

DRUŠTVENE GRUPE I ZADOVOLJSTVO POSLOM

Branko Krištofić

Institut za društvena istraživanja, Zagreb

Za razliku od većine pristupa u kojima se utvrđuje odnos između zadovoljstva poslom i motivacije pojedinca, u ovom se radu istražuje kako pripadnost pojedinca određenoj društvenoj grupi utiče na njegovo zadovoljstvo poslom. Društvene grupe određene su položajem u tehničkoj podjeli rada, pa je obilježje konkretnog »posla« zajedničko pripadnicima jedne grupe. Rezultati istraživanja pokazuju da je podjelom rada za različite »poslove« proizveden i status koji im pripada. Zadovoljstvo poslom, u tom kontekstu, može se odrediti kao pristajanje na uvjete i status »posla«. Nezadovoljstvo je, pak, ili izraz želje za promjenom statusa, ili potrebe pojedinca da ostvari one uvjete rada i status, koji određenom »poslu« pripadaju. Na taj način pripadnost društvenoj grupi određuje i granice u kojima se zadovoljstvo poslom smije kretati. U tim se, zadanim granicama, pojedinci naprosto racionalno ponašaju.

Primarni je zadatak teksta izložiti rezultate onog dijela istraživanja »Sociokulturni razvoj SR Hrvatske«, koji se odnosi na zadovoljstvo poslom i obilježja radne aktivnosti ispitanika. Ispitanike se ovdje promatra prvenstveno kao pripadnike velikih društvenih grupa. Takav pristup zahtijeva (ali i omogućuje) svojevrsnu promjenu optike pri razumijevanju zadovoljstva poslom.

Zadovoljstvo poslom kao predmet istraživanja pripada prvenstveno industrijskoj psihologiji i uglavnom se postavlja kao »problem« pojedinca. Druga je mogućnost da se pojedinca promatra kao pripadnika proizvodnih grupa, pa se istražuju unutargrupni odnosi ili utjecaj upravljanja na rad grupa. Takvi su pristupi dio industrijske sociologije, no »društvo« tu uglavnom ne seže dalje od tvorničkog praga. Svim je tim teorijama, istraživanjima i eksperimentima zajedničko traženje veze između zadovoljstva poslom i produktivnosti, veze koja unatoč svim nastojanjima nije, međutim, nikada pouzdano utvrđena. Dobre preglede spomenutih pristupa može se naći i u domaćoj literaturi koja se bavi teorijom organizacije.¹

Slične pristupe, preoblikovane za uvjete samoupravnog društva, primjenjuju i naši industrijski psiholozi i sociolozi, koji zadovoljstvo poslom naj-

¹ Vidi, primjerice, dr Inge Perko Šeparović: *Teorije organizacije*, Školska knjiga, Zagreb, 1985.

češće ispituju u okviru istraživanja motivacije. Produblivanjem društvene krize problemi motivacije postaju i dnevnom političkom temom i »ključnim problemom naše privrede«. Kako na motivacijskim rang-listama »osobni dohodak« već godinama zauzima prvo mjesto, to se i istraživači usredotočuju na objašnjenje dominacije ekstrinzičkih motiva (a »osobni dohodak« njihov je najznačajniji predstavnik), i čudeći se promatraju kako su intrinzički motivi (kreativan posao, »radost na radu«, mogućnost samousavršavanja...) ljudima sve manje važni. Štoviše, rezultati istraživanja pokazuju da čovjek... »koji na radu daje prednost ekonomskom motivu nad drugim motivima, ne može izgrađivati socijalizam na djelotvoran način. Principi samoupravnog socijalizma traže angažiranje cijele svestrano razvijene društvene ličnosti, često i protiv osobnih ekonomskih interesa. Ekonomski motiv međutim angažira samo dio ličnosti na poslovima koji se moraju obaviti i onim društvenim funkcijama koji su njemu ekonomski opravdani. Pri svemu tome, dosljedno principu ekonomičnosti, on reducira napore na minimum određen egocentričnim mjerilima.«² Treba li uopće napominjati da »ekonomskog čovjeka« valja prvenstveno tražiti »među radnicima nižih obrazovnih nivoa, dakle, među ljudima čije su potrebe bliže osnovnim potrebama za biološkim održanjem.«³

Većina istraživača ne izvlači tako radikalne zaključke o vezi između sudbine socijalizma i »egocentričnih mjerila« radnika »nižih obrazovnih nivoa«, već traži vezu između motivacije i sociodemografskih obilježja pojedinca, tehnološke prirode radnog procesa i tako dalje.

