

# Prilog istraživanju radnih vrijednosti mladih

**HELENA ŠTIMAC**  
Nezaposleni sociolog,  
Zagreb

UDK: 316.75-053.7  
Izvorni znanstveni rad  
Primljeno: 12. kolovoza 1989.

*Ovaj rad reinterpetirajući nalaze većeg broja istraživanja odnosa mladih prema radu ukazuje na potrebu kritičkog promišljanja pronađenih dominantnih opredjeljenosti za »orijentaciju prema samoaktualizaciji«. Autorica se zalaže za djelomično napuštanje uobičajenog postupka pri istraživanju radnih vrijednosti suprotstavljajući mu jedan »dubinski« pristup, odnosno, umjesto ustanovljavanja hijerarhije među različitim vrijednostima — zasebno razmatranje pojedinih orijentacija prema radu. Upravo u ovom smislu se u tekstu traga za značenjem kategorija samoaktualizacije u radu i konstatira potvrđenost pretpostavke o aspirativnom karakteru samoaktualizacije. Naime, očiti raskorak između onoga što mladi žele i mogu postići u radu kojeg obavljaju vodi s obzirom na raskorak potreba i mogućnosti prema negodovanju, to jest preferiranju intrinzičnih radnih vrijednosti možemo shvatiti kao svojevrsni apel mlade generacije za promjenu društvenih uvjeta. U ovom kontekstu intrinzične radne vrijednosti imaju funkciju kritike postojećeg.*

Jednu od tematskih cjelina empirijskog istraživanja Položaj, svijest i ponašanje mladih Hrvatske<sup>1</sup> činilo je i ispitivanje njihova odnosa prema radu. Nakon provedene analize<sup>2</sup> ukazala se potreba za promišljenjem određenih nalaza, odnosno za produbljivanjem njihovog značenja. To se u prvom redu odnosi na poimanje rada kao samoaktualizacije. Stoga smo se ovdje metodološki ograničili na propisivanje njegovih aspekata.

Na određeni način ovaj rad predstavlja nastavak ranije započete analize, ali i pretpostavku za njezino daljnje problematiziranje.

## Orijentacija prema samoaktualizaciji

Odnos mladih prema radu razmjerno je često bio predmetom empirijskih istraživanja u posljednjih desetak godina. Bilo da se ovaj odnos pokušao razumjeti iz aspekta utvrđivanja prioritetnih motiva za rad ili analizom hijerarhije radnih vrijednosti, njegove bitne odrednice upućuju nas u smjeru samoaktualizacije (samorealizacije, samoostvarenja) koje svoje najvažnije karakteristike. Postoji čitav niz atributa koji se koriste pri deskripciji ove orijentacije: realizacija (i razvoj) sposobnosti, postignuće, samostalnost u radu, zanimljivost posla, stvaralaštvo i dr. Unatoč različitosti metodoloških pristupa važnost ovih tipično intrinzičnih radnih vrijednosti<sup>3</sup> potvrdila su gotovo sva istraživanja.

<sup>1</sup> Ovaj projekt realiziran je 1986. na uzorku od 1.243 ispitanika. On je činio sastavni dio Jugoslavenskog programa za istraživanje omladine (JUPIO) o čemu vidi u preliminarnoj studiji rezultata istraživanja J. Aleksića i sur., *Položaj, svest i ponašanje mlade generacije Jugoslavije*, IDIS/CIDID, Zagreb-Beograd 1986.

<sup>2</sup> Vidi autoričin tekst *Mladi i rad: mogućnosti odnošenja, Fragmenti omladine*, RZ SSOH/IDIS, Zagreb 1988.

<sup>3</sup> Pregled i definicije pojedinih radnih vrijednosti mogu se naći kod B. Šverko i sur., *Psihosocijalni aspekti izbora obrazovanja i zanimanja*, CDD, Zagreb 1980, str. 16–17. i u B. Švrko, *Priručnik za upitnik vrijednosti (V-upitnik)*, Savez samoupravnih interesnih zajednica za zapošljavanje Hrvatske, Zagreb 1987, str. 14–15.

Stoga ovdje smatramo uputnim ukratko izložiti pregled njihovih osnovnih rezultata.

Ispitivanjem profesionalnih ciljeva i profesionalnih vrijednosti učenika zagrebačkih obrazovnih centara B. Šverko i sur. (1980) zaključuju da »mladi ljudi na prvo mjesto stavljaju vrijednosti koje su u neposrednoj vezi s zadovoljavanjem njihove potrebe za samoostvarenjem«<sup>4</sup> — konkretno, radi se o vrijednostima — realizacija sposobnosti i — postignuće — koje su izbile na vrh rang-liste u ovom istraživanju. Do sličnih konstatacija dolaze V. Jerbić i S. Lukić (1980)<sup>5</sup> na uzorku učenika iz cijele Hrvatske kada registriraju najviše pristajanje uz tvrdnju da je pravi rad onaj koji omogućuje čovjeku da uvijek nešto novo stvara.

