0,24$; $p<,01$). Negativna je povezanost između dobi ($r= -0,15$; $p<,05$) i

duljine radnog staža ($r = -0,15$; $p < 0,05$) s vlastitom kompetentnošću u dimenziji procjena drugih ljudi ($M = 15,65$; $\sigma = 3,10$).

Dijagnostička valjanost u odnosu na stručnu spremu

Za utvrđivanje mogu li stavovi po dimenzijama iz Upitnika SZSS razlikovati ispitanike različitog stupnja obrazovanja provedena je diskriminacijska analiza kod koje su nezavisne varijable bile dimenzije Upitnika SZSS, a zavisna stupanj obrazovanja. Utvrđeno je da je diskriminacijska funkcija statistički značajna ($\lambda = 0,86$, $\chi^2 = 30,27$, $p < 0,01$), pa dimenzije konstrukta SZSS mogu biti dobar diskriminator ispitanika u odnosu na varijablu stručne spreme.

Iz tablice 4 može se vidjeti da su t-testovi značajni za dimenzije eksternalna atribucija i racionalizacija neuspjeha te cijenjenost posla, u smjeru većih rezultata u obje dimenzije za niže razine stručne izobrazbe.

Tablica 4.

Rezultati t-testova za nezavisne uzorke za pojedine dimenzije Upitnika SZSS u odnosu na varijablu stručne spreme

Varijabla		N	M	σ	t	p
Eksternalna atribucija i racionalizacija neuspjeha	sss/všs	70	33,67	8,52	4,27	<0,01
	vss/mr/dr	127	28,74	6,15		
Cijenjenost posla	sss/všs	70	16,40	3,98	4,23	<0,01
	vss/mr/dr	127	13,96	3,69		
Procjena drugih ljudi	sss/všs	70	15,59	3,16	-0,21	>0,20
	vss/mr/dr	127	15,69	3,07		

Legenda: t = t-test za nezavisne uzorke; N = broj ispitanika; M = aritmetička sredina; σ = standardna devijacija; p = značajnost t-testa

Dimenzija procjena drugih ljudi nije se pokazala kao značajan faktor razlikovanja ispitanika, što se očituje i u matrici strukture diskriminacijske funkcije gdje je najveća korelacija s diskriminacijskom funkcijom pronađena kod dimenzije eksternalna atribucija i racionalizacija neuspjeha (0,81), dok je nešto niža korelacija kod dimenzije cijenjenost posla (0,75), a najniža u dimenziji procjena drugih ljudi (-0,04). Centroidi grupa prilično su udaljeni (0,55 za srednju/višu stručnu spremu te -0,30 za visoku stručnu spremu, magisterij i doktorat), po čemu je vidljivo da postoje velike razlike između grupa ispitanika za varijablu stručne spreme.

Rezultati klasifikacije ukazuju na uspješnost prognoze odnosa veličina grupa na temelju diskriminacijske funkcije, budući da je 68% ukupnog broja slučajeva točno svrstano u grupe.

Dijagnostička valjanost u odnosu na spol

Za utvrđivanje po kojim se stavovima iz Upitnika SZSS razlikuju ispitanici u odnosu na spol, t-testovima za velike nezavisne uzorke uspoređeni su rezultati po dimenzijama Upitnika SZSS u odnosu na varijablu spol.

Tablica 5.

Rezultati t-testova za nezavisne uzorke za pojedine dimenzije Upitnika SZSS u odnosu na varijablu spol

Varijabla		N	M	σ	t	p
Eksternalna atribucija i racionalizacija neuspjeha	M	49	30,39	6,77	-0,12	>0,20
	Ž	148	30,53	7,68		
Cijenjenost posla	M	49	12,82	3,81	-4,27	<0,01
	Ž	148	15,49	3,79		
Procjena drugih ljudi	M	49	15,08	3,03	-1,51	>0,10
	Ž	148	15,84	3,11		

Legenda: t = t-test za nezavisne uzorke; N = broj ispitanika; M = aritmetička sredina; σ = standardna devijacija; p = značajnost t-testa

Iz tablice 5 može se vidjeti da se aritmetičke sredine značajno razlikuju jedino za dimenziju cijenjenost posla, u smjeru većih rezultata za ispitanike (muški spol).