Tako se, primjerice, često pokazuje da su žene zadovoljnije poslom od muškaraca. I u našem istraživanju, na ukupnom uzorku postoji statistički značajna razlika u zadovoljstvu poslom s obzirom na spol. No, promatra li se taj odnos po grupama, statistički značajna razlika dobivena je samo u grupi direktora i NKV i PKV radnika. Od trideset žena direktora, njih 29 zadovoljno je poslom. Status je izvjesno intervenirajuća varijabla — zadovoljstvo proizlazi iz obavljanja posla koji je ženama mnogo teže dostupan nego muškarcima. Prisjetimo li se, pak, da među nezaposlenim radnicima najnižih kvalifikacija žene čine većinu, možemo pretpostaviti da su one zaposlene zadovoljne samim time što imaju posao. Slično je i s varijablom dobi. »Mladi« su u principu nezadovoljniji poslom, no »mladi« političari (do 30 godina) mnogo su zadovoljniji od starijih političara.

Očito je, dakle, da zadovoljstvo ne ovisi samo o prirodi posla, već i o njegovu statusu, odnosno statusu pojedine grupe. No i priroda posla i status društveno su proizvedeni. Istraživanja motivacije rijetko pak polaze od takvih pretpostavki (ili ih naprosto uzimaju kao »objektivne« datosti) i, zapravo, ispituju kako motivirati pojedinca da se što bolje prilagodi svom poslu, da njime bude »zadovoljan«. Stoga nam se i za nas čini nadasve uputnim prigovor koji Braverman upućuje američkim istraživačima: »Većina sociologa i psihologa koji se bave istraživanjem rada i radnika smatra da nije posrijedi problem degradacije muškaraca i žena, već teškoća što su ih izazvale reakcije, svjesne ili nesvjesne, na tu degradaciju. Zato nije nimalo slučajno što većina ortodoksnih sociologa, odlučno, gotovo očajnički, podržava shvaćanje da nji-

² Božo Jušić: »Postanak 'ekonomskog čovjeka', Vrednovanje rada I, Društvo psihologa Hrvatske, Zagreb, 1982, str. 89.

³ Isto, str. 87.

hov zadatak nije proučavanje objektivnih uvjeta rada, već samo subjektivnih pojava koje ti uvjeti izazivaju — stupnja »zadovoljstva« i »nezadovoljstva« što se očituje u njihovim upitnicima.⁴

Socijalistička društva, pa ni samoupravno, problem degradacije radnika ne samo da ne rješavaju, već ga još radikalnije odvajaju od procesa rada. Dovoljno je sjetiti se Lejninova mišljenja o potrebi uvođenja Taylorovih principa »znanstvenog upravljanja« u sovjetsku privredu.⁵ Zadovoljstvo poslom može proizaći samo iz zadovoljstva učestvovanjem u socijalističkoj izgradnji. Rad, takav kakav jest, mora se obavljati za obljitak »društva« i to najčešće budućeg.

Samoupravljanje (i u svojoj »najrazvijenijoj«, OUR-skoj varijanti) »prava« pojedinca, načelno, vidi u raspolaganju viškom rada, a ne u sferi njegova proizvođenja.⁶ Radnik bi se prema svom vlastitom radu (dakle, prema samome sebi) trebao postaviti kao »vlasnik sredstava za proizvodnju« koji iz sebe sama treba »istisnuti« što veći višak rada, a prema »rezultatima svoga rada« bi se pak trebao odnositi kao samoupravljač (i, naravno, pažljiv »gospodar«) koji bi se, kako smo vidjeli, trebao često odreći »osobnih ekonomskih interesa«. U stvarnosti, naravno, različite »uloge« pripadaju različitim individua, pripadnicima različitih klasa.

