

Vrijednosno odnošenje mladih prema radu

DAVORKA MATIĆ

Filozofski fakultet,
Zagreb

UDK: 316.346

Izvorni znanstveni rad
Primljeno: 11. 11. 1991.

Riječ je o empirijskom istraživanju radnih vrijednosti provedenom 1988. godine na zagrebačkom uzorku srednjoškolske, studentske i zaposlene mladeži (N=967). Autorica je ispitala hijerarhijsku organizaciju radnih vrijednosti kao i njihovu strukturu, te je kroz usporedbu s rezultatima prethodnih istraživanja istog problema pružila interpretaciju podataka. Dobiveni nalazi upućuju na promjene unutar ljestvice vrednovanja pojedinih karakteristika rada, te su potvrdili polaznu pretpostavku o neadekvatnosti dihotomnog modela koji radu pripisuje ili instrumentalno ili ekspresivno značenje. Istraživanjem je zabilježeno postojanje pet različitih tipova vrijednosnih orijentacija prema radu — socijalno-altruističke, avanturističke, autoritarno-tehnokratske, utilitarističke i samoaktualizirajuće orijentacije, ali i prisustvo statistički značajnih razlika u stupnju prihvatanja navedenih orijentacija između skupina učenika, studenata i zaposlenih.

1. Uvodno razmatranje: rad i njegovo značenje

Rad kao specifična djelatnost čovjeka nužni je preduvjet opstanka ljudske vrste i socijalne organizacije. Sfera rada zauzima posebno mjesto u evoluciji čovjekovog individualnog, društvenog i kulturnog života i stoga je priroda i struktura rada koji se prakticira u nekom društvu najbolji indikator karaktera datog društva. O tome kolika je važnost rada u stvaranju čovjeka možda je na najljepši način govorio Hegel kroz svoju priču o gospodari i robu¹ pokazujući da rad nije samo jedna od posebnih aktivnosti čovjeka već sam temeljni način njegova življenja. Slijedeći Hegelovu liniju razmišljanja Marx određuje rad kao suštinu čovjeka, njegov generički život.² Rad nije puko sredstvo za preživljavanje, on je nešto više — čovjekova priroda i njemu imanentna potreba.

Međutim, ovakvo određenje rada isključuje iz razmatranja njegovu drugu, mračniju stranu. Rad je bio i još uvijek jest (i uvijek će biti glavno sredstvo kojim je čovjek osvojio neutralnu i često neprijateljsku prirodu (okolinu) i razvijao svoju samosvijest, ali su se, s druge strane, njegovi konkretni historijski oblici za većinu ljudi u njihovom svakodnevnom životu pokazivali kao muka, napor, kazna, prokletstvo. Iako je putem rada čovjek stvorio sebe i kulturu i time se odvojio od ostalih živih bića, jedan od njegovih stalnih snova bio je i jest oslobođenje od nužnosti da se radi. Ako razmotrimo slike raja većine religija kao idiličnog mjesta gdje su sve čovjekove potrebe zadovoljene bez rada vidjet ćemo da one predstavljaju upravo utopije »nerada«.

Ipak, rad je daleko kompleksniji fenomen no što nam se pokazuje iz izlaganja o njegovoj ambivalentnoj prirodi. U svakodnevnom životu, uvida M. Rose(1985), »rad« predstavljala raznorodne stvari — napor, muku, trud, zanimanje, karijeru, užitak, podvig, uspjeh itd. Sam rad može se doživljavati na više bitno različitih načina: kao navika, kao ekspresija nečijeg »ja«, kao sredstvo za preživljavanje, kao sredstvo društvenog prestiža, kao nužno zlo, kao vrsta psihoterapije (odvajanje od briga, problema, oslobađanje viška energije) itd.³ Očito da sam rad

¹ U »Fenomenologiji duha« Hegel govori o ulozi rada u stvaranju samosvijesti čovjeka, a njezina je prva aktualizacija u radnoj egzistenciji sluge, roba.

² Vidi K. Marx—F. Engels: »Otudeni rad«, **Rani radovi**, Naprijed, Zagreb, 1978

³ Vidi istraživanje H. štimac: »Mladi i rad: mogućnosti odnošenja«, u **Fragmentsi omladine** (ur. F. Radin), IDIS, Zagreb, 1988, gdje se autorica bavila ispitivanjem dominantnih oblika doživljavanja rada kod mladih u SRH

višestrukou funkciju u životu pojedinca i da se njegova značenja za pojedinca, pa i čitava društva mogu znatno razlikovati. Stoga se mi ovdje nećemo baviti formuliranjem definicije rada⁴ (jednoznačno određenje fenomena rada uvijek ispušta iz vida njegovu kompleksnost i polifunkcionalnost) već ćemo pokušati objasniti njegove različite aspekte, funkcije i značenja.

Putem rada ljudska vrsta osvaja njoj stranu prirodnu okolinu, rješava probleme koji proi-
zlaze iz oskudice sredstava koja se u toj okolini nalaze. Ali na isti način ona rješava i oskudicu
sredstava u društvu i time utječe na obrasce konflikata i kompeticije između društvenih grupa.
Stoga su načini kako ljudi osjećaju i misle o radu usko povezani sa živućim političkim i reli-
gionim doktrinama i sa njihovim generalnim kulturnim orijentacijama. U tom kontekstu
možemo reći da svako razvijeno društvo posjeduje neku ideologiju rada kao specifičan plan
značenja i vrijednosti koje se odnose na rad i podjelu rada. Ideologija rada nekog društva
pruža objašnjenje za sam fenomen rada, te pokazuje kako je rad povezan s ostalim područjima
ljudskog života. Zato zadiranje u značenje rada i promjene unutar sistema radnih vrijednosti
ukazuju i na modifikaciju prirode određenog društva.

Čovjekov društveni život bio bi nemoguć bez sistema vrijednosti putem kojih se de-
finiraju i ostvaruju grupni ciljevi, vrše integrativni procesi i reguliraju odnosi među poje-
dincima i društvenim grupama. Kao što društvo ne bi opstalo bez svojevrstnih političkih,
socijalnih, religiozno-moralnih ili teorijskih vrijednosti jednako je nemoguće zamisliti
njegov opstanak bez vrijednosti koje se odnose na sferu rada. Kao cjelina, društvo se mora
braniti, snabdijevati i reproducirati, a te aktivnosti zahtijevaju rad, jedan organizirani napor
kako bi se osiguralo preživljavanje, sigurnost i blagostanje. Na koji se način obavljaju ti
zadaci i tko ih obavlja, kroz povijest je značajno variralo. Stoga vrijednosti koje se tiču
rada odražavaju različite obrasce socijalne organizacije, te je razumljivo da s promjenom
socijalne organizacije raste i pritisak za promjenom radnih vrijednosti kao elementima šireg
vrijednosno-kulturnog okvira.