M. Čudina i J. Obradović (1981) u svojoj analizi djelovanja obrazovne forme na obilježja motivacije za rad također na populaciji učenika, završnih razreda zagrebačkih srednjih škola, a na osnovi hijerarhije motiva u kojoj 1. mjesto zauzima motiv zanimljiv posao, 2. rad sa ljudima i 3. stalnost u radu primjećuju kako se i nadalje »preferiraju intelektualno stimulativni, samostalni i s vlastitim izborim poslovi . . .«<sup>6</sup> Istraživanje karakteristika vrednovanja profesionalnog rada koje su među učenicima, studentima i mladim radnicima Hrvatske proveli B. Čulig, N. Fanuko i V. Jerbić (1982) između ostalog pokazuje da je unutar populacije mladih najviše rasprostranjena vrijednost — stvaralački rad —. Ovom vrijednošću, do koje su autori dospjeli primjenom faktorske analize, »procjenjuje se kvaliteta rada sa stajališta njegova doprinosa obogaćivanju ličnosti radnika, njegove društvenosti, upotrebne vrijednosti rada za čovjeka, te kreativnosti samog procesa rada«.<sup>7</sup> I u istraživanju A. Kulenovića i sur. (1983) ukazano je na prevladavajuću ulogu intrinzičnih vrijednosti, posebno — razvoja ličnosti — i — korištenja sposobnosti —, unutar hijerarhije radnih vrijednosti kod učenika, studenata i zaposlene omladine Hrvatske.

Ovdje je faktorizacijom varijabli izdvojena i orijentacija prema samoaktualizaciji koju su definirale »tipične intrinzične vrijednosti karakteristične za čovjekovu težnju da se potvrđuje kroz ostvarenje svojih mogućnosti«<sup>8</sup> — korištenje sposobnosti, postignuće, razvoj ličnosti i esteticizam. Slični rezultati dobiveni su i u nekim istraživanjima izvan teritorija Hrvatske: J. Ničić, R. Bojanović i S. Maksić na temelju rezultata anketnog ispitivanja mladih sa područja uže Srbije (1983) dolaze do zaključka kako mladi najčešće odabiru gladište o radu kao prilici za samoaktualizaciju.

I na temelju podataka prikupljenih u našem istraživanju (1986), na reprezentativnom uzorku svih sociodemografskih segmenata mladih, uočili smo da mladi najčešće preferiraju ono shvaćanje rada koje ističe njegovu neekonomsku funkciju, a pomoću faktorske analize drugog reda otkrili smo i latentnu

<sup>4</sup> B. Šverko i sur., *Psihosocijalni aspekti izbora obrazovanja i zanimanja*, CDD, Zagreb 1980, str. 106.

<sup>5</sup> V. Jerbić i S. Lukić, *Idejna kretanja i konfliktna žarišta u redovima mladih SR Hrvatske*, Zavod za prosvjetno-pedagošku službu SR Hrvatske i Centar za idejno-teorijski rad CK SKH, Zagreb 1980.

<sup>6</sup> J. Obradović, *Socijalna struktura i obrazovna reforma*, *Sociologija*, XXV, 4, 1983, str. 408.

<sup>7</sup> B. Čulig, N. Fanuko, V. Jerbić, *Vrijednosti i vrijednosne orijentacije mladih*, CDD, Zagreb 1982, str. 55.

<sup>8</sup> Usporedi B. Švrko *Priručnik za upitnik vrijednosti*, Savez, samoupravnih interesnih zajednica za zapošljavanje Hrvatske, Zagreb 1987, str. 23.

<sup>9</sup> J. Ničić, R. Bojanović, S. Maksić, *Odnos mladih prema radu*, IIC SSOS, Beograd 1985.

dimenziju ovog odnosa koju smo nazvali kreativno-samoaktualizacijska orijentacija.

Vrijednosna orijentacija prema samoaktualizaciji, primjenom istog metodskog postupka, ekstrahirana je i u istraživanju radnih vrijednosti studenata Sveučilišta u Splitu (1988). Ona je, kako to ističu Z. Miliša, A. Rako i V. Takšić,<sup>10</sup> dominantna na cijelom uzorku ispitivane populacije. Osim toga, u ovdje prezentiranoj hijerarhiji radnih vrijednosti, među prvih pet mjesta nalaze se četiri intrinzične vrijednosti: postignuće, realizacija sposobnosti, socijalna interakcija i altruizam.

Zaključak koji nam sugeriraju ovdje izneseni rezultati empirijskih istraživanja mogao bi se sažeti u jednu generalnu ocjenu karaktera odnosa prema radu mlade generacije u osamdesetim godinama. Njegova ponajprije obilježavana specifična okrenutost prema samoaktualizaciji, odnosno takvom poimanju rada koje snažno i dominantno akcentira neke njegove intrinzične aspekte. Ovaj zaključak prvenstveno se osniva na uvidu u vrijednosne hijerarhije navedenih istraživanja konstituirane na osnovi prosjeka odgovora, ali dijelom i na rezultatima dobivenim nekim multivarijantnim postupcima.