Tako i projekt »Sociokulturni razvoj SR Hrvatske« polazi od klasne prirode samoupravnog društva. »Društvene grupe (klase) predstavljaju, u suštini, (socijalnu) kristalizaciju (tehničke) podjele rada. Stoga odnosi među njima, institucionalizovani ili neinstitucionalni, kao »aspekti« istorijski dostignute podjele rada, čine osnovne posredujuće kategorije u razumevanju društvene organizacije. Podela rada se u odnosu na grupe iskazuje kao nužnost; prema pojedincima ona se pojavljuje kao nešto slučajno.«⁷ Drugim riječima, pripadnost grupi pojavljuje se kao slučajnost, a rad koji se obavlja kao nužnost. Zadovoljstvo poslom, u tom kontekstu, moglo bi se odrediti kao »prilagođavanje«, »pomirenje« s tom »zadanom« nužnosti, koja je, naravno, različita za različite grupe, a »zadana« je upravo objektivnim uvjetima rada na istraživanje kojih upućuje Braverman.

U istraživanju se razlikuju tri osnovne klase i slojevi privatnika (obrtnici i poljoprivrednici). Privatnike smo, zbog velikog broja ispitanika koji nisu odgovorili na pitanje o zadovoljstvu poslom, i na druga pitanja vezana uz radnu djelatnost, morali izostaviti iz analize koja slijedi.

Tri su osnovne klase: klasa kolektivnih vlasnika, posredna klasa i radništvo. Klasu kolektivnih vlasnika čine politički i privredni rukovodioci, operacionalizirani preko statusa »funkcionara«, odnosno radnog mjesta direktora. Njihov je »posao« upravljanje, rukovođenje, donošenje odluka.

Posrednu klasu čine pojedinci koji obavljaju sistemski, odnosno potrebni rad. Sistemski rad »opslužuje« državu, a potrebni društvo. Operacionalizirani su preko stručne sprema (VŠS, VSS) i prirode posla kojeg obavljaju. Tipičan

⁴ Harry Braverman: *Rad i monopolistički kapital*, Globus, Zagreb, 1983., str. 118/119.

⁵ O tome vidi, primjerice, Milan Mesić: *Rad i upravljanje*, Biblioteka »Naše teme«, Zagreb, 1986.

⁶ Edvard Kardelj: *Pravci razvoja ...*, Komunist, Beograd, 1977, str. 16/17.

⁷ Mladen Lazić: *Reprodukcija društvenih grupa u Hrvatskoj*, IDIS, Zagreb, 1986, str. 8.

predstavnik sistemskog rada je, primjerice, referent za ONO i DSZ u nekom poduzeću, a potrebnog inženjer u proizvodnji.

Radništvo čine KV i VKV radnici, rutinski službenici i NKV i PKV radnici. Njihovim je poslovima zajednička izvedbena funkcija.⁸

O zadovoljstvu poslom postavljeno je pitanje: »Ako uzmete u obzir sve osobine Vašeg posla, da li ste njime: 1. zadovoljni (zašto?); 2. nezadovoljni (zašto?).« Nije, dakle, riječ o mjerenju intenziteta zadovoljstva ili nezadovoljstva, već o procjeni, vaganju, raznih aspekata vlastitog posla. Srednja kategorija (zadovoljni/nezadovoljni) sastavljena je od ispitanika koji na pitanje nisu odgovorili, ili su zaokružili oba odgovora.

Tabela 1

DRUŠTVENE GRUPE I ZADOVOLJSTVO POSLOM (‰)

	političari	direktori	sistemski	potrebni	KV/VKV radnici	službenici	NKV/PKV radnici
zadovoljni	69.83	71.35	73.48	77.94	67.73	71.95	68.16
zadovoljni/nezadovoljni	10.47	5.21	5.35	5.26	3.94	3.41	5.47
nezadovoljni	19.70	23.44	21.17	16.79	28.33	24.63	26.37
N	401	384	411	399	406	410	402

Podaci pokazuju da ljudi, kada se moraju odlučiti jesu li poslom u cjelini zadovoljni ili ne, u većini se odlučuju za zadovoljstvo. Zadovoljstvo tad ima relativnu važnost. Kako pokazuju druga istraživanja, ponudi li se ispitanicima unaprijed srednja mogućnost (donekle zadovoljan), oni se u najvećem broju odlučuju upravo za tu mogućnost.⁹ Stoga zadovoljstvom poslom očito uključuje i mnoge aspekte posla kojima su ispitanici nezadovoljni. Kako pripadnici pojedinih grupa obavljaju bitno različite poslove, to relativno male razlike između grupa pokazuju da su dominantna obilježja posla »ugrađena« u zadovoljstvo, da dakle zadovoljstvo poslom nije obilježje jedne grupe, a nezadovoljstvo neke druge. Potrebno je vidjeti što »dijeli« pojedince unutar grupe, što jedne čini zadovoljnima a druge ne.