Dijagnostička valjanost u odnosu na zaposlenost u javnoj službi ili u privatnom sektoru

Za utvrđivanje po kojim se stavovima iz Upitnika SZSS razlikuju ispitanici u odnosu na zaposlenost u javnoj službi, odnosno u privatnom sektoru, t-testovima za velike nezavisne uzorke uspoređeni su rezultati po dimenzijama Upitnika SZSS u odnosu na varijablu vrsta zaposlenja. Iz tablice 12 može se vidjeti da se aritmetičke sredine značajno razlikuju za dimenzije cijenjenost posla te procjena drugih ljudi, u smjeru većih rezultata za ispitanike zaposlene u javnim službama.

Tablica 6.

Rezultati t-testova za nezavisne uzorke za pojedine dimenzije Upitnika SZSS u odnosu na varijablu zaposlenost u javnoj službi ili u privatnom sektoru

Varijabla		N	M	σ	t	p
Eksternalna atribucija i racionalizacija neuspjeha	javna služba	140	24,06	6,75	-0,80	>0,20
	privatni sektor	57	24,84	5,95		
Cijenjenost posla	javna služba	140	15,32	3,78	2,68	<0,01
	privatni sektor	57	13,61	4,15		
Procjena drugih ljudi	javna služba	140	12,81	3,34	3,01	<0,01
	privatni sektor	57	11,22	3,34		

Legenda: **t** = t-test za nezavisne uzorke; **N** = broj ispitanika; **M** = aritmetička sredina; **σ** = standardna devijacija; **p** = značajnost t-testa

Rasprava

Istraživanje je potvrdilo postojanje određenih dimenzija odabranih značajki i stavova koji mogu razlikovati ispitanike različitih stupnjeva stručne spreme. Na temelju rezultata faktorske analize te sadržaja čestica koje pojedini faktor saturiraju, dobili smo tri (uvjetno) interpretabilna faktora: eksternalnu atribuciju/racionalizaciju neuspjeha, cijenjenost posla te procjenu drugih ljudi. Sve tri dimenzije reflektiraju s aspekta razvoja ličnosti te uvriježenih poimanja «psihičkog zdravlja» nepoželjne stavove i značajke: izbjegavanje vlastite odgovornosti, racionalizaciju, nisko vrednovanje posla koji obavljaju i pretjeranu samouvjerenost u točnu procjenu drugih ljudi.

U prve dvije dimenzije, tj. eksternalnoj atribuciji/ racionalizaciji neuspjeha te cijenjenosti posla, pronađene su statistički značajne razlike između obrazovanijih ispitanika i onih s nižim razinom obrazovanja, pa bi se čestice koje definiraju ove dvije dimenzije možda mogle koristiti u budućim istraživanjima za daljnju provjeru ovog empirijskog koncepta stavova i značajki niže obrazovanih. Sve dimenzije su u zadovoljavajućoj mjeri pouzdane, premda je pouzdanost niska za dimenziju cijenjenost posla, a granična za dimenziju niska procjena drugih ljudi. Sve su dimenzije međusobno pozitivno i značajno (premda nisko ili osrednje) povezane te se na temelju ovog podatka može oprezno pretpostaviti da upitnik mjeri u određenoj mjeri «jedinствeni» konstrukt. Niska, ali značajna povezanost pronađena je između dobi i duljine radnog staža te eksternalne atribucije/ racionalizacije neuspjeha, što može ukazivati na vjerojatnu potrebu ljudi da u funkciji dobi i radnog staža «opravdavaju» vlastiti (ne)uspjeh različitim obrambenim mehanizmima ličnosti. Veća tendencija ispitanika u funkciji dobi i

duljine radnog staža u dimenziji procjena drugih ljudi može ukazivati na samokritičnost induciranu većim životnim iskustvom. Također, moguće je da tijekom radnog staža ljudi stječu realniji uvid u cijenjenost vlastitog posla u društvu. Međutim, empirijski koncept stavova i značajki niže obrazovanih (ili ljudi s različitim razinama obrazovanja) povezan je i s obilježjima zanimanja jer se prema njegovim dvjema dimenzijama (iz ovog istraživanja: cijenjenost posla te procjena drugih ljudi) mogu razlikovati i ljudi zaposleni u javnim službama te u privatnom sektoru. Zaposleni u privatnom sektoru imaju manje naglašene obje dimenzije u kojima su razlike pronađene (cijenjenost posla te procjena drugih ljudi). S druge strane, ispitanici i ispitanice također se razlikuju u odnosu na dimenziju cijenjenost posla u smislu da muškarci pozitivnije vrednuju vlastiti posao.