Međutim, kako bi izbjegli moguće prigovore, moramo napomenuti da je u svim ovim istraživanjima zabilježeno i visoko značenje pojedinih ekstrinzičnih vrijednosti i to posebno — materijalne kompenzacije —, a faktorskom analizom izlučene su i drugačije orijentacije prema radu: utilitarna (materijalna), socijalna, izvedbena. Nadalje, raspored pojedinih vrijednosti unutar globalne hijerarhije mijenja se u ovisnosti od sociodemografskih obilježja podgrupa ispitanika. U skladu s ovim, korištene metode analize, kao što je naprimjer utvrđivanje statističke značajnosti razlika, redovito ukazuju na heterogenost u vrednovanju rada, a nerijetko i na svojevrsnu dihotomiju u preferencijama. S obzirom na aktualni socioprofesionalni status mladih uočeno je da studenti, zaposleni mladi stručnjaci i učenici neproizvodnih zanimanja u znatno većoj mjeri ispoljavaju poželjnost nekih intrinzičnih aspekata rada, dok mladi poljoprivrednici, radnici nižih kvalifikacija kao i učenici proizvodnih usmjerenja daju prioritet njegovim ekstrinzičnim karakteristikama (visina osobnog dohotka, sigurnost zaposlenja, radni uvjeti). Kako se u osnovi vrijednosnog diferenciranja mladih izazvanog varijablom socioprofesionalni status nalazi varijabla školska sprema, razumljivo je što prihvaćanje ili odbacivanje neke radne vrijednosti najčešće ovisi o dostignutom stupnju obrazovanja.

Međutim, mi ovdje nećemo ulaziti u problematiziranje svih relevantnih razlika, niti ćemo analizirati odnos mladih prema mnogim drugim značenjima rada. Sve je to već umnogome učinjeno u velikom broju istraživanja koja su se bavila ovom tematikom. Ono što je nama bitno, i oko čega ćemo centrirati svoja razmišljanja u ovome trenutku, tiče se isključivo pojedinih intrinzičnih karakteristika rada. Ova metodološka ograničenost proizišla je iz uvjerenja da činjenicu većinskog opredjeljivanja mlade generacije osamdesetih za vrijednosno najviši oblik rada treba podvrgnuti daljnem ispitivanju. Naime, nedoumice koje su se pojavile oko razumjevanja ove orijentacije nalažu propitivanje konotacija koje ona sadrži. Kako protumačiti da u vrijeme opće stagnacije društvenog razvoja, opadanja standarda, porasta nezaposlenosti i drugih obes-

<sup>10</sup> Z. Miliša, A. Rako, V. Takšić, *Vrijednosne orijentacije studenata prema radu*, CDD, Zagreb 1988.

hrabrujućih procesa koji se uveliko prelamaju na mladima, ti isti mladi ljudi koje se nerijetko naziva »generacijom krize« izjavljuju da preferiraju onu ulogu rada koja je usmjerena na zadovoljavanje potreba »višeg« reda? Da li razloge za dominantno sagledavanje rada kao prilike za samoaktualizaciju treba tražiti u konformizmu i naglašenoj recepciji službene ideologije ili su neke osobine inherentne mladoj populaciji ishodište ove pojave? Mišljenja pojedinih istraživača međusobno se razlikuju. I dok J. Ničić i sur. smatraju da to što mladi najčešće odabiru ovakvo svaćanje rada govori o njihovoj snažno izraženoj potrebi za samopotvrđivanjem a »u skladu je sa generacijskim odlikama mladih, njihovim optimizmom, visokim idealima i očekivanjima koja imaju u vezi svoga razvoja«,<sup>11</sup> Z. Miliša ističe da se »ovakvo vrijednosno opredjeljenje može shvatiti i kao njihovo (nekritično) prihvaćanje pedagoško-prosvjetiteljskih i društvenih agitacija u propagiranju rada kao — vrhovne životne potrebe —«.<sup>12</sup>

Utjecaj se ideologije na formiranje vrijednosnog sistema mladih svakako ne može u cijelosti odbaciti, ali ga se, iz najmanje nekoliko razloga, ovdje ne može smatrati niti odlučujućim. Jer, kao prvo, ovakvo tumačenje pretpostavlja minimaliziranost kritičkog mišljenja upravo kod najobrazovanijih segmenata mladih, dakle, kod onog dijela populacije (studenti, zaposleni stručnjaci) u kojem je ova orijentacija najviše zastupljena. Redukcija kritičke moći mladih u odnosu na oficijelno tretiranje uloge rada pretpostavljala bi i njihovu nemogućnost uočavanja i proturječnosti između ideološko-deklarativnog veličanja značenja rada i stvarnog obezvređivanja njegova postulirana smisla. Međutim, neki indikatori pokazuju da su mladi itekako svjesni realne pozicije koju društvo dodjeljuje radu. Prema rezultatima našeg istraživanja tek se nešto manje od jedne petine ispitanika odlučuje za ono gledište o radu koje tvrdi da se njime postiže ugled, prestiž i društveni položaj, odnosno da je on mjera uspjeha koji čovjek postiže u životu. Od ukupno devet stavova o radu, za koje su se naši ispitanici mogli opredjeliti, ovo se poimanje nalazi tek na šestom mjestu. Do sličnih podataka dospjelo se i u ispitivanju javnog mnijenja omladine na području Srbije van pokrajina (1986). U vezi s time S. Mihailović zaključuje da »omladina percipira nizak društveni ugled i status rada i to na planu vrednovanja konkretnih poslova — ne ceni se rad kao rad, već pre svega zarada zbog koje mora i da se radi: a na drugom planu to je niska »društvena ocena« rada — rad nije često merilo uspeha i on je to sve manje i manje.<sup>13</sup>