Analiza slobodnih odgovora, na žalost, nije od velike pomoći. U svim grupama (osim kod NKV i PKV radnika) najviše je ispitanika kojima naprosto odgovara priroda posla (voli ga, interesantan je, dobar, lak...). Takvih je ispitanika najviše u grupi koja obavlja sistemski rad (38,2‰), a najmanje među NKV i PKV radnicima (21,9‰). U »neradničkim« grupama prisutne su i vrijednosti koje bi mogli nazvati intrinzičkim (kreativnost, inicijativa, samostalnost, mogućnost napredovanja...). Postotak ispitanika koji su poslom zadovoljni iz tih razloga kreće se od 22,14‰ kod direktora, do 13,8‰ kod potrebnog rada. Kod radnika i službenika određen broj ispitanika zadovoljan je uvjetima rada, u koje je uvrštena i zarada (KV/VKV — 7,39‰, službenici — 5,12‰, NKV/PKV — 16,42‰). No, istovremeno, u tim je grupama i najviše ispitanika koji su poslom nezadovoljni, jer rade u lošim radnim uvjetima, imaju male plaće i sl. (KV/VKV — 19,95‰, službenici — 5,12‰, NKV/PKV — 16,42‰).

⁸ O uzroku i teorijskim osnovama projekta vidi kod Mladena Lazića, op. c.

⁹ Inge Perko-Separović: *Tehnologija, moć, samoupravljanje*, Zagreb, 1983., str. 122.

Ostali razlozi nezadovoljstva su ili kvantitavno zanemarivi, ili neodređeni (ne odgovara priroda posla), ili su »specifični« za pojedine grupe. Direktori se žale na lošu organizaciju rada (6,77%), a političari na odgovoran posao, koji daje male rezultate (7,23%).

Među radnicima »izronila« je grupa (dio onih koji su poslom zadovoljni) »zadovoljnih po nuždi« (nema drugoga, mora raditi, navikao se i sl.). Takvih je među NKV i PKV radnicima gotovo trećina (30,1%), a među KV i VKV radnicima više od desetine (11,58%). Ti radnici »plivaju« negdje između zadovoljnih i nezadovoljnih. Rade u uvjetima koji su između te dvije grupe, po prirodi posla bliži su zadovoljnim i imaju nešto bolji standard od zadovoljnih i od nezadovoljnih.

Slobodni odgovori upućuju, dakle, na blago pomicanje radnika prema ekstrinzičkim, a ostalih prema intrinzičkim vrijednostima. Kategorija »zadovoljnih po nuždi« pokazuje da naše određenje zadovoljstva poslom kao mirenja s »radnom sudbinom« ima nekih osnova, kad je riječ o »donjim« slojevima radništva.

U istraživanju je postavljena grupa pitanja o uvjetima rada i karakteristikama posla koji ispitanici obavljaju. Odgovori su, dakako, posredovani percepcijom ispitanika o vlastitom radu, pa se ne može govoriti o »objektivnim uvjetima rada«, već o odnosu ispitanika prema tim uvjetima. Varijable o kojima je riječ ukrstili smo s varijablom »zadovoljstvo poslom«, i to za svaku grupu posebno. Relativno velik broj tabela koje smo dobili, zbog nedostatka prostora, ne možemo prikazati, pa dajemo samo »krajnji« rezultat — korigirani C koeficijent (C_k). U obzir smo uzeli samo one C_k , koji su veći od 0,200, i koji se zasnivaju na statistički značajnim hi^2 . Odbacili smo sve statistički značajne hi^2 koji su posljedica nedozvoljeno velikog postotka očekivanih frekvencija manjih od pet (granica je 20 posto). Kad je bilo moguće, izvršili smo sažimanja. Kako najveći C_k iznosi samo 0,345, očito je da su veze između ukrštenih varijabli relativno slabe, pa teško možemo zaključivati o »zakovitostima« u odnosu zadovoljstva poslom i prirode rada.