U razmatranjima fenomena rada, njegove važnosti i značenja dominira binarni (ili-ili)
pristup, prema kojem rad ima dva različita, nepovezana, čak suprotstavljena značenja, što
možemo prikazati slijedećom shemom:

RAD IMA INSTRUMENTALNO ZNAČENJE RAD IMA EKSPRESIVNO ZNAČENJE

rad nema vrijednost u sebi, rad je sredstvo
postizanja nekog izvanjskog cilja
ljudska samoaktualizacija odvija se izvan sfera
rada

rad je iskustvo koje obogaćuje
rad je izazov za individuu
kroz rad se čovjek razvija i samoaktualizira

Da bismo izbjegli ovakvu simplifikaciju nužno je razumjeti da pristup radu jedne
individue predstavlja mješavinu različitih pobuda i nagnuća, različitih ekstrinzičnih i intrin-
zičnih motiva,⁵ a prevaga važnosti neke od tih pobuda ili skupa motiva određuje potom
generalnu sklonost ili orijentaciju prema radu. U traženju odgovora na pitanje zašto ljudi
rade, mobiliziraju svoju energiju i centriraju svoje interese u radu na različite načine, oslo-
niti ćemo se na koncepciju W. Neffa (1968) koji smatra da čovjek radi kako bi zadovoljio
slijedeće potrebe:

⁴ Čulig, Fanuko, Jerbić (1982:49), slijedeći Marxa, određuju rad kao imanentnu ljudsku i društvenu potrebu, kao »svrhovit proces između čovjeka i prirode u kojem čovjek vlastitom aktivnošću omogućuje, regulira i nadzire svoju razmjenu materije s prirodom i istodobno oslobađa (razvija) potencije koje 'spavaju' u prirodi«. Za W. Neffa (1968:78) rad je »instrumentalna djelatnost ljudskih bića čiji je objekt očuvanje i održanje života i koja je usmjerena na plansko mjenjanje određenih karakteristika čovjekove okoline«.

⁵ Litwin i Stringer (1972:380) određuju motive kao »dispozicije za težnje prema generalnim i često interioriziranim ciljevima«.

1. **Materijalne potrebe** — rad je djelatnost kojom se pribavljaju sredstva za život
2. **Samopoštovanje** — biti zaposlen danas je uvjet građanstva u većini društava i garantira određeni stupanj autonomije i osjećaja lične vrijednosti (samopoštovanje tu, naravno, varira i ovisno o različitoj količini prestiža vezanog uz različita zanimanja)
3. **Aktivnost** — radi se iz potrebe da se bude aktivan, da se izbjegne dosada; povrh toga, rad ima i funkciju popuštanja napetosti, odvajanja od problema (psihoterapeutska funkcija rada)
4. **Poštovanje od strane drugih** — biti nezaposlen znak je da se pojedinac smatra »građaninom drugog reda«, lijenost i neodgovornost neuspjeh i nekompetentnost izazivaju reakcije omalovažavanja i prezira
5. **Potreba za kreativnošću** — čovjek ima potrebu za stvaranjem, izražavanjem svojih sposobnosti i talenata

Čini se jasnijim zbog čega je neprimjereno jednoznačno određenje fenomena rada. Ne samo da rad predstavlja različite stvari za različite pojedince već je višestrukost njegovog značenja i funkcija prisutna i u shvaćanju rada jedne individue. Kojem će aspektu ili karakteristici rada individua dati prednost, koje će mjesto u njezinom životu zauzimati radna aktivnost, što će ona zahtijevati ili očekivati od konkretnog posla kojeg obavlja ili želi obavljati ovisiti će ne samo o karakteru datog posla već i o društveno-historijskom trenutku, dominirajućem kulturnom obrascu i individualnim vrijednostima rada koje ta individua posjeduje.

Ukoliko želimo razumjeti što pojedinac očekuje od rada, kakvo je njegovo shvaćanje i odnošenje prema radu, te koje mjesto on zauzima u njegovu životu potrebno je poznavati radne vrijednosti što ih zastupa. Radne vrijednosti možemo definirati kao specifične koncepcije poželjnih osobina rada putem kojih pojedinac vrši selekciju među različitim tipovima i ciljevima radne aktivnosti i putem kojih osmišljava ulogu i mjesto rada u svojem životu kao i ulogu i mjesto svoje vlastite radne aktivnosti u životu društva.

Zašto se ljudi u svom profesionalnom životu ponašaju na određeni način, zašto donose određene profesionalne odluke, pitanje je na koje će sam odgovor (barem djelomično) pružiti poznavanje njegovih radnih vrijednosti. I, što je od iste važnosti, kada već poznajemo radne vrijednosti koje pojedinci slijede možemo, sa većom ili manjom sigurnošću, predvidjeti i njihovo buduće radno-profesionalno ponašanje. Kako je sociologija zainteresirana za objašnjenje čovjekovog društvenog ponašanja, te za uspostavljanje trendova i modusa njegovog budućeg ponašanja, a rad odredila kao jedan od temelja socijalne organizacije, postaje razumljivo zbog čega je posvetila veliku pažnju proučavanju i istraživanju vrijednosti koje se tiču sfere rada.

Interes je ovog rada upravo ispitivanje radnih vrijednosti, njihove hijerarhijske organizacije i strukturiranosti unutar vrijednosnih orijentacija kao pokazatelja vrijednosnog odnošenja omladinske populacije prema radu.

2. Metodološke napomene

Istraživanje je, u okviru projekta »Ekološki aspekti društvenog razvoja«, tokom 1988 godine proveo Zavod za sociologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Ovdje prezentirani rezultati odnose se na podatke dobivene ispitivanjem radnih vrijednosti mladih, i to na zagrebačkom uzorku od 976 ispitanika. Od ukupnog broja ispitanika njih 514 jesu srednjoškolski učenici, 84 je polaznika fakulteta, a zaposlenih u većim radnim organizacijama ima 378.

U istraživanju je primjenjena metoda ankete i njoj odgovaraju instrument — anketni upitnik. Instrument kojim su ispitivane radne vrijednosti gotovo je u potpunosti identičan ono-

me kojeg su u svome istraživanju koristili Čulig, Fanuko i Jerbić (1982), a sadrži dvadeset tvrdnji koje se tiču određenih karakteristika profesionalnog rada. Svaka tvrdnja procjenjivala se na Likertovoj skali od pet stupnjeva, i to na slijedeći način: 1) nikako ne želim, 2) ne želim, 3) ne znam, nije važno, 4) želio bih i 5) svakako bih želio.

Od matematičko-statističkih postupaka u analizi podataka korištene su metoda faktorske analize glavnih komponenata i klasična analiza varijance.

Predmet istraživanja jesu radne vrijednosti mladih. Kako smo krenuli od pretpostavke da se radu može pristupiti na više različitih načina, da se njemu pridaju višestruka značenja, te da je za razumijevanje važnosti i uloge rada u čovjekovom životu nedovoljno razlikovanje između shvaćanja rada kao sredstva za postizanje njemu izvanjskog cilja i shvaćanja rada kao samosvrhe, vrijednosti »po sebi«, mi smo ovdje koristili pojam »orijentacije prema radu«. Orijehtacija prema radu govori nam da opće značenje koje neka individua pridaje radu i očekivanja koja ona uz njega veže predstavlja mješavinu različitih intrinzičnih i ekstrinzičnih motiva i vrijednosti, gdje prevaga važnosti neke od tih vrijednosti ili skupa vrijednosti određuje njezinu generalnu sklonost (orijentaciju) prema radu. Brojna istraživanja potvrdila su ovu našu polaznu pretpostavku o neadekvatnosti dihotomnog pristupa značenju rada, te su ustanovila postojanje tri do pet bitno različitih orijentacija prema radu koje predstavljaju međusobno nesvodive kombinacije ekstrinzičnih, intrinzičnih i prema socijalnoj sredini usmjerenih radnih vrijednosti.⁶

Ta su istraživanja, također, pokazala da je vrednovanje pojedinih aspekata rada, tj. pridavanje važnosti pojedinim radnim vrijednostima ovisno o konkretnoj društveno-ekonomskoj situaciji i to na takav način da hijerarhija prihvaćanja radnih vrijednosti odražavaju projeme koje se odvijaju u društvu, a tiču se, direktno ili indirektno, sfere rada.

Razumijevajući naš rad kao jedan pokušaj da se doprinese izučavanju vrijednosnog odnošenja prema radu postavili smo slijedeće zadatke koje ovo istraživanje treba riješiti:

- 1) Ustanoviti i usporediti hijerarhije prihvaćanja radnih vrijednosti na čitavom uzorku kao i unutar uzoraka učenika, studenata i zaposlene omladine.
- 2) Ustanoviti tipove vrijednosnih orijentacija prema radu za čitav uzorak.
- 3) Provjeriti da li postoje statistički značajne razlike u prihvaćanju pojedinih vrijednosnih orijentacija prema radu između učenika, studenata i zaposlenih.