Slijedeći protuargument navedenoj hipotezi o nekritičkom prihvaćanju ideologiziranih interpretacija rada vidimo i u onome što B. Šverko naziva salijentnošću rada tj. procjeni važnosti radne uloge u odnosu na ostale važne uloge u životu pojedinca ili neke društvene grupe. Rezultati rangiranja društvenih vrijednosti mladih Hrvatske (1986) pokazuju da vrijednost — profesionalni uspjeh — (postati poznat u svom znanstvu ili struci po rezultatima svoga rada) zauzima vrlo visoko, treće mjesto.<sup>14</sup> U istom je istraživanju važnost rada

<sup>11</sup> J. Ničić i sur., navedeno djelo, str. 96.

<sup>12</sup> Z. Miliša i sur., navedeno djelo, str. 63.

<sup>13</sup> S. Mihailović, *Pregled najznačajnijih rezultata istraživanja o društveno-ekonomskom položaju, svesti i aktivizmu omladine*, IIC SŠOS, Beograd 1987, str. 38.

<sup>14</sup> Vidi F. Radin, *Hijerarhije i strukture društvenih vrijednosti, Fragmenti omladine*, RZ SSOH/ŠDIS, Zagreb 1988, str. 101.

za mlade ljude potvrđena i detekcijom hijerarhije interesa za različite pojave: interes za rad i posao dolazi ovdje također na (visoko) treće mjesto, a faktor-skom analizom izdvojena je i dimenzija »profesionalne interesne orijentacije« koja u sebi sadržava varijable rad/posao i škola/obrazovanje.<sup>15</sup>

Sve ovo navodimo, s jedne strane, zbog isticanja visokog mjesta što ga »rad« zauzima u vrijednosnoj hijerarhiji mladih danas, a s druge strane zbog neslaganja s pretpostavkama o ideološkoj uvjetovanosti dominantnog opredjeljivanja za samoaktualizaciju u radu.

Patanje je, dakle, što stoji u osnovi preferiranja ove orijentacije u situaciji društvene krize kada bi, zdravorazumski gledano, trebalo očekivati dominantno prihvaćanje ekstrinzičnih obilježja rada.

Radna aktivnost usmjerena je na zadovoljavanje čitavog niza potreba. Ono u čemu se slažu svi istraživači jest ocjena o njegovom multifunkcionalnom karakteru i, analogno tome, višedimenzionalnosti njegova vrednovanja. Ukoliko je to točno onda se vrednovanju pojedinih uloga rada ne mora prilaziti jedino iz sfere »objektivnih« društvenih uvjeta. Ovom vrednovanju može se, grubo rečeno, prilaziti sa različitih nivoa društvene datosti: kako sa nivoa onoga što neposredno jest, tako i sa nivoa onoga što još nije ali bi moglo biti — dakle sa nivoa mogućnosti. Ukoliko društvo mladima ne pruža dovoljno prostora za realizaciju njihovih sposobnosti onda se mladi ljudi mogu ponašati, recimo, utilitarno ali i dalje ispoljavati visoku poželjnost pojedinih intrinzičnih vrijednosti rada. Stoga ovakvu vrijednosnu usmjerenost mladih shvaćamo kao izraz njihovih potisnutih, još uvijek nerealiziranih potreba za potvrđivanjem onoga što mogu, znaju i žele a ne tek pukom prijemčljivošću za ideološke floskule.

Kao što smo to već ranije napomenuli u našem je istraživanju potvrđeno većinsko opredjeljivanje mladih za vrijednosni stav »Rad je aktivnost kroz koju se čovjek samodokazuje i samopotvrđuje. Kroz rad se ispoljavaju i razvijaju sposobnosti, znanja, vještine a time osmišljava i čovjekov život«. <sup>16</sup> Ovakvo pimanje rada nazvali smo idealnim — s obzirom da ono u sebi sadržava težnju prema obliku rada kao »vrijednosti po sebi«, koja, realno, nigdje u potpunosti ne egzistira. Kao njegovu najvažniju karakteristiku istakli smo element aspiracije i postavili hipotezu o postojanju raskoraka između onoga što mladi očekuju da bi im rad trebao pružiti i onoga što im rad uistinu pruža. Cilj ovoga rada sastoji se upravo u provjeravanju ove pretpostavke. U analizu smo uključili segment zaposlene omladine budući da ona već ima neka konkretna iskustva iz svijeta rada. Smatrali smo da ćemo mjerenjem percepcije realizacije intrinzičnih osobina rada kod mladih ljudi u radnome odnosu, te mjerenjem poželjnosti tih istih osobina bar jednim dijelom potvrditi našu tezu o postojanju nesukladnosti između željenih i ostvarenih aspekata rada. Uvid u ovaj nesklad trebalo bi na neki način pridonjeti i rasvijetljavanju dileme o uzrocima preferiranja samoaktualizatorske orijentacije te, u isto vrijeme, potvrditi značenje kategorije mogućnosti za njezino razumijevanje.

<sup>15</sup> Vidi V. Ilišin, Interesi i slobodno vrijeme, *Fragmenti omladine*, RZ/SSOH/IDIS, Zagreb 1988, str. 122—123.