Tabela 2

ZADOVOLJSTVO POSLOM I KARAKTERISTIKE POSLA (C_k)

pretežno izvršni posao (da/ne):	KV/VKV radnici — 0,219
strogo zadani ciljevi posla (da/ne):	direktori — 0,224, sistemski rad — 0,250, KV/VKV radnici 0,179
ponavljajući/raznovrstan posao:	sistemski rad — 0,238, potrebni rad — 0,216, NKV/PKV radnici 0,179
posao koji razvija sposobnosti (da/ne)	službenici — 0,303
kontakt s kolegama (često/malo):	političari — 0,209, službenici — 0,232

Ono što iznenađuje, kad pogledamo tabelu, jest da kontrola nije važna u zadovoljstvu poslom, tim prije što su razlike u kontroli rada među grupama vrlo velike. Samo 13,2% političara izjavljuje da neka pretpostavljena osoba (vjerojatno neki »viši« političar) kontrolira njihov rad, dok je među NKV i PKV radnicima takvih 93,78% (direktori — 1,04%, sistemski rad — 21,65%, potrebni rad — 20,55%, KV/VKV — 80,54, službenici — 59,76%). Među inte-

lektualcima (sistemska i potrebna rad) i KV i VKV radnicima, oni čiji rad nije kontroliran poslom su zadovoljni, no razlike nisu takve da bi bile statistički značajne. Službenici čiji rad ne podliježe kontroli čak su neznatno nezadovoljniji, odnosno, među njima je više nezadovoljnih.

Podjela koja se vidi na varijabli kontrole (bliskost političara i direktora, položaj posredne klase između radništva i kolektivnih vlasnika, te »posebni« položaj službenika unutar radništva) »provedena« je i po gotovo svim ostalim varijablama.

Pretežno izvršni posao obavlja (ili ga kao takvog percipira) 5,7% političara i 93,78% NKV i PKV radnika (direktori — 1,04%, sistemska rad — 21,65%, potrebna rad — 20,55%, KV i VKV — 80,54%, službenici — 59,76%). Da je njihov posao strogo zadat smatra 3,24% političara i 86,32% NKV i PKV radnika (direktori — 5,73%, sistemska rad — 18,49%, potrebna rad — 10,28%, KV/VKV — 66,50%, službenici — 51,46%). Većina preostalih obavlja posao koji je slobodniji unutar zadatog, a relativno malo njih smatra da je posao stvaralački (političari — 22,7%, direktori — 25,5%, sistemska rad — 10,2%, potrebna rad — 22,3%, KV/VKV — 4,90, službenici — 2,4% i NKV/PKV — 1,2%).

Na pretežno ponavljajućim poslovima radi 2,2% političara i 70,1% NKV i PKV radnika (direktori — 5,5%, sistemska rad — 11,4%, potrebna rad — 11,5%, KV/VKV — 53,4% i službenici — 43,4%). U svim su grupama oni koji rade na raznovrsnim poslovima zadovoljniji poslom, no kod NKV i PKV radnika je obrnuto. Među radnicima koji obavljaju ponavljajuće poslove više je zadovoljnih, i to statistički značajno, iako je C_k mali (0,179).

Pitanje o sposobnostima čini nam se najosobnijim. Raditi posao koji ne razvija sposobnosti ne cijeni se. Zanimljivo je da je to jedino pitanje (izuzimajući »kontaktiranje s kolegama«) koje »pogađa« službenike, iako ih i ostale »varijable« cijepaju na gotovo podjednake »podgrupe«. Da posao koji rade ne razvija njihove sposobnosti smatra 2,5% političara, 3,6% direktora, 12,7% pripadnika grupe sistemskog rada, 7,3% onih koji obavljaju potreban rad, 32,5% KV i VKV radnika, 40% službenika i 66,9% NKV i PKV radnika. U svim je grupama, među onima čiji posao ne omogućuje razvijanje sposobnosti, relativno više nezadovoljnih poslom, osim kod NKV i PKV radnika. Mogućnost razvijanja sposobnosti uopće ne utječe na njihovo zadovoljstvo poslom.