3. Hijerarhija prihvaćanja radnih vrijednosti

Kao prvo, zanimalo nas je koje osobine rada, tj. koje radne vrijednosti ispitanici zastupaju u najvećoj mjeri, a koje odbacuju, dakle, kakva je hijerarhija prihvaćanja pojedinih radnih vrijednosti među ispitanicima. Prihvaćanje ili odbijanje radnih vrijednosti odrediti ćemo preko profesionalnih želja ispitanika koje tretiramo kao manifestne varijable pojedinih vrijednosti. Ispitanici su, stoga, zamoljeni da procijene koliko su za njih poželjne određene karakteristike profesionalnog rada ili radne organizacije. Ponudeno im je dvadeset karakteristika koje su trebali ocijeniti na skali procjene od 1 do 5. Tablica 1.1. prikazuje aritmetičke sredine i varijance bodovanih odgovora ispitanika, te rangove aritmetičkih sredina za svaku ponuđenu karakteristiku.

⁶ Riječ je o istraživanjima J. Mortimera i J. Lorenca (1979), Čuliga, Fanuka i Jerbića (1982), B. Šverka (1984), B. Šverka i dr. (1982), Kulenovića i sur. (1984), Jerneića i sur. (1985) itd.

Tablica 1.1: U kojoj mjeri biste željeli da vaš posao ima navedene karakteristike

	Željezne karakteristike	\bar{X}	S^2	Rang
1.	Imati posao koji ne traži velike napore	3.11	1.18	(17)
2.	Raditi u organizaciji koju vode sposobni stručnjaci	4.48	0.55	(1) +
3.	Imati posao koji omogućuje stvaralački rad	4.40	0.61	(3) +
4.	Imati miran i ustaljen posao	3.20	1.61	(16)
5.	Raditi u organizaciji u kojoj se zna tko je »šef«	3.48	1.59	(15)
6.	Imati posao koji je dobro plaćen	4.47	0,51	(2) +
7.	Imati posao koji traži izuzetne napore	2.64	0,95	(19) —
8.	Imati posao koji je povezan s sposobnošću	2.27	1.03	(20) —
9.	Moći ostvarivati samoupravna prava na svom radnom mjestu	3.95	0.89	(12)
10.	Imati posao koji zahtijeva snalažljivost i opreznost	4.06	0.71	(11)
11.	Imati posao koji se u društvu cijeni	4.10	0.74	(10)
12.	Raditi u velikoj RO	2.92	0.94	(18) —
13.	Imati posao koji zahtijeva suradnju s drugim ljudima	4.14	0.70	(9)
14.	Imati sigurno radno mjesto	4.35	0.59	(4)
15.	Imati posao koji pomaže drugim ljudima	4.22	0.63	(7)
16.	Imati posao koji se može stalno usavršavati	4.34	0.62	(5)
17.	Raditi u organizaciji u kojoj postoji osjećaj zajedništva	4.31	0.68	(6)
18.	Raditi u organizaciji u kojoj se svi zalažu za interese organizacije	4.18	0.75	(8)
19.	Raditi u organizaciji u kojoj vlada red i stroga disciplina	3.15	1.12	(14)
20.	Imati posao u kojem se može brzo napredovati	3.88	0.80	(13)

Ukoliko ove rezultate usporedimo s onima do kojih su došli Čulig, Fanuko i Jerbić (1982) uočiti ćemo interesantne i značajne pomake u vrednovanju pojedinih aspekata rada. Naši ispitanici na prvo mjesto hijerarhijske ljestvice smještaju rad u organizaciji koju vode sposobni stručnjaci, dok je ista vrijednost u istraživanju spomenutih autora zauzimala tek desetu rang-poziciju. Sigurno radno mjesto spustilo se sa prvog na četvrto mjesto, a značajan pomak ostvaren je i u vrednovanju stvaralačkog rada — na hijerarhijskoj ljestvici našeg istraživanja ta vrijednost zauzima visoko treće mjesto, a na onoj istraživanja Čuliga i sur. tek deveto.

Odgovor na pitanje kako je došlo do tako značajnog pomaka u pridavanju važnosti pojedinim radnim vrijednostima najvjerojatnije treba tražiti u promjeni društvenih okolnosti i globalne društvene svijesti. Javno priznavanje nesposobnosti donedavno vladajuće egalitarne ideologije da organizira i vodi kulturni i ekonomski život društva u smjeru napretka prihvatljivog za sve društvene grupe i naglašavanje važnosti profesionalnog obrazovanja, znanja, sposobnosti i odgovornosti očito su rezultirali visokim nivoom povjerenja u stručnjake kao pretpostavljenih nosilaca svih navedenih, danas sve cijenjenijih, osobina. U tom nam kontekstu prvo mjesto koje na ljestvici zauzima rad u organizaciji koju vode sposobni stručnjaci govori o pozitivnom raspoloženju populacije spram te profesionalne grupe i o uvjerenju da će svi ekonomski problemi, ne samo pojedinačne radne organizacije već i cijele zemlje biti riješeni ukoliko se ekonomski poslovi i profesionalne odluke prepuste u nadležnost i rukovodstvo stručnjaka. Stoga ovaj rezultat vjerojatno upućuje na formiranje jedne nove radne etike koja odbija

antiprofesionalizam potenciran i njegovan unutar egalitarne radne etike koja je inzistirala ne samo na ekonomskoj, već i na intelektualnoj uravnilovki.

Iz ovog interpretacijskog okvira postaje jasnije i visoko vrednovanje stvaralačkog rada. Vrednovanje individualne inicijative, talenata, iznadprosječnosti i inovativnosti od strane društvene zajednice održavati će se u svijesti pojedinca u smjeru naglašavanja važnosti onih aspekata radne aktivnosti koje omogućuju kreativnosti i ekspresiju vlastite posebnosti.

Druga i četvrta rang-pozicija na hijerarhijskoj ljestvici poželjnih karakteristika rada, kao što su dobro plaćen posao i sigurno radno mjesto govore o tome da su materijalna kompenzacija i osiguranost i dalje relevantni za ispitanike. Ali prednost koju oni daju radu u organizaciji kojom rukovode sposobni stručnjaci pred tim tipično ekstrinzičnim vrijednostima ukazuje na to da ispitanici, vjerojatno, zastupaju mišljenje da se poslovne odluke trebaju prepustiti timu profesionalno dokazanih rukovodilaca, što će imati za posljedicu pozitivno ekonomsko poslovanje, a time i visoke materijalne nadoknade za obavljeni posao.

Stupanj poželjnosti ostalih karakteristika profesionalnog rada više-manje jest stabilan ako se usporede rezultati ovog istraživanja i onog Čuliga i sur.

Slijedeći je naš zadatak da usporedimo hijerarhije prihvaćanja radnih vrijednosti učenika, studenata i zaposlenih, te da ustanovimo da li se, i u kojoj mjeri, one razlikuju. U tablici 1.2. prikazane su aritmetičke sredine i njihovi rangovi za uzorak svih ispitanika, za skupinu učenika, studenata i zaposlenih.