Na temelju sadržaja tvrdnji koje definiraju dimenziju eksternalna atribucija/ racionalizacija neuspjeha (odnosno manjeg uspjeha u odnosu na očekivani), može se pretpostaviti da kod ljudi s ovom naglašenijom dimenzijom dominira vanjski lokus kontrole. Posljedica percepcije vlastite neuspješnosti može biti gubljenje motivacije za rad.

I spolne razlike i razlike u vrsti zanimanja (privatni i javni sektor) reflektiraju se u dimenziji cijenjenost posla u očekivanom smjeru. Žene i zaposleni u javnom sektoru manje visoko vrednuju svoj posao. I rezultati mnogih istraživanja ukazuju da su muškarci obično više plaćeni za svoj posao, a i daleko se češće nalaze na poslovnim pozicijama gdje se može mnogo više zaraditi (Salković, 2004.). Žene su više sklone vjerovati da im rad nije dovoljno cijenjen zbog nedovoljne vidljivosti rezultata rada osoba u javnim službama (gdje su zaposlene mahom ispitanice, i to u području prosvjete). U društvenim zanimanjima, a osobito u javnim službama, veliki je udio zaposlenica ženskog spola, iz barem dva razloga. Prvi je razlog taj što je u zanimanjima društvene usmjerenosti (uvjetovanih izobrazbom na društveno-humanističkim studijima i srednjim školama bliskih usmjerenja) veći udio poslova koji su povezani s neposrednom skrbi o drugim ljudima (tzv. pomagačka zanimanja). Drugi je razlog svakako taj što ovakva zanimanja posjeduju objektivne karakteristike među kojima prednjači fiksno radno vrijeme (pogodno za izdvajanje slobodnog vremena za obiteljski život). Premda sama činjenica zaposlenja u javnoj službi ne treba imati nikakav utjecaj na sustav vrijednosti pojedinca, vjerojatno je da atraktivnost ovakve vrste zaposlenja za žene može dovesti i do prevladavanja žena unutar iste tvrtke. A ovakva vrsta prevladavanja može hipotetski dovesti i do transfera težnje održavanja poželjnih emocionalnih međuljudskih odnosa unutar same tvrtke, pa briga o ovakvim odnosima može postati veći prioritet od radnih zadataka. Primjerice, istraživanja stresa kod odgajatelja, koji su dio i ovog uzorka (Živčić i sur., 2001.) potvrđuju da je baš područje međuljudskih odnosa najveći izvor nezadovoljstva zaposlenika.

Na temelju korelacija s dobi i duljinom radnog staža može se utvrditi da je eksternalna atribucija/ racionalizacija (ne)uspjeha jedino značajno (premda nisko) povezana s dobi i radnim stažom. Dakle, vjerojatno je da već u startu (bez

obzira na dob i radno iskustvo) mogu postojati specifični stavovi i značajke koje mogu razlikovati ispitanike različitih stupnjeva stručne spreme.

U kontekstu Herzbergove teorije moguće je da ispitanici relativno nižeg stupnja obrazovanja zaista u određenoj mjeri doživljaju manje faktora koji čine posao ugodnim i stimulirajućim, a više onih koji posao čine neugodnim i nepoticajnim. Međutim, generalizacija rezultata dobivenih u ovom istraživanju nije moguća jer stavovi i značajke iz ovog istraživanja tek djelomično obuhvaćaju faktore koji posao čine ugodnim: samoaktualizaciju, pohvale i priznanje za rad, pitanje odgovornosti za svoje ili poslove drugih te mogućnost napredovanja.