Često kontaktiranje s kolegama za vrijeme rada izrazilo je u svim grupama. Najviše ga je među direktorima (97,14%), a najmanje među NKV i PKV radnicima (61,44% — među tim je radnicima i više onih koji su poslom nezadovoljni). Nemogućnost kontakta najviše pogađa političare (4,49%) i službenike (12,44%). Kod službenika je »kontaktiranje« očito dio uredske radne atmosfere, pa su oni koji su je lišeni, poslom nezadovoljniji.

Pogledajmo ponovo na što se »žale« pripadnici pojedinih grupa (odnosno, gdje se pojavljuju statistički značajne razlike u broju zadovoljnih i nezadovoljnih poslom). Rukovođenje, upravljanje kao »posao« koji obavljaju kolektivni vlasnici, nosi sa sobom (barem po mišljenju ispitanika) slobodu u određivanju ciljeva posla (oni su naime ti koji ciljeve uglavnom određuju), raznovrsnost posla, posao koji razvija sposobnosti i gotovo uopće nije kontroliran. »Žale« se oni direktori, vjerojatno niži po rangu, kojima je »oduzeto« njihovo osnovno pravo, naime, da drugima određuju ciljeve posla. Među političarima je 4,49%

onih koji su poslom nezadovoljni jer malo kontaktiraju s kolegama, i ta je grupa premala da bi »cijepala« populaciju. Klasa kolektivnih vlasnika je, dakle, s obzirom na ispitane varijable vrlo homogena. Tu bi homogenost možda »nagrize« neke varijable koje bi valjalo potražiti van sfere rada.

Kako ciljeve, koji su sad već zadani, treba netko i izvršavati i posredovati radništvu, u klasi čiji posao i jest posredovanje (sistemski i potrebni rad) raste broj izvršnih poslova i broj poslova koji se obavljaju u okviru strogo zadanih ciljeva. Kako bi oni koji obavljaju sistemski rad i sami htjeli uzeti učešća u određivanju ciljeva, ako to ne mogu, poslom su nezadovoljniji. Razlika između potrebnog i sistemskog rada očituje se upravo na toj varijabli. Podjednako je i jednih i drugih koji obavljaju poslove slobodnije unutar zadanih ciljeva, no kod potrebnog rada više je kreativaca, a kod sistemskog onih koji imaju stroge naredbodavce. Kako neznatno raste broj ponavljajućih poslova, raste i broj pojedinaca koji su takvim poslovima nezadovoljni. Poslovi tih grupa su, naime, po samorazumijevanju raznovrsni. Homogenost klase lagano je narušena.

Kod radništva teško da možemo i govoriti o homogenosti. Službenici se od radnika razlikuju upravo po želji da te razlike bude. Statistički značajna razlika na »subjektivnom« pitanju o mogućnosti razvijanja sposobnosti, nepostojanje razlika u zadovoljstvu poslom na »objektivnim« varijablama (izvršna priroda posla, zadanost ciljeva, raznovrsnost posla), očito pokazuje da oni ne vide kako je mogućnost da se kroz posao razvijaju vlastite sposobnosti zavisna upravo od prirode posla. Oni, čini nam se, nisu zadovoljni odnosno nezadovoljni poslom, već statusom koji uz taj posao ide.

Vežu koju službenici ne vide, KV i VKV radnici vide. Sloboda u određivanju ciljeva i nezavisnost u radu pretpostavke su zadovoljstva poslom. No radnika čiji posao ima takva obilježja relativno je malo.

NKV i PKV radnici na svim se varijablama pojavljuju kao antipod političarima. Obavljajući poslove koji su gotovo isključivo izvršni i strogo zadatih ciljeva, pa i vrlo dobro kontrolirani, oni i ne mogu drugo nego da »dosljedno principu ekonomičnosti« svoj posao obavljaju sa što manje napora. To govori i o relativnosti raznovrsnosti. Za tekstilnu radnicu raznovrsni poslovi mogu značiti da jedan dan šije kragne, a drugoga džepove, za direktora pak da donosi odluke o različitim problemima.