Tablica 1.2: Aritmetičke sredine pojedinih karakteristika profesionalnog rada za cijeli uzorak, za uzorak učenika, studenata i zaposlenih i njihovi rangovi

Željene karakteristike	CIJELI UZORAK	UČENICI	STUDENTI	ZAPOSLENI
	\bar{X} rang	\bar{X} rang	\bar{X} rang	\bar{X} rang
1.	3.11 (17)	3.02 (17)	3.19 (14)	3.11 (17)
2.	4.48 (1)	4.54 (1)	4.57 (2-3)	4.55 (1)
3.	4.40 (3)	4.34 (4)	4.64 (1)	4.31 (6)
4.	3.20 (16)	3.32 (16)	2.93 (16-17)	3.34 (16)
5.	3.48 (15)	3.82 (14)	2.93 (16-17)	3.80 (13)
6.	4.47 (2)	4.48 (2)	4.55 (4)	4.44 (3)
7.	2.64 (19)	2.69 (19)	2.67 (19)	2.62 (19)
8.	2.27 (20)	2.13 (20)	2.53 (20)	2.14 (20)
9.	3.95 (12)	3.95 (12)	4.12 (11)	3.96 (12)
10.	4.06 (11)	4.13 (9-10)	4.36 (6)	4.09 (10)
11.	4.10 (10)	4.09 (11)	4.29 (7)	3.99 (11)
12.	2.92 (18)	3.01 (18)	2.79 (18)	3.06 (18)
13.	4.14 (9)	4.13 (9-10)	4.24 (8)	4.11 (9)
14.	4.35 (4)	4.32 (5)	4.19 (9)	4.36 (4)
15.	4.22 (7)	4.21 (8)	4.17 (10)	4.16 (8)
16.	4.34 (5)	4.30 (7)	4.57 (2-3)	4.27 (7)
17.	4.31 (6)	4.44 (3)	4.38 (5)	4.45 (2)
18.	4.18 (8)	4.31 (6)	4.02 (12)	4.34 (5)
19.	3.51 (14)	3.71 (15)	3.14 (15)	3.79 (14)
20.	3.88 (13)	3.83 (13)	3.88 (13)	3.76 (15)

Na samom vrhu hijerarhije kod skupine učenika i zaposlenih ispitanika nalazi se rad u organizaciji koju vode sposobni stručnjaci. Studenti se, vidimo, razlikuju: oni, naime, najviše prihvaćaju posao koji omogućuje stvaralački rad, a tek potom, zajedno sa mogućnosti usavršavanja rukovodstvo stručnjaka. Oni također ocjenjuju kao manje poželjne ekstrinzične vrijednosti, kao što su dobro plaćen posao (4. rang) i sigurno radno mjesto (9. rang), ali su im poželjnije nego učenicima i zaposlenima one karakteristike radnog mjesta koje zahtijevaju snalažljivost i spretnost, te u društvu cijenjen posao. Skupina učenika i zaposlenih ocjenjuju kao poželjnije socijalno-intrinzične vrijednosti kao što su rad u organizaciji u kojoj je izražen osjećaj zajedništva (učenici — 3. rang, zaposleni — 2. rang) ili u kojoj se svi zalažu za interese organizacije (učenici — 6. rang, zaposleni — 5. rang, studenti — 12. rang). Predominaciju poželjnosti stvaralačkog rada, usavršavanja, te relativno visoko vrednovanje cijenjenog posla (društveni status) kod studenata potvrdila su i prethodna istraživanja (vidi V. Vizek-Vidović i sur., 1984, Miliša, Rako i Trakšić, 1988), što govori u prilog tezi da studenti predstavljaju posebnu društvenu grupu selekcioniranu s obzirom na neka obilježja. To je grupa koja odgađa ulazak u svijet rada i razvija tzv. »potrebe rasta« koje prevazilaze neposredne zahtjeve za osiguranjem egzistencije koja im je, u većini slučajeva, garantirana od strane roditelja ili društvene zajednice. Stoga je ova grupa u poziciji da se orijentira prema budućnosti, ciljevima koji se mogu karakterizirati kao zadovoljenje »viših« potreba kao što su samoaktualizacija i razvoj ličnosti. Budući da su studenti uključeni u obrazovni proces koji ih priprema za obavljanje složenijih poslova što prati visoki društveni status nije iznenađujuće njihovo relativno visoko vrednovanje posla koji se u društvu cijeni. Visoko prihvaćanje socijalno-intrinzičnih vrijednosti kod skupine zaposlenih moguće je interpretirati iz njihovog konkretnog radnog iskustva gdje se socijalna radna okolina pokazuje kao bitan faktor zadovoljstva radom, što potvrđuje tezu E. Mayo o važnosti međuljudskih odnosa u sistemu motivacije za rad.

Ispitanici iz svih skupina pokazuju potpuno slaganje u vrednovanju onih karakteristika profesionalnog rada koje su za njih neprihvatljive — odbija se opasan posao, posao koji zahtijeva izuzetne napore i rad u velikoj radnoj organizaciji.

4. Tipovi vrijednosnih orijentacija prema radu

Iz same hijerarhije prihvaćanja pojedinih karakteristika profesionalnog rada nije moguće zaključivati o strukturi radnih vrijednosti, tj. o mogućem postojanju različitih vrijednosnih orijentacija prema radu. Stoga smo željeli ustanoviti da li postoji neka latentna struktura odgovorna za varijacije u odgovorima ispitanika o stupnju poželjnosti određenih karakteristika profesionalnog rada. Drugim riječima, pitali smo se o onim fundamentalnim vrijednostima koje oblikuju principijelno različite orijentacije spram rada i koje objašnjavaju međusobnu povezanost pojedinih karakteristika posla. Tražeći odgovor na to pitanje pristupili smo primjeni faktorske analize s ortogonalnom i kosokutnom rotacijom faktorskih osi.

U tablici 2.1. nalazi se matrica glavnih komponenata s korelacijama između manifestnih varijabli (željene karakteristike profesionalnog rada) i ekstrahiranih glavnih komponenti, te njima pripadajućim svojstvenim vrijednostima. Ekstrahirano je pet glavnih komponenti (faktora) koje tumače 54,2% totalne varijance.

Tablica 2.1: Faktorska analiza I reda — matrica glavnih komponenti pod GK kriterijem
 Manifestne varijable: željene karakteristike profesionalnog rada

Željene karakteristike	GLAVNE KOMPONENTE				
	I	II	III	IV	V
1.	.0431	-.6131	-.3112	.0807	.1486
2.	.5464	-.0552	.0050	.0206	-.3911
3.	.4330	.3928	-.3473	.0714	-.3726
4.	.1858	-.5915	.2404	-.0578	-.0948
5.	.3325	-.3235	.4697	.1861	-.4120
6.	.4189	-.3743	-.2105	.4192	-.0127
7.	.0734	.6372	.4231	.2821	-.0073
8.	-.1341	.5499	.1165	.3814	.1635
9.	.4875	.0800	-.0226	-.3009	.3476
10.	.5560	.3248	-.0779	.2491	.0820
11.	.5946	-.0787	-.2203	.2789	.2873
12.	.1610	-.1162	.4636	.2249	.4599
13.	.5599	.2704	-.0771	-.1109	.1246
14.	.6072	-.3515	-.0173	-.0819	.0294
15.	.6366	.1439	-.1031	-.3054	.0694
16.	.6121	.3181	-.3112	.0300	-.2318
17.	.6884	.1450	.0900	-.3253	.1117
18.	.6584	.0029	.3612	-.2476	-.0712
19.	.5149	-.0900	.04945	.0589	-.1750
20.	.5417	-.2695	-.1864	.3856	.1248
Svojevredne vrijednosti	4.6857	2.3883	1.5343	1.1643	1.0799
% totalne varijance	23.4	11.9	7.7	5.8	5.4
% faktorske varijance	43.2	22.0	14.1	10.7	10.0

Ekstrahirane glavne komponente pokazale su da postoji izvjesno okupljanje analiziranih karakteristika profesionalnog rada oko pitanja koja se tiču:

1. socijalne interakcije i međuljudskih odnosa
2. neuobičajenog i zahtjevnog rada
3. tipa organizacije rada
4. socijalno-materijalnog prestiža, i
5. aktualizacije potencijala ličnosti.