Kvaliteta ovog istraživanja može se očitovati u specifičnom pristupu problematici razlika u karakteristikama ljudi različite razine obrazovanja, osnovanom prvenstveno na praktičnim iskustvima i karakterističnim izjavama ljudi iz prakse, operacionaliziranih u obliku tvrdnji. Međutim, osnovni je nedostatak istraživanja odsustvo jasnog i jedinstvenog teorijskog okvira (Herzbergova teorija motivacije samo dijelom može biti teorijski okvir), koji je praktički dobiven eksploratornom faktorskom analizom. Drugi bitni nedostatak proizlazi iz prigodnog uzorka ispitanika u istraživanju. Naime, uvidom u strukturu uzorka ispitanika, mogući razlog dobivenih rezultata može biti nesrazmjer broja muškaraca i žena, broja zaposlenih u privatnom u odnosu na javni sektor, koji se dijelom manifestira i u temeljnoj varijabli stupnja stručne spreme ispitanika. Konačno, uočljiva je i interakcija: veći broj zaposlenih u javnom su sektoru ispitanice, sa srednjom i višom stručnom spremom.

Rezultati ovog istraživanja potvrđuju prethodne rezultate o spolnim razlikama i stavovima zaposlenika i zaposlenica, izvorištima i kognitivnim posljedicama (stavovi) stresa odgajateljica, ali i psihologa i drugih pomagača ljudima (koji čine značajan dio zaposlenih u javnom sektoru). Međutim, daje i jednu operacionalizaciju koja možda može biti manje korisna u teorijskom smislu, koliko u pogledu praktičnog rada, smjernica stručnog usavršavanja, načina motiviranja zaposlenika (pogotovo manje obrazovanih). Ukratko, doprinos je ovog istraživanja vjerojatno skroman, ali možda može pružiti jednostavan način «grube dijagnostike» stavova zaposlenika koji mogu reflektirati potrebu za promjenom organizacijske klime.

Može se uočiti barem nekoliko bitnih nedostataka istraživanja (a odatle i mogućnosti generalizacije rezultata). Temeljni nedostatak istraživanja proizlazi iz prigodnog uzorka ispitanika u istraživanju. Nije se mogao imati točan uvid koji su ispitanici odbili sudjelovati u istraživanju, što se moglo reflektirati i na rezultate. Nadalje, uvidom u strukturu uzorka ispitanika, mogući razlog dobivenih rezultata može biti nesrazmjer broja zaposlenih u privatnom u odnosu na javni sektor. Postoji i bitni nesrazmjer u broju ispitanika u odnosu na broj ispitanica. Uvidom u subuzorku ispitanika uočljivo je da najveće rezultate u tri dimenzije odabranih stavova i značajki zaposlenika različitih razina obrazovanja pokazuju redom: odgajitelji, ostala društvena zanimanja, prirodna/tehnička zanimanja,

ekonomisti/pravnici, a u najmanjoj mjeri psiholozi. S druge strane, uzorak je zaposlenih u privatnom sektoru možda bio bitno pozitivnije selekcioniran. Naime, većinom je bila riječ o inženjerima elektrotehnike. Stoga bi u budućim istraživanjima trebalo voditi računa da uzorak ispitanika bude stratificiran ili pak slučajan, što bi svakako neutraliziralo dio manjkavosti ovog istraživanja. Drugi bitni nedostatak svakako je odsustvo jasnog teorijskog okvira koji je bio polazište u istraživanju. Naime, Herzbergova teorija radne motivacije bila je samo opće teorijsko polazište, a odabrani stavovi i značajke više su posljedice postojanja određenih motivacijskih čimbenika, odnosno karakteristika posla koji ih uzrokuju ili su s njima povezani.

Međutim, ovo je istraživanje prvenstveno osmišljeno kao potencijalna smjernica za buduća istraživanja, ali i kao iskušavanje pristupa ovoj problematici na temelju posljedica (ispitivanja posve specifičnih stavova i razmišljanja zaposlenika s kojima se često susrećemo u praksi). Zbog svega navedenog, mogućnost je generalizacije istraživanja mala, a daljnja su istraživanja potrebna, s istim ili modificiranim mjernim instrumentom, a svakako i kvalitetnijim (definiranim) teorijskim polazištima.