Razlike vezane za prirodu posla izoštravaju podaci o uvjetima u kojima se rad obavlja:

Tabela 3

RADNI UVJETI I ZADOVOLJSTVO POSLOM

temperatura	sistemski rad — 0,207, potrebni rad — 0,223, KV/VKV radnici — 0,345,
(povoljna/nepovoljna):	službenici — 0,293, NKV/PKV radnici — 0,307
čistoća (čisto/prljavo):	KV/VKV radnici — 0,275
sigurnost (sigurno/opasno):	KV/VKV radnici — 0,324, NKV/PKV radnici — 0,240
prostornost (dovoljna/nedovoljna):	službenici — 0,214
zračnost (zračno/zagušljivo):	KV/VKV radnici — 0,257, NKV/PKV radnici — 0,212

Gotovo svi političari rade u povoljnim uvjetima, a žale se oni koji su na radu izloženi buci (7,2%). Direktore također smeta buka (12,8%), te nedostatak poslovnog prostora (10,2%).

Sistemske rad se također obavlja u vrlo dobrim uvjetima. Iako je razlika u zadovoljstvu poslom između onih koji rade u povoljnoj, i onih koji imaju nepovoljnu temperaturu na radnom mjestu, statistički značajna, ovih potonjih je samo 10,2%. Takvih je među pripadnicima potrebnog rada 14%, a njih još smeta zagušljivost u radnim prostorijama (19,8%).

Službenici su po svim uvjetima gotovo izjednačeni s posrednom klasom. U nepovoljnim toplinskim uvjetima radi 13,3% službenika, a na skučenost prostora žali se njih 25,4%. Relativno malom broju pripadnika navedenih grupa, koji imaju loše radne uvjete, nije, naravno, ništa lakše zato što su uvjeti u kojima radi većina njihovih kolega povoljni. Uvjeti rada su, očito, tipičan »higijenički faktor«. Ne doprinose zadovoljstvu, ali stvaraju nezadovoljstvo.

Na nepogodnoj temperaturi radi 52,6% KV/VKV radnika i 55,5% NKV i PKV radnika. U prljavim prostorima radi 54,2 KV/VKV i 63,4% NKV i PKV radnika. Poslove opasne po život i zdravlje obavlja 53,7% KV/VKV i 52% NKV i PKV radnika. U buci radi 72,2% KV/VKV i 74,9 NKV/PKV radnika. U skućenim prostorima radi 28,8% KV/VKV i 27% NKV/PKV radnika, a u zagušljivim prostorima radi 54,4% KV/VKV i 50% NKV i PKV radnika. Jedini »uvjet« kojim su zadovoljne sve grupe jest osvjetljenje. Ne treba, naravno, napominjati da nezadovoljni poslom rade u lošim radnim uvjetima.

Uvjeti u kojima se rad obavlja »cijepaju« zaposlene na liniji manualni — umni rad (s tim što su službenici »konačno« izjednačeni s umnim radnicima). Kako preko polovice radnika obavlja posao koji je, po njihovom mišljenju, opasan po život i zdravlje, to je veza između nezadovoljstva poslom i radnog procesa ovdje najočiglednija.

Preostalo je da se potraži veza između zadovoljstva poslom i sociodemografskih varijabli, te standarda. Već smo napomenuli da su gotovo sve »direktore« zadovoljne poslom, odnosno svojim direktorskim statusom. Isto vrijedi i za većinu »političarki«, no razlika nije statistički značajna kao kod direktora i NKV i PKV radnika.

U svim je grupama, osim kod političara i direktora, među mlađima od 30 godina najviše nezadovoljnih. »Mladi« političari i direktori su pak mnogo zadovoljniji poslom od svojih starijih kolega. Statistički značajna razlika pojavljuje se samo kod službenika, gdje broj zadovoljnih pravilno raste s godinama starosti.

Tabela 4

STANDARD I ZADOVOLJSTVO POSLOM

prihod obitelji (niži, srednji, viši) :	KV/VKV radnici — 0,280, NKV/PKV radnici — 0,272
stan (vlasništvo, društveni, ostalo) :	potrebni rad — 0,230, službenici — 0,285
auto (ima/nema) :	potrebni rad — 0,217

Najčistija je veza između posjedovanja automobila i zadovoljstva poslom. Iako je u svim grupama više nezadovoljnih među onima koji automobil nemaju, statistički značajna razlika pojavljuje se samo kod potrebnog rada. Čini se da je ovdje automobil statusno obilježje, nešto što svaki inženjer mora imati.