U cilju preciznijeg određenja značenja ekstrahiranih faktora u tablicama od 2.2. do 2.6. izložiti ćemo podatke o statistički značajnim korelacijama manifestnih varijabli s ortogonalno (varimax) i kosokutno (orthoblique) transformiranim faktorskim osima.

Tabela 2.2: Faktorska analiza I reda — faktorska struktura
Korelacije manifestnih varijabli s I faktorom

Željene karakteristike	Varimax	Orthoblique (Type 1)
17. Raditi u organizaciji u kojoj postoji osjećaj zajedništva	.7515	.7846
18. Raditi u organizaciji u kojoj se svi zalažu za interese organizacije	.6852	.7285
15. Imati posao koji pomaže drugim ljudima	.6610	.7036
9. Moći ostvarivati samoupravna prava na svom radnom mjestu	.6522	.6170
13. Imati posao koji zahtijeva suradnju s drugim ljudima	.5449	.6016
14. Imati sigurno radno mjesto	.4262	.5235
16. Imati posao uz koji se može stalno usavršavati	.3511	.5187
10. Imati posao koji zahtijeva snalažljivost i spretnost	.3377	.4770
11. Imati posao koji se u društvu cijeni	.3318	.4618
19. Raditi u organizaciji u kojoj vlada red i disciplina	.3262	.4480

Vidimo da je I faktor rezultat okupljanja onih varijabli koje govore o takvim karakteristikama rada koje se tiču prvenstveno međuljudskih odnosa i socijalne interakcije. Najveće projekcije na ovom faktoru imaju slijedeće varijable:

- rad u organizaciji u kojoj postoji osjećaj zajedništva
- rad u organizaciji u kojoj se svi zalažu za interese organizacije
- posao koji pomaže drugim ljudima
- mogućnost ostvarivanja samoupravnih prava na radnom mjestu
- posao koji zahtijeva suradnju s drugim ljudima

Možemo zaključiti da ovaj faktor predstavlja takav koncept rada koji u prvom redu vrednuje socijalno okruženje u kojem se odvija radna aktivnost, druženje i suradnju s drugim ljudima. Stoga smo ga imenovali **SOCIJALNO-ALTRUISTIČKOM VRIJEDNOSNOM ORIJENTACIJOM**. Faktor istog imena i sličnog sadržaja identificiran je i u drugim istraživanjima (Rosenberg 1957, Mortimer i Lorence, 1979, Šverko 1984, Kulenović i sur. 1984 itd.), te smatramo da nema razloga za sumnju u egzistenciju ovog tipa vrijednosnog odnošenja prema radu.

Tablica 2.3: Faktorska analiza I reda — faktorska struktura
Korelacije manifestnih varijabli s II faktorom

Željene karakteristike	Varimax	Orthoblique (Type 1)
7. Imati posao koji traži izuzetne napore	.8008	.7985
8. Imati posao koji je povezan s sposobnošću	.6670	.6554
10. Imati posao koji zahtijeva snalažljivost i spretnost	.3525	...
1. Imati posao koji ne traži velike napore	-.5520	-.5900
4. Imati miran i ustaljen posao	-.3947	-.4466

Drugi faktor jasno determiniraju slijedeće varijable:

- posao koji traži izuzetne napore
- posao koji je povezan s opasnošću
- (ne)miran i (ne)ustaljen posao

Kako je ovdje riječ o onim karakteristikama rada koje naglašavaju rizik, natprosječan angažman i neizvjesnost smatramo da je najprimjereniji sadržaju ovog faktora naziv AVANTURISTIČKA VRIJEDNOSNA ORIJENTACIJA. Iako se ovaj faktor pojavio i u istraživanju Kulenovića i sur. (1984), te kod Čuliga, Fanuka i Jerbića (1982) pod određenjem »rad koji mnogo traži« treba biti oprezan ukoliko se o njemu želi govoriti kao o relevantnom elementu radne motivacije, i to naročito ako se ima u vidu da varijable koje ga determiniraju predstavljaju one karakteristike profesionalnog rada koje se trajno pojavljuju na posljednjim mjestima u hijerarhijama prihvaćanja radnih vrijednosti.

Varijable koje imaju najznačajnije projekcije na trećem faktoru jesu:

- rad u organizaciji u kojoj se zna tko je »šef«
- rad u organizaciji u kojoj vlada red i stroga disciplina
- miran i ustaljen posao
- rad u organizaciji koju vode sposobni stručnjaci

Tablica 2.4: Faktorska analiza I reda — faktorska struktura
Korelacije manifestnih varijabli s III faktorom

Željene karakteristike	Varimax	Orthoblique (Type 1)
5. Raditi u organizaciji u kojoj se zna tko je »šef«	.7936	.7985
19. Raditi u organizaciji u kojoj vlada strogi red i disciplina	.6415	.6850
4. Imati miran u ustaljen posao	.4779	.5093
2. Raditi u organizaciji koju vode sposobni stručnjaci	.4369	.4962
18. Raditi u organizaciji u kojoj se svi zalažu za interes organizacije	.3913	.4977
14. Imati sigurno radno mjesto	.3043	.4323

Ovdje je očito riječ o takvoj vrijednosnoj orijentaciji koja u prvi plan ističe potrebu za jednim detaljno propisanim sistemom pravila ponašanja unutar radne organizacije iz kojih će jasno proizlaziti zadaci i ovlaštenja vezana uz određene radne uloge. Ova je orijentacija opozitna konceptu samoupravljanja i budući da snažno naglašava autoritarne momente praćene vjerom u efikasnost stručnjaka nazvali smo je AUTORITARNO-TEHNOKRATSKOM VRIJEDNOSNOM ORIJENTACIJOM. Prisutnost varijable koja izražava zahtjev za zalaganjem svih zaposlenih za interese radne organizacije u ovom kontekstu očito ima drugo značenje nego li unutar socijalno-altruističke orijentacije, tj. ono koje upućuje na sklonost ka podvrgavanju individualnih profesionalnih interesa zaposlenih interesima radnog kolektiva, a ne na njegovanje zajedništva i suradnje. Kako je postojanje ovog faktora ustanovilo i istraživanje Čuliga i sur. iz 1982. (imenovan kao »efikasna organizacija rada«) smatramo da je plauzibilan zaključak o egzistenciji ove vrijednosne orijentacije prema radu.

Za postojanje četvrtog faktora najodgovornije su slijedeće četiri varijable:

- posao u kojem se može brzo napredovati
- posao koji se u društvu cijeni
- posao koji je dobro plaćen
- sigurno radno mjesto

Tablica 2.5: Faktorska analiza I reda — faktorska struktura
Korelacije manifestnih varijabli s IV faktorom

Željene karakteristike	Varimax	Orthoblique (Type 1)
20. Imati posao u kojem se može brzo napredovati	.7074	.7489
11. Imati posao koji se u društvu cijeni	.6694	.7210
6. Imati posao koji je dobro plaćen	.6625	.6852
1. Imati posao koji ne traži velike napore	.4017	...
10. Imati posao koji zahtijeva snalažljivost i spretnost	.3998	.4734
14. Imati sigurno radno mjesto	.3595	.5330
16. Imati posao uz koji se može stalno usavršavati4195

Riječ je o vrijednosnoj orijentaciji koja upućuje na isključivo ekstrinzičnu motivaciju za rad, koja visoko vrednuje pragmatičke i statusno-materijalne aspekte rada. Kako je ovaj faktor, sa više manje identičnom strukturom, identificiran i potvrđen u svim ranije poduzetim istraživanjima nazvat ćemo ga, u skladu s prijašnjim određenjima, **UTILITARISTIČKOM VRIJEDNOSNOM ORIJENTACIJOM**.