2. ZAKLJUČAK

1. Na temelju rezultata faktorske analize dobivene su tri latentne dimenzije koje se nalaze u osnovi stavova i značajki prema kojima bi se mogli razlikovati ljudi različitih razina stručne spreme, a to su: eksternalna atribucija/racionalizacija neuspjeha, cijenjenost posla te procjena drugih ljudi, koje tumače ukupno 39% ukupne varijance. Rezultati u dimenziji Upitnika SZSS eksternalna atribucija/racionalizacija neuspjeha u niskoj su pozitivnoj te statistički značajnoj korelaciji s dobi ispitanika i s duljinom radnog staža.
2. Upitnik SZSS pokazao se pouzdanim mjernim instrumentom. Cronbachovi Alfa- koeficijenti za pojedine su dimenzije upitnika niski, ali zadovoljavajući: eksternalna atribucija/racionalizacija neuspjeha ($\alpha = 0,81$), cijenjenost posla ($\alpha = 0,61$) te procjena drugih ljudi ($\alpha = 0,57$).
3. Upitnik statistički značajno razlikuje ispitanike u odnosu na stručnu spremu, pri čemu se naglašenije dvije dimenzije iz Upitnika SZSS - eksternalna atribucija/racionalizacija neuspjeha te cijenjenost posla pojavljuju kod osoba nižeg stupnja obrazovanja. Stavovi i značajke prema kojima bi se mogli razlikovati ljudi različitih razina stručne spreme statistički značajno su naglašeniji kod ispitanica nego kod ispitanika u dimenziji cijenjenost posla. Konačno, Upitnik SZSS statistički značajno razlikuje ispitanike i s obzirom na vrstu zanimanja (rad u javnoj službi odnosno u privatnom sektoru) prema dimenziji procjena drugih ljudi, kod koje veće rezultate postižu zaposleni u javnom sektoru

LITERATURA

Bahtijarević-Šiber, F., Hijerarhija važnosti i zadovoljenosti motivacijskih faktora u radu - longitudinalna studija, *Primijenjena psihologija*, 5 (3-4), 12.-28., 1984.

Bahtijarević-Šiber, F., *Menedžment ljudskih potencijala*, Golden Marketing, Zagreb, 1999.

Bussing, A., Motivation and satisfaction. U: A. Sorge (ur) *Organization*. London: Thomson Learning, 2002.

Dankić, K., Emocionalna kontrola i zdravlje. *Psiholojske teme*, 13, 19.-32., 2004.

Harris, J.R., *A Primer of Multivariate statistics*, New York, Academic Press, Inc., 1975.

Herzberg, F., Mausner, B., i Bloch Snyderman, B., *The motivation to work*, New York, Jugn Wiley & Sons, 1967.

Iacocca, L., *Where Have All the Leaders Gone*, New York, Scribner, 2007.

Salković, N., *Spolne razlike u poslovnom svijetu*, Zagreb, Selectio, 2004.

Weihrich, H, i Koontz, E., *Menedžment*, Mate, Zagreb, 1999.

Živčić-Bećirević, I., Smojver-Ažić, S., Denona, I., Valić, Lj., Gurdon, I., & Patrk, L., Doživljaj stresnosti posla odgajatelja. U: L. Bogliun-Debeljuh (Ur.), *Knjiga sažetaka 9. godišnje konferencije hrvatskih psihologa* (str. 18.-19.), Društvo psihologa Istre, Hrvatsko psihološko društvo, Pula, 2001.

Joško Sindik, Ph. D.

Advisor

Institute of Anthropology, Zagreb

Ljudevita Gaja 32, 10 000 Zagreb

E-mail: josko.sindik@inantro.hr

RESEARCH OF THE MOTIVATION CONSEQUENCES AT EMPLOYEES WITH A DIFFERENT EDUCATION LEVEL***Abstract***

Some common characteristics of the motivation consequences for "average" employees of various levels of education could be perceived in practice. The aim of the research was to determine whether there is a unique set of interrelated specific attitudes and features that are the result of work motivation, which could differentiate people at different education levels. For this purpose, the „snowball“ sample of 193 subjects is examined. The questionnaire for measuring the attitudes and features of qualification (SZSS) was constructed, with the purpose of finding differences between people at different levels of qualification. Instrument showed a low but satisfactory reliability for all of its dimensions. Factor analysis produced three latent dimensions that are the basic element of attitudes and characteristics according to which the distinction could be made between different people at different levels of qualification, such as: external attribution / rationalization of failure, the value of job, and assessment of other people. These three factors interpreted total of 39% of the total variance. Questionnaire respondents were statistically significantly different in terms of professional qualifications with regards to the dimensions of external attribution / rationalization of failure and job value.

Key words: level of education, construct, motivation, characteristics, differences

JEL classification: M20