<sup>16</sup> Usporedi *Mladi i rad: Mogućnosti odnošenja*, navedeno djelo, str. 136—137.

## Složenost, raznovrsnost i stvaralaštvo

Za testiranje navedene hipoteze korištene su intervalne ljestvice Likertovog tipa (konstruirane od V. Obradovića i S. Mihailovića) iz separatnog dijela upitnika namjenenog zaposlenoj omladini (N = 510). Kako se radi o mladima koji su već uključeni u radni proces sve ispitivane osobine rada ovdje su promatrane kao osobine konkretnog posla koji se obavlja. Zato ćemo pri analizi rasprostranjenosti poželjnosti ovih osobina koristiti termin vrijednosti radnog mjesta kako bismo ih mogli razlikovati od općenitijih, vrijednosnih stavova prema radu. Ova terminološka distinkcija samo je operativne naravi pa u skladu s time definicija radnih ili profesionalnih vrijednosti kao »vrijednosti koje pojedinac želi ostvariti kroz svoju radnu ulogu«<sup>17</sup> supsumira i značenje »vrijednosti radnog mjesta« uvrštenih u ovo istraživanje. Nešto šire određenje profesionalnih vrijednosti može se naći kod B. Čuliga i sur.<sup>18</sup> koji pod njima podrazumjevaju »one vrijednosti koje u svijesti ispitanika operiraju bilo kao ciljevi koji se žele postići u profesionalnom životu, bilo kao kriteriji pri izboru ili vrednovanju pojedinih oblika profesionalnog rada, bilo kao opći zahtjevi koji se postavljaju prema profesionalnom radu«.<sup>19</sup>

Analiza je obuhvatila slijedeće dimenzije radnog mjesta: **složenost, raznovrsnost i stvaralaštvo**. Intenzitet ovih aspekata rada mjerio se pomoću skale od 5 stupnjeva u kojoj je brojem 1 označen njen najniži stupanj — a) najmanje složen posao, b) ponavljajući posao i c) strogo kontrolirani posao, a brojem 5 najviši stupanj — a) najviše složen posao, b) raznovrstan posao i c) stvaralački posao dok srednji članovi skale (2, 3, 4) nisu verbalizirani. Zadatak ispitanika bio je da (1) ocjene koliko su ova obilježja rada prisutna u poslu koji obavljaju i (2) da odrede koliko bi željeli da ta ista obilježja rada budu prisutna u nekom drugom poslu ukoliko bi bili u situaciji da sadašnji mijenjaju.

U prvom slučaju govorit ćemo o procjeni osobina radnog mjesta, a u drugom o vrijednostima radnog mjesta. Zbog veće preglednosti dobivenih nalaza rezultate smo saželi u tri kategorije.

Zanamalo nas je postoji li onaj pretpostavljeni nesklad između (percepcije) realiziranosti ovih osobina rada i njihove poželjnosti. Odgovor na ovo pitanje poslužiti će nam slijedeća tablica.

Sva ovdje ispitivana obilježja radnog mjesta odnose se na intrinzično značenje konkretnog posla. Ona su dakle u vezi »sa sadržajem rada i karakterom aktivnosti«.<sup>20</sup> U interpretaciji rezultata najprije ćemo se osvrnuti na opću konstataciju koja uglavnom potvrđuje ranije formuliranje hipoteze: mladi zaposleni ljudi bi da posao kojeg obavljaju bude znatno složeniji, raznovrsniji i kreativniji nego što on to, prema njihovoj procjeni, jest.

<sup>17</sup> B. Šverko, *Psihosocijalni aspekti izbora obrazovanja i zanimanja*, op. cit., str. 13.

<sup>18</sup> B. Čulig i sur., navedeno djelo.

<sup>19</sup> Isto, str. 19.

<sup>20</sup> B. Šverko, *Psihosocijalni aspekti izbora obrazovanja i zanimanja*, op. cit., str. 17.

Tablica 1

## PROCJENE I VRIJEDNOSTI RADNOG MJESTA KOD ZAPOSLENE OMLADINE

Osobine radnog mjesta (posla)	Procjene	Vrijednosti
	Kakav je tvoj posao sa stajališta složenosti?	Kada bi mijenjao sadašnji posao koliko bi želio da taj drugi posao bude složen?
Manje složen	22,3	15,0
Srednje složen	43,3	33,6
Naivše složen	34,4	51,4
	Koliko je tvoj posao ponavljajući, a koliko raznovrstan?	Kada bi mijenjao posao koiko bi želio da novi posao bude ponavljajući, a koliko raznovrstan?
Ponavljajući	40,8	6,8
Ni ponavljajući, ni raznovrstan	28,8	24,7
Raznovrstan	30,4	68,6
	Koliko je tvoj posao kontroliran, a koliko stvaralački?	Kada bi mijenjao posao koiko bi htio da novi posao bude kontroliran, a koliko stvaralački?
Kontroliran	53,2	12,3
Ni kontroliran, ni stvaralački	30,2	30,4
Stvaralački	16,6	57,3