Tablica 2.6: Faktorska analiza I reda — faktorska struktura
Korelacije manifestnih varijabli s V faktorom

Željene karakteristike	Varimax	Orthoblique (Type 1)
3. Imati posao koji omogućuje stvaralački rad	.7344	.7610
16. Imati posao uz koji se može stalno usavršavati	.6539	.7147
2. Raditi u organizaciji koju vode sposobni stručnjaci	.4232	.4383
12. Raditi u velikoj radnoj organizaciji	-.5476	-.4902

Peti faktor determiniraju slijedeće varijable:

- posao koji omogućuje stvaralački rad
- posao uz koji se može stalno usavršavati
- (ne)raditi u velikoj radnoj organizaciji

Budući da se glavne odredbenice ovog faktora odnose na one karakteristike rada koje omogućuju stvaralaštvo, razvoj vlastitih mogućnosti i usavršavanje nazvali smo ga **ORIJEN-**

TACIJOM PREMA SAMOAKTUALIZACIJI. Varijabla koja govori o poželjnosti rukovođeće uloge stručnjaka ovdje, vjerojatno, ima drugačiju funkciju nego li u trećem faktoru, tj. ukazuje na ono shvaćanje koje mogućnost stvaralačkog rada i usavršavanja vidi usko povezanima i zavisnima o pozitivnom raspoloženju upravljačke strukture radne organizacije spram tih naguća zaposlenih, gdje se tada pretpostavlja da će samo ona uprava koja je sastavljena od sposobnih stručnjaka biti u stanju realizirati takvo profesionalno raspoloženje.

Naši su rezultati pokazali da ispitanici pristupaju radu sa pet različitih vrijednosnih stajališta. Prvo stajalište percipira rad kao područje socijalne interakcije, razvijanja društvenih veza među ljudima, suradnje i manifestacije čovjekovih altruističkih osjećaja. Drugo stajalište vidi u radu jedan od načina da se izbjegne svakodneva i monotonija, mogućnost realizacije potrebe za promjenom, neočekivanošću i rizikom. Treće stajalište dijametralno je suprotno drugome: ono predstavlja orijentaciju prema sigurnosti i redu, prema jasno utvrđenim i nepromjenjivim načinima obavljanja radnih zadataka što je briga ne pojedinca već uprave radnog kolektiva. Četvrto stajalište doživljava rad kao sredstvo, vrednuje ga s obzirom na količinu materijalnog bogatstva i prestiža koji iz njegova obavljanja proizlaze. Peto stajalište u radu vidi vrijednost po sebi, čovjekovu inherentnu potrebu, područje njegove realizacije i samoekspresije.

Dakle, rezultati istraživanja potvrdili su pretpostavku o neadekvatnosti dihotomnog modela rada. Radu se pripisuju višestruka značenja, a naše je istraživanje izdvojilo pet aspekata, »dimenzija« vrednovanja. Međutim, kako je rad kompleksan društveni fenomen koji ima višestruke funkcije i zadovoljava različite potrebe jedne individue bilo bi pogrešno zaključiti da pojedinci vrednuju rad samo s jednog aspekta. Stoga se naš interes koncentrirao oko pitanja da li među navedenim vrijednosnim orijentacijama postoje neke dodirne točke, tj. da li je moguće da ispitanici istovremeno pristupaju radu s dva ili više vrijednosnog aspekta.

U tablici 2.7. prikazane su korelacije između ekstrahiranih faktora dobivenih kosokutnom rotacijom faktorskih osi.

Tablica 2.7: Korelacije između vrijednosnih orijentacija prema radu

Vrijednosne orijentacije	1. Socijal. altr.	2. Avan.	3. Aut. teh.	4. Utilit.	5. Samoakt.
1. Socijalno-altruistička	1.0000				
2. Avanturistička	.1254	1.0000			
3. Autoritarno-tehnokratska	.3527	-.0991	1.0000		
4. Utilitaristička	.4723	-.1201	.3306	1.0000	
5. Samoaktualizirajuća	.3419	.1802	.0006	.2340	1.0000

Najuža povezanost prisutna je između socijalno-altruističke i utilitarističke orijentacije što nam govori da su ove dvije orijentacije prema radu vjerojatno povezane u vrijednosnom odnošenju ispitanika. To znači da će ispitanici koji zastupaju socijalno-altruističku orijentaciju vjerojatno biti skloni nekim od vrijednosti koje sačinjavaju utilitarističku orijentaciju, i obratno. Nešto je manja vjerojatnost, ali ipak nezanemariva, da će ispitanici orijentirani prema razvijanju socijalnih veza i altruističkih osjećaja biti skloni nekim vrijednostima iz sklopa autoritarno-tehnokratske ili samoaktualizirajuće orijentacije. Isto vrijedi za moguću mješavinu vrijednosti iz utilitarističke i autoritarno-tehnokratske orijentacije. Međutim, vidi se da ukoliko ispitanik za-

stupa avanturističku orijentaciju ima malo vjerojatnosti da će prihvatiti neke vrijednosti iz ostalih vrijednosnih orijentacija, posebice one koje sačinjavaju utilitarističku i autoritarno-tehnokratsku orijentaciju, budući da se one nalaze s njom u negativnom korelacionom odnosu. Za očekivati je, također, da ispitanici orijentirani prema samoaktualizaciji neće prihvaćati one vrijednosti koje sačinjavaju autoritarno-tehnokratsku orijentaciju.

Sve ovo potvrđuje našu pretpostavku da jedna osoba može istovremeno zastupati više od samo jedne vrijednosne orijentacije prema radu, tj. da vrijednosni odnos prema radu često predstavlja kombinaciju različitih fundamentalnih vrijednosti u kojoj se jednoj, ipak, daje prednost, ali i na postojanje sistema u tom preklapanju. Tamo gdje kongnitivna struktura pojedinih orijentacija nije inkompatibilna (kao u slučaju socijalno-altruističke i utilitarističke orijentacije, ili socijalno-altruističke i samoaktualizirajuće) moguće je istovremeno prihvaćanje vrijednosti koje se nalaze unutar različitih tipova vrijednosnih orijentacija. U slučajevima gdje su, pak, kognitivne strukture bitno različite, kao kod samoaktualizirajuće i autoritarno-tehnokratske, nije za očekivati da ćemo naići na pojedince čije bi odnošenje prema radu predstavljalo kombinaciju nekih vrijednosti iz navedenih vrijednosnih sklopova. Tako su faktorska analiza i korelacije između ekstrahiranih latentnih dimenzija potvrdile naše teorijsko stanovište o višestrukome značenju rada i o njegovom višedimenzionalnom vrednovanju.

5. Vrijednosni profili učenika, studenata i zaposlene omladine

Slijedeći korak istraživanja bavio se pitanjem da li postoje razlike u vrijednosnom odnošenju prema radu između skupine učenika, studenata i zaposlenih, tj. da li se njihovi faktorski (vrijednosni) profili statistički značajno razlikuju. U cilju identificiranja mogućih razlika izvršili smo analizu varijance na distribuciji faktorskih bodova ispitanika za pojedine faktore (tablica 3.1.), pri čemu smo gledali da li prosječni ispitanik iz jedne skupine statistički značajno odstupa u stupnju prihvaćanja dobivenih vrijednosnih orijentacija od prosječnih ispitanika drugih skupina.