S obzirom na stambeni status, najmanje su razlike između onih koji su dobili društveni stan i vlasnika. Najviše društvenih stanova dobili su političari (57,36%), a najmanje NKV i PKV radnici (14,93% — tek uzgred napominjemo da je od društva dobilo stan 15% obrtnika). Vrijedi i obratno, najmanji broj vlasnika kuća (ili stanova) je među političarima (28,93%), a najviše među NKV/PKV radnicima (49,75%). Nezadovoljnih poslom najviše je među onima iz kategorije »ostalo« (stanuje s roditeljima, podstanar itd.).

Statistički značajne razlike koje se pojavljuju kod potrebnog rada i službenika različite su prirode. Kod potrebnog rada najnezadovoljniji su oni iz kategorije »ostalo«, dok je mala razlika između vlasnika i nosilaca stanarskog prava. Kod službenika je pak najviše zadovoljnih među vlasnicima kuće ili stana, a razlika između onih koji stanuju u društvenim stanovima i »ostalih« je mala. Da li službenici ne mogu reflektirati na društveni stan, ili žele vlastiti, otvoreno je pitanje. Sigurno je da radništvo u daleko većem broju mora samo rješavati stambene probleme. Kroz taj oblik raspodjele najmanje im se vraća »rezultat vlastitog rada«. Stoga im ne preostaje drugo osim da se bore za što veći dohodak.

Kao i sva istraživanja motivacije, i naše istraživanje pokazuje da je zadovoljstvo poslom kod radnika povezano s prihodom. Niske prihode ima 47,78% KV i VKV i 62,18% NKV i PKV radnika, i među njima je, naravno, najviše onih koji su svojim poslom nezadovoljni. Nadam se da je pokazano kako to nije posljedica njihovih »egocentričnih mjerila«.

Prisjetimo se jednog već pomalo zaboravljenog udžbenika. »Društvo interweniše čak i na nivou radnog mjesta (...) i daje smisao svakodnevnom radnikovom naporu, jer, od toga društva zavisi polje mogućnosti koje su mu pružene. Društvo širi ili ograničava horizonte svakoga u zavisnosti od njegovih društvenih, ekonomskih, pravnih, političkih karakteristika. Ono djeluje kako na očekivanja tako i na individualne rezultate i od zadovoljstva stvara nešto u suštini relativno.«¹⁰

Svi izloženi rezultati našeg istraživanja upućuju na vrlo sličan zaključak. Pripadnost društvenoj grupi označuje kako uvjete i prirodu posla, tako i želje i potrebe vezane za posao i status koji tom poslu pripada. Radnici koji nemaju riješeno stambeno pitanje nisu nezadovoljniji poslom. Ali oni koji obavljaju potrebni rad vezuju stan uz svoj posao, pa ako stana nemaju, poslom su nezadovoljniji. »Društvo« očito različitim grupama »zadaje« različite životne i radne horizonte. Neki se mire sa »sudbinom«, pa su zadovoljni »po nuždi«, drugi zahtijevaju ono što im »pripada«. Neki već imaju gotovo sve što im »pripada«, a drugi su se, poput službenika, privikli na posao, ali bi rado mijenjali status.

Čist primjer kako »društvo« intervenira u zadovoljstvo poslom jest članstvo u Savezu komunista. To je »varijabla« koja nema veze s radom, ali ima s poslom, i to upravo poslom onih koji obavljaju sistemski rad. Jedino su u toj grupi članovi SK statistički značajnije zadovoljni poslom od nečlanova.

¹⁰ Georges Friedmann, Pierre Naville: *Sociologija rada*, Veselin Masleša, Sarajevo, 1972., str. 517.

Branko Krištofić

SOCIAL GROUPS AND JOB SATISFACTION

In distinction from majority of approaches which tend to find out the relation between job satisfaction and individual motivation, this survey tends to find out how membership of specific social groups influences individual's job satisfaction. Social groups are defined by their position in the actual technical division of labour. Therefore characteristics of particular »job« are common to the members of particular social group. Results of this survey indicate that the division of labour produced different status for each kind of job. Job satisfaction, in this context, can be determined as acceptance of conditions and status associated with particular job. Dissatisfaction with job can be the expression of wish to change the status or of individual need to achieve working conditions and status due to specific group. Membership to a social group defines the boundaries within which job satisfaction can be expressed. Within those boundaries the behaviour of individuals is rational.