Tvrđnju o afirmaciji naše hipoteze može se shvatiti i vrlo uvjetno budući su u analizi zastupljene samo neke intrinzične karakteristike rada. Međutim, radi se o takvim karakteristikama koje se vrlo često pojavljuju unutar orijentacije prema samoaktualizaciji pa ih zato ovdje smatramo relevantnim. Nadalje, ove tri dimenzije govore nam o potrebi mladih da se kroz rad potvrđuju kroz obavljanje složenijih radnih zadataka, veću raznolikost posla i snažniju mogućnost stvaranja novog. Svega jedna trećina mladih smatra svoj posao »najviše složenim«, međutim, više od polovine ovu karakteristiku radnog mjesta drži izuzetno poželjnom. Još izraženiju razliku u rasponima između onoga što je i onoga što bi trebalo biti pronalazimo kod kategorije raznovrsnosti posla. Blizu 70% mladih željelo bi da im radni zadaci budu jako raznovrsni. Ova vrijednost je ujedno i najprihvaćenija. Shvatimo li je kao suprotnost neželjenoj jednoličnosti i repetitivnosti posla onda je sasvim jasno što se najvećem dijelu mladih ova vrijednost čini jako značajnom. Percepcija realizacije stvaralaštva u radu vrlo je niska.

Mladi dominantno smatraju da je njihov rad kontroliran. Stupanj nepoželjnosti kontrole rada proporcionalan je stupnju poželjnosti stvaralaštva odnosno »mogućnosti domišljanja i rješavanja netipičnog, invencija i kreiranje novih predmeta, postupaka ili ideja«<sup>21</sup> — dakle slobodi.

<sup>21</sup> B. Sverko, Priručnik za upitnik vrijednosti, op. cit. str. 14.

U ovoj sažetoj analizi podataka uglavnom smo se zadržali na pozitivnim i negativnim ekstremima skale. S obzirom da prezentirani rezultati dovoljno govore ovdje ćemo završiti s njihovim tumačenjem uz napomenu da malu složenost posla, njegov repetitivni karakter i visok stupanj kontrole možemo, imajući u vidu njihovu izrazito nisku prihvaćenost, razumjeti kao antivrijednosti radnog mjesta.

Stupanj značenja koji zaposlena omladina pridaje ovdje ispitvanim vrijednostima pokazuje određenu srodnost sa vrednovanjem rada općenito. Na vrhu ove hijerarhije, kao i kod sveukupne populacije mladih,<sup>22</sup> nalazi se vrijednost »rad je samoaktualizacija«. Kako bismo stekli uvid u globalan odnos prema radu mladih koji se već nalaze u radnom odnosu navest ćemo postotke prihvaćanja svih aspekata rada uvrštenih u naše istraživanje s naznakom da se oni uglavnom ne razlikuju od zajedničkog prosjeka na teritoriju Hrvatske.

Nakon vrijednosno najvišeg značenja rada čija prihvaćenost iznosi 48,8% pojedini su vrijednosni stavovi unutar rang liste zauzeli slijedeće pozicije: (2) »rad je navika« — 32,5%, (3) »rad je način da se osigura egzistencija« — 30,4%, (4) »rad je dužnost, doprinos društvu« — 25,7%, (5) »rad je izvor zadovoljstva« — 18,2%, (6) »rad je način da se osigura određeno mjesto u društvu« — 17,8%, (7) »rad je dobar način da se pobjegne od raznih životnih problema i svakodnevnih briga« — 15,7%, (8) »rad je aktivnost kroz koju čovjek upoznaje ljude. . .« — 15,5% i (9) »rad je kuluk, nužno zlo« — 4,3%.

Ova hijerarhija vrijednosti rada omogućuje nam da dominantnu vrijednost razmotrimo u njenoj relaciji prema ostalim vrijednostima, ali i da potvrdimo tezu o, u cijelosti gledano, produktivnom karakteru ovoga odnosa.

U dosadašnjoj analizi zaposlenu omladinu smo tretirali kao homogenu grupaciju, što ona naravno nije. Njenoj unutrašnjoj diferenciranosti najprije ćemo pristupiti iz aspekta kvalifikacione stratifikacije. Već smo ranije istaknuli da se pri opredjeljivanju različitih segmenata mladih za pojedina vrijednosna usmjerenja premea radu uočavaju neke pravilnosti.

U velikom broju istraživanja podvučena je »zakonomjernost« snažnijeg prihvaćanja »materijalne orijentacije« od strane mladih radnika niže kvalifikacije i, obratno, veće zastupljenosti mladih stručnjaka unutar »samoaktualizacijske orijentacije«. Ovaj trend potvrđen je i u našem istraživanju: 65% mladih zaposlenih ljudi sa višom ili visokom stručnom spremom smatra da je rad aktivnost kroz koju se čovjek samorealizira, dok to isto smatra tek 40% od ukupnog broja NKV/PKV radnika.

Situacija je bitno različita kada se radi o prihvaćanju stava »rad je način da se osigura egzistencija« s kojim se slaže 34% niskokvalificiranih radnika i tek 21% onih sa višom ili visokom stručnom spremom. Vrijednosno diferenciranje zaposlene omladine na ovaj je način determinirano »profesionalnim« statusom pojedinih kvalifikacionih grupa u pozadini kojega se nalazi dostignuti stupanj obrazovanja. U skladu s tim možemo primjetiti da visoko obrazovanje više vrijednosno približava studente i zaposlene stručnjake nego što ih razdvaja njihovo mjesto unutar podjele rada.