Tablica 3.1: Analiza varijance za grupe: učenici, studenti, zaposleni ($p=0.05$)

Vrijednosne orijentacije	\bar{X} u faktorskim bodovima				F	Razina značajnosti
	Učenici	Studenti	Zaposleni			
1. Socijalno-altruistička	-.09696	-0.8246	.15017	7.04	.0009	
2. Avanturistička	-.02602	.27287	-.02524	3.44	.0326	
3. Autoritarno-tehnokratska	-.22346	-.29928	.37037	46.44	.0000	
4. Utilitaristička	.03838	.10637	-.07582	1.94	.1439	
5. Samoaktualizirajuća	.04695	.21961	-.11264	5.03	.0067	

Iz tablice se vidi da se učenici, studenti i zaposleni statistički značajno ne razlikuju jedino u stupnju prihvaćanja, tj. odbacivanja utilitarističke orijentacije. Već letimičan pregled podataka ustanoviti će da se skupina zaposlenih najčešće pokazuje kao ona koja doprinosi statistički značajnim razlikama u stupnju prihvaćanja (odbacivanja) pojedinih vrijednosnih orijentacija. U svrhu ponašanja u tablicama od 3.2. do 3.5. prezentirati ćemo podatke dobivene testiranjem

razlika aritmetičkih sredina (izraženih u faktorskim bodovima) navedenih skupina za socijalno-altruističku, autoritarno-tehnokratsku, avanturističku i samoaktualizirajuću orijentaciju.

Tablica 3.2. t-test aritmetičkih sredina za Socijalno-altruističku orijentaciju

	\bar{X} učenici -.09696	\bar{X} studenti -.08246	
\bar{X} studenti -.08246	.124 .9014		t-vrijednost razina značajnosti
\bar{X} zaposleni .15018	3.6668 .0003	1.940 .0527	t-vrijednost razina značajnosti

Socijalno-altruističku orijentaciju u najvećoj mjeri prihvaćaju zaposleni ispitanici. Međutim, razlika u stupnju prihvaćanja navedene orijentacije između studenata i zaposlenih, te studenata i učenika nije statistički značajna, ali se kao takva pokazuje ona između učenika i zaposlenih. Možemo zaključiti da su od navedene tri skupine zaposleni oni koji su najskloniji vrednovanju onih aspekata rada koji se tiču socijalne interakcije, suradnje i međuljudskih odnosa. Niži stupanj prihvaćanja ove orijentacije kod skupine učenika od onog studenata, i naročito zaposlenih moguće je objasniti njihovom udaljenošću od svijeta rada i stoga nepercipiranjem važnosti socijalnog okruženja u kojem se odvija radna aktivnost, čega se zaposleni ispitanici, što je vidljivo iz njihove hijerarhije poželjnih karakteristika rada, svjesni.

Tablica 3.3: t-test aritmetičkih sredina za Avanturističku orijentaciju

	\bar{X} učenici -.02602	\bar{X} zaposleni -.02525	
\bar{X} zaposleni -.02525	.012 .9908		t-vrijednost razina značajnosti
\bar{X} studenti .27288	2.545 .0111	2.476 .0134	t-vrijednost razina značajnosti

Očigledno je da se studenti statistički značajno razlikuju i od učenika i od zaposlenih ispitanika u pogledu stupnja prihvaćanja avanturističke vrijednosne orijentacije, tj. oni su skloniji vrednovati one aspekte rada koji su vezani uz opasnost, rizik i neizvjesnost. Međutim, ako se ima u vidu da ovu orijentaciju određuju one varijable koje se i kod studenata nalaze na dnu hijerarhije radnih vrijednosti ne bi trebalo izvoditi zaključak da je ona značajno prisutna u svijesti studentske populacije, već samo da je oni prihvaćaju u nešto većem stupnju nego učenici i zaposleni.

Iz tablice 3.4. vidi se da se studenti i učenici statistički značajno razlikuju od zaposlenih u pogledu prihvaćanja autoritarno-tehnokratske vrijednosne orijentacije. Isto je pokazalo i istraživanje Čuliga i sur. (ovdje je orijentacija imenovana kao »efikasna organizacija rada«), te možemo sa visokim stupnjem sigurnosti zaključivati da zaposlenu populaciju karakterizira pozitivnije raspoloženje prema autoritarnoj organizaciji rada. Izraženije prihvaćanje ove vrijed-

nosne organizacije od strane zaposlenih moguće je tumačiti iz okvira njihove uključenosti u svijet rada, iz njihovog konkretnog radnog iskustva, što nas, tada, upozorava na važnost postojanja jednog uredenog sistema pravila ponašanja u radnoj organizaciji koji će omogućavati da se precizno razaberu obaveze i ovlaštenja radnika. Iz tablice se, također, vidi da su studenti najmanje skloni ovoj vrijednosnoj orijentaciji, što je razumljivo s obzirom na njihovo odbijanje rada u organizaciji u kojoj se zna tko je »šef«.

Tablica 3.4: t-test aritmetičkih sredina za Autoritarno-tehnokratsku orijentaciju

	\bar{X} studenti -.29928	\bar{X} učenici -.22346	
\bar{X} učenici -.22346	.673 .5009		t-vrijednost razina značajnosti
\bar{X} zaposleni .37037	5.802 .0000	9.159 .000	t-vrijednost razina značajnosti

Tablica 3.5: t-test aritmetičkih sredina za Orijehtaciju prema samoaktualizaciji

	\bar{X} zaposleni -.11264	\bar{X} učenici -.04695	
\bar{X} učenici -.04695	2.364 .0183		t-vrijednost razina značajnosti
\bar{X} studenti .21961	2.764 .0058	1.472 .1412	t-vrijednost razina značajnosti

Skupinu zaposlenih i u ovom slučaju treba distingvirati od skupina učenika i studenata; naime ona je najmanje sklona prihvaćati vrijednosti samoaktualizacije. Studenti su najskloniji ovoj vrijednosnoj orijentaciji, te ako se ima u vidu da oni kao najpoželjnije ocjenjuju one karakteristike rada koje upućuju na stvaralaštvo i profesionalno usavršavanje smatramo da nećemo pogriješiti ukoliko zaključimo da orijentacija prema samoaktualizaciji dominira kod studentske populacije.

Rezultati nam govore o postojanju različitih vrijednosnih profila studenata i zaposlene mladeži. Oni se značajno razlikuju u stupnju prihvaćanja većine orijentacija prema radu, i stoga, možemo o njima govoriti kao o svojevršnim »ekstremnim« grupama. Učenici su skupina čiji je vrijednosni profil vjerojatno blizak onome studentske populacije, ali treba imati na umu da manje prihvaćaju socijalno-altruističku i samoaktualizirajuću orijentaciju od studenata, te da su nešto skloniji od studenata autoritarno-tehnokratskoj orijentaciji, dok se od njih značajno razlikuju u pogledu prihvaćanja avanturističkog vrijednosnog sklopa. Ovo svojevršno kolebanje učenika između vrijednosnih profila studenata i zaposlenih navodi nas na zaključak da kod srednjoškolske mladeži radne vrijednosti, vjerojatno, nisu još u potpunosti konstituirane. Činjenicu da skupina zaposlenih predstavlja kategoriju ispitanika koja se razlikuje u promatranim obilježjima od skupine studenata i učenika moguće je objasniti djelovanjem situacijskih faktora kao što su profesionalna struktura, radno iskustvo i aktualna radna sredina. Kako orijentacije

prema radu nisu fiksne već dinamičke kategorije ovisne o promjeni životnih i radnih okolnosti smatramo da je prihvatljiva i razumljiva pretpostavka da je kod zaposlenih ispitanika primarna, socijalizacijom uvjetovana orijentacija prema radu revidirana djelovanjem strukturalnih uvjeta u kojima se odvija i/ili se odvija konkretna radna aktivnost. Stoga zaključujemo da su strukturalni faktori one determinante koje su odgovorne za postojanje značajnih razlika u vrijednosnim profilima između populacije zaposlenih, s jedne strane, i populacije učenika i studenata, s druge strane.