I ovdje smo krenuli od pretpostavke da će unutar našeg uzorka zaposlene omladine, a s obzirom na njenu obrazovnu strukturu, postojati značajne razlike kako u procjeni tako i u vrednovanju osobina radnog mjesta, ali i u ras-

<sup>22</sup> Usporedi Mladi i rad: mogućnosti odnošenja, op. cit. str. 136.



ponu između potreba i stupnja njihova ostvarenja. Razlike među grupama mjerili smo upotrebom hi-kvadrat testa, a kriterij značajnosti iznosio je  $p < 0,01$ .

Tablica 2  
UTJECAJ ŠKOLSKE SPREME NA PROCJENU OSOOBINA RADNOG MJESTA

Osobine radnog mjesta	Npotpuna i završena osn. škola	Škola za KV i VKV radnike	Ostale srednje škole	Više škole	Visoke škole	
Najviše složen	26,2	32,0	29,5	50,0	60,4	hi-kvad. = 28,8140
Srednje složen	44,6	40,8	48,3	40,0	38,1	SS = 8
Manje složen	29,2	27,2	22,2	10,0	7,5	p < 0,00
Ponavljajući	53,1	43,2	44,4	26,7	11,5	hi-kvad. = 34,9240
Ni ponavljajući ni raznovrstan	28,1	24,7	29,5	40,0	30,8	SS = 8
Raznovrstan	18,8	32,2	26,1	33,3	57,7	p < 0,00
Kontroliran	52,3	54,4	59,9	43,3	32,1	hi-kvad. = 23,0672
Ni kontroliran, ni stvaralački	29,2	30,6	28,5	36,7	32,1	SS = 8
Stvaralački	18,5	15,0	11,6	20,0	35,8	p < 0,00

Kao što smo to i očekivali utjecaj školske spreme potvrdio se u sva tri slučaja. Mladi se između sebe vrlo razlikuju kako u procjeni pojedine osobine posla, tako i u stupnju značenja kojeg im pridaju. Osim toga obrazovne stra-

tume diferencira i neujednačenost raspona između ostvarenih i željenih karakteristika posla kojeg obavlja.

Kao što se vidi iz tablice 2 sklonost ocjenjivanju posla kao najmanje složenog opada sa porastom školske spreme ispitanika.

Tablica 3  
UTJECAJ ŠKOLSKE SPREME NA STUPANJ POŽELJNOSTI VRJEDNOSTI  
RADNOG MJESTA

Osobine radnog mjesta	Nepotpuna škola za i završena osn. škola	Škola za KV i VKV radnike	Ostale srednje škole	Više škole	Visoke škole	
Manje složen	42,2	19,1	7,8	3,3	2,0	hi-kvad. = 85,3464
Srednje složen	29,7	39,0	38,2	30,0	9,8	SS = 8
Najviše složen	28,1	41,8	53,9	66,7	88,2	p < 0,00001
Ponavljajući	12,3	9,6	5,3	0,0	2,0	hi-kvad. = 15,8343
Ni ponavljajući, ni raznovrstan	32,3	24,7	24,6	23,3	15,7	SS = 8
Raznovrstan	55,4	65,8	70,0	76,7	22,4	p < 0,04*
Kontroliran	18,5	15,6	9,7	16,7	3,8	hi-kvad. = 37,9303
Ni kontroliran, ni stvaralački	46,2	32,0	32,0	10,0	11,5	SS = 8
Stvaralački	35,4	52,4	58,3	73,3	84,6	p < 0,00

\* — iako odstupa od našeg kriterija značajnosti razlika odlučili smo u tablicu uvrstiti vrijednost raznovrstanosti zbog mogućnosti upotrebe s procjenom o njejoj realiziranosti.

Upravo su najobrazovaniji ispitanici skloniji u znatno većoj mjeri svoj posao procjenjivati složenijim, raznovrsnijim i kreativnijim, što naravno nije

iznenađujuće. Ali dok većina mladih stručnjaka smatra da su radni zadaci koje vrše jako složeni tek nešto više od jedne trećine njih odlučuje to isto tvrditi za kategoriju stvaralaštva. I kod svih ostalih primjećujemo najniže procjenjivanje ovoga obilježja. Izuzetak su jedino radnici bez ili sa završenom osnovnom školom kod kojih je percepcija ostvarenog stupnja stvaralaštva adekvatna stupnju procjene raznovrsnosti. Međutim, ono što je nama ovdje izuzetno važno to je očiti raskorak (usporediti balicu 2 i 3) između izraženih potreba za ovim vrijednostima radnog mjesta i percepcije njihovog stupnja realiziranosti kod svih obrazovnih grupa. Izuzetak ovdje čini osobina složenosti i to kod grupe najniže obrazovanih.

Naime, mladi bez ili sa završenom osnovnom školom na neki način nisku složenosti posla smatraju vrijednošću. Oni u velikoj mjeri ne bi željeli da im posao bude kompleksniji, ali bi nasuprot tome mnogo više htjeli da bude stvaralački. Ovdje bi svakako trebalo ispitati što pojedine grupe zaposlenih podrazumijevaju pod pojmovima složenost, raznovrsnost i stvaralaštvo. Dobiveni rezultati upućuju nas na vrijednosnu diferenciranost pojedinih grupa s obzirom na završni stupanj obrazovanja, ali osim toga oni posredno ukazuju i na njihove socioklasne specifičnosti.

Nadalje, složenost, stvaralaštvo i raznovrsnost izuzetno su poželjne samo za mlade stručnjake koji im, istovremeno, daju i podjednaku težinu. Kod svih ostalih grupa primjećuje se veći ili manji varijabilitet u davanju prioriteta nekoj od ovih karakteristika posla, pri čemu se raznovrsnost pokazuje kao najpoželjnija osobina rada.

Potrebu za složnošću posla možemo shvatiti i kao zahtjev za većim mogućnostima korištenja stečenog znanja i sposobnosti. Kako potreba za ovom vrijednošću raste sa stupnjem obrazovanja ne iznenađuje što je upravo ovdje registrirana najače izražena povezanost —  $C_k = 0,4755$ . Srednja (umjerena) povezanost nižeg stupnja javlja se i kod odnosa vrijednosti »stvaralački rad i varijable školske spremne gdje je  $C_k = 0,3278$ , te raznovrsnosti posla i školske spremne —  $C_k = 0,3157$ . Smatramo indikativnim podatak da se porast stupnja poželjnosti ovih vrijednosti radnog mjesta povećava analogno stupnju završenog obrazovanja. Drugim riječima to znači da je više obrazovanje pogoduje nastanku i formiranju potreba ovog tipa.

### Zaključne napomene

Generalizacija rezultata većeg broja istraživanja odnosa mladih prema radu ukazala nam je na njihovu dominantnu opredijeljenost za »orijentaciju prema samoaktualizaciji«. Ovaj nalaz učinio nam se problematičnim što nas je navelo da ga uspostavimo kao zaseban predmet istraživanja. Time se ujedno zalažemo za djelomično napuštanje uobičajenog postupka pri istraživanju radnih vrijednosti koji se u načelu svodi na ustanovljavanje hijerarhije među različitim vrijednostima. Ovakvom »vertikalnom« pristupu suprotavljamo na određeni način jedan »dubinski« pristup — odnosno zasebno razmatranje pojedinih orijentacija prema radu. U ovome tekstu nastojali smo bar djelomično pružiti odgovore samo na neka pitanja koja implicira vrijednosno najviši oblik rada. Namjera nam je bila da prije svega pokušamo razumjeti značenje

kategorija samoaktualizacije u radu. Međutim, naše konstatacije ovdje smatramo samo putokazom za daljnja istraživanja ovog tipa.

Našim najznačajnijim nalazom ovdje smatramo potvrđivanje pretpostavke o aspirativnom karakteru samoaktualizacije: očit je, naime, raskorak između onoga što mladi žele i mogu postići u radu kojeg obavljaju. Kako jaz između potreba i mogućnosti sadržava u sebi negodovanje, preferiranje intrinzičnih radnih vrijednosti možemo shvatiti i kao svojevrsni apel mlade generacije za mijenjanjem društvenih uvjeta koji ga perpetuiraju. U ovom kontekstu intrinzične radne vrijednosti imaju funkciju kritike postojećeg.

Oslobađanje potisnutog potencijala mladih oslobađanje je njihove kreativnosti koja je sputana, njihovog znanja i sposobnosti koji nisu iskorišteni. Nezadovoljstvo može djelovati i regresiono, izazivati apatiju, frustraciju, nezainteresiranost. Drugim riječima, uspostavljanje nove »kulture« rada nije moguće bez aktiviranja ovog potisnutog motivacionog kompleksa. Stoga ovdje smatramo bitnim istaknuti ona shvaćanja koja uvjet realizacije »poželjnih i nužnih društvenih promjena« vide u »podsticanju i razvijanju masovne inovativnosti i kreativnosti u gotovo svim porama društva te deblokiraju već postojećih inovativnih potencijala«.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> S. Vrcan, Omladina i društvene promjene, u knjizi **Mladi osamdesetih**, Centar PK SKV za političke studije i marksističko obrazovanje »Stevan Doronjski«, Novi Sad 1988, str. 286.

## **A CONTRIBUTION TO THE RESEARCH OF YOUNG PEOPLE'S WORK VALUES**

**HELENA ŠTIMAC**

Unemployed sociologist, Zagreb

In this paper, the author, reinterpreting the findings of a number of research projects concerning young people's attitudes towards work, indicates the need for a critical consideration of the extracted dominant choices for the »orientation towards self-actualization«. The author pleads for a partial abandonment of the usual »vertical« proceeding in the research of work values, juxtaposing the »depth« approach; in other words, instead of established a hierarchy of different values — a separate consideration of individual orientations towards work is preferred. With precisely this aim in mind, an attempt is made in the text to uncover the meaning of the categories of self-actualization in work, and to confirm the presupposition concerning the aspirational character of self-actualization. Namely, an obvious gap between what young people want and can achieve in their work, regarding the discrepancy of needs and potential, leads to dissatisfaction; in other words, giving preference to intrinsic work values can be interpreted as a specific young generation's appeal for the change of social conditions. In this context, intrinsic work values have the function of criticism of all that exists.