6. Zaključne ocjene

Kao i sve vrijednosti, tako su i radne vrijednosti teorijski koncept i oruđe pomoću kojeg nastojimo razumjeti i objasniti čovjekovo ponašanje, u ovom slučaju njegovo radno ponašanje, preferencije i očekivanja koja on ima od rada. U tom nastojanju treba uvijek imati u vidu da su načini kako ljudi osjećaju i misle o radu usko povezani sa dominantnim političkim doktrinama i općom kulturnom orijentacijom, te da će se promjene koje se odvijaju na tom širokom kulturno-političkom planu odražavati i na koncepcije rada i zadirati duboko u značenje koje individue pripisuju radu.

Rezultati našeg istraživanja pokazali su da je došlo do značajnih izmjena u vrednovanju pojedinih aspekata rada, tj. da su ispitanici kao najpoželjniji ocjenili rad u organizaciji koju vode sposobni stručnjaci, da su stvaralački rad smjestili na visoku treću rang-poziciju, da se sigurno radno mjesto nalazi tek na četvrtom mjestu hijerarhijske ljestvice, dok je mogućnost sudjelovanja u samoupravljanju smještena relativno nisko, na 12. rang-poziciji. Ove interesantne i značajne promjene unutar hijerarhijske organizacije radnih vrijednosti doveli smo u vezu sa modificiranjem društvenih okolnosti, promjenama društvene svijesti zbog ideološke i političke izmjene (napuštanje teorijsko-ideološkog koncepta samoupravljanja, odbacivanje dogovorne ekonomije i načelno zalaganje za tržišnu orijentaciju, pluralizacija političkog života), te »erozijom« donedavno dominantne societalne vrijednosti egalitarizma.

Vrijednosti ne egzistiraju izolirane i nezavisne jedne od drugih već operiraju unutar više-manje konzistentne organizacije brojnih vrijednosti koje se međusobno podržavaju. To znači da je za razumijevanje značenja koje neki pojedinac pripisuje jednoj radnoj vrijednosti potrebno poznavati ostale vrijednosti s kojima se ova nalazi u logičkoj i funkcionalnoj vezi. Tako je, na primjer, moguće da rad u organizaciji u kojoj se svi zalažu za interese organizacije predstavlja onu karakteristiku profesionalnog rada koju će s jednakim intenzitetom zastupati individue čije su orijentacije prema radu različite. Vidjeli smo da navedena vrijednost poprima drugačije značenje ovisno tome da li se nalazi unutar socijalno-altruističke ili autoritarno-tehnokratske vrijednosne orijentacije prema radu. Stoga je važno ukazati na činjenicu da zaključivanje o karakteru radnog ponašanja (kao i bilo kojeg drugog tipa društvenog ponašanja) uvijek treba biti zasnovano na poznavanju svih vrijednosti koje konstituiraju jednu specifičnu i konzistentnu vrijednosnu orijentaciju.

U istraživanju smo krenuli od teze da dihotomni model koji radu pripisuje ili instrumentalno ili ekspresivno značenje predstavlja pojednostavljenje problema uloge rada u čovjekovom životu. Kao i brojna prethodna istraživanja strukture radnih vrijednosti i naši su rezultati pokazali da se rad vrednuje sa više aspekata, ali isto tako i da odnos jedne individue prema radu može predstavljati kombinaciju nekolicine fundamentalnih radnih vrijednosti (orijentacija). Radu se pripisuje višestruka značenja i njegovo je vrednovanje »višedimenzionalno«.

Poput svih modernih društava tako se i jugoslavensko društvo može opisati kao heterogeno i polikulturno, što znači da unutar njega paralelno egzistiraju izdiferencirane grupe koje

se razlikuju u nekim socijalnim i kulturnim karakteristikama, te sljedstveno tome, i u vrijednostima koje zastupaju. Polazeći od ove teze prepostavili smo postojanje nezanemarivih razlika u vrijednosnom odnošenju prema radu između skupina učenika, studenata i zaposlenih. Pokazalo se da o zaposlenim i studentima doista možemo govoriti kao o distingviranim društvenim grupama koje se statistički značajno razlikuju u stupnju prihvatanja triju orijentacija, te da predstavljaju svojevrsne »ekstremne« grupe budući da radne vrijednosti učenika (iako je njihov vrijednosni profil u stanovitoj mjeri blizak onome studenata) nisu još u potpunosti stabilizirane i konstituirane.

Istraživanje radne motivacije i preferencija ne može zanemariti pitanje vrijednosnog odnošenja prema radu. Zato je poznavanje radnih vrijednosti koje determiniraju stavove i ponašanja neizbježno u stvaranju cjelovite spoznaje o značenju i važnosti rada za čovjeka, kao i za razumijevanje i objašnjenje čovjekovog radnog ponašanja.

LITERATURA

- Čulig, B., Fanuko, N., Jerbić, V., 1982, **Vrijednosti i vrijednosne orijentacije mladih**, CDD, Zagreb
- Hegel, G.W.F., 1979, **Fenomenologija duha**, BIGZ, Beograd
- Jernei, Ž., Kulenović, A., Šverko, B., Vizek-Vidović, V., 1985, »Radne vrijednosti i profesionalno-obrazovna orijentacija mladih«, **Psihologija**, br. 3-4
- Kulenović, A., Jernei, Ž., Šverko, B., Vizek-Vidović, V., 1984, »Faktorska struktura radnih vrijednosti učenika, studenata i zaposlenih«, **Primijenjena psihologija**, br. 5
- Lindsay, P., Knox, W.E., 1984, »Continuity and Change in Work Values among Young Adults: A Longitudinal Study«, **American Journal of Sociology**, br. 4
- Litwin, G.H., Stringer, R.A., 1972, »Motivation and Behavior«, u: **Organizational Change and Development** (ed. Dalton, G., Lawrence, P., Greiner, L.), Richard D. Irwin, s.1.
- Marx, K., Engels, F., 1978, **Rani radovi**, Naprijed, Zagreb
- Miliša, Z., Rako, A., Takšić, V., 1988, **Vrijednosne orijentacije studenata prema radu**, RZ RK SSOH, Zagreb
- Mortimer, J., Lorence, J., 1979, »Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study«, **American Journal of Sociology**, br. 6
- Neff, W.S., 1968, **Work and Human Behavior**, Atherton Press, New York
- Rose, M., 1985, **Re-working the Work Ethics**, Schocken Books, New York
- Štimac, H., 1988, »Mladi i rad: mogućnosti odnošenja«, u: **Fragmenti omladine** (ur. Radin, F.), IDIS, Zagreb
- Šverko, B., 1984, »Struktura radnih vrijednosti — jedna međunarodna usporedba«, **IV Dani psihologije u Zadru 1983**, VI. 2, Odsjek za psihologiju FF Sveučilišta u Zagrebu
- Šverko, B., Kulenović, A., Vizek-Vidović, V., 1982, »Prilog istraživanju strukture radnih vrijednosti«, **Primijenjena psihologija**, br. 1-4
- Vizek-Vidović, V., Jernei, Ž., Kulenović, A., Šverko, B., 1984, »Hijerarhije radnih vrijednosti učenika, studenata i zaposlenih«, **Primijenjena psihologija**, br. 5

VALUE ORIENTATIONS OF YOUTH TOWARDS WORK

DAVORKA MATIĆ

Faculty of Philosophy, Zagreb

The empirical research on work values reported in this paper was carried out in the year 1988 on a sample of 976 respondents from the city of Zagreb, divided in three groups — group of secondary school pupils, group of students and that of employed youth. The authoress had examined the hierarchy and structure of work values and, by comparison with the results of previously led researches, she offered the data interpretation. The findings obtained showed changes on the evaluation scale of work characteristics, and they also confirmed the initial hypothesis about the inadequacy of the dichotomy model that attributes to work instrumental or expressive meaning. Research has registered the existence of five different work value orientation types — the socio-altruistic, adventurous, authoritarian-technocratic, utilitarian and self-actualization orientation, as well as the existence of statistically significant differences regarding the acceptance of the orientations in question among pupils, students and employed youth.