



RADNE VRIJEDNOSTI I STAVOVI PREMA POSLU U HRVATSKOJ: ŠTO SE PROMIJENILO U ODNOSU NA DEVEDESETE?

Darja MASLIĆ SERŠIĆ, Branimir ŠVERKO, Zvonimir GALIĆ
Filozofski fakultet, Zagreb

UDK: 159.947.5:331>(497.5)
331.101.3(497.5)

Izvorni znanstveni rad

Primljeno: 25. 11. 2004.

U ovom radu¹ uspoređene su radne vrijednosti i zadovoljstvo različitim aspektima posla hrvatskih zaposlenika u dva razdoblja: razdoblju intenzivne recesije gospodarstva (1993.-1997.) i razdoblju postupnog oporavka (2000.-2004.). Broj anketiranih u prvom razdoblju iznosio je 1349, a u drugom 792. Oni su procjenjivali važnost i mogućnost ostvarenja devet aspekata rada (zanimljivost posla, mogućnosti napredovanja, pravedna plaća, dobra zarada, ugodni suradnici, sudjelovanje u odlučivanju, sigurnost posla, uvjeti rada i sposobno rukovodstvo). Rezultati su pokazali da je dobra plaća najvažniji aspekt u oba razdoblja. Niske procjene mogućnosti ostvarenja većine aspekata rada upozorile su na oskudne mogućnosti zadovoljenja potreba u oba razdoblja. Poboljšano zadovoljstvo poslom i mogućnostima ostvarenja pojedinih aspekata posla registrirano je u drugom razdoblju ispitivanja, što možda pokazuje da je postupni makroekonomski oporavak potaknuo i prve znakove subjektivnoga poboljšanja.



Darja Maslić Seršić, Odsjek za psihologiju,
Filozofski fakultet, I. Lučića 3, 10000 Zagreb, Hrvatska.
E-mail: darja.maslic@ffzg.hr

UVOD

¹ Ovaj je rad pripremljen u okviru projekta 0130406 (voditelj B. Šverko) što ga financira Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa RH

Tranzicija socijalističkih zemalja Srednje i Istočne Europe je-dan je od najistaknutijih događaja u novijoj europskoj povi-jesti. Odustajanje od planirane ekonomije i jednopartijskoga državnog uređenja te proklamirano i stvarno prihvaćanje pra-vila tržišne ekonomije i višestranačkoga sustava zahtijevalo je transformaciju gotovo svih društvenih slojeva. Najveće pro-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 14 (2005),
BR. 6 (80),
STR. 1039-1054

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,
ŠVERKO, B., GALIĆ, Z.:
RADNE VRIJEDNOSTI...

mjene zbile su se u posljednjem desetljeću 20. stoljeća. U samo nekoliko godina tranzicija je dotaknula gotovo sve institucije 28 tranzicijskih zemalja te je imala izravne posljedice na život desetaka milijuna njihovih stanovnika. Danas općenito stoji da se radilo o mnogo složenijem i mukotrpnijem procesu nego što se u početku činilo (vidi npr. ten Horn, Šverko i Zinovieva, 1999.).

Tranzicija je istodobno zahvatila ekonomska i sociokulturna obilježja postsocijalističkih zemalja, ilustrirajući njihovu povezanost i međusobnu uvjetovanost. Od stanovnika tranzicijskih zemalja zahtijevalo se da u kratkom roku odustanu od normi koje je proklamiralo socijalističko društvo (poput socijalne jednakosti ili društvenoga vlasništva poduzeća) i prihvate nove (poput poduzetništva ili nesigurnosti zaposlenja), kako bi se ostvarila "preobrazba socijalističkog identiteta društva i odbacilo socijalističko nasljeđe" (Topolčić, 1998.; str. 213). Nije stoga čudno što su 90-ih godina 20. stoljeća bila aktualna istraživanja radnih vrijednosti stanovnika tranzicijskih zemalja, u kojima su tada prikupljeni podaci uspoređeni s onima iz 1960-ih, 1970-ih ili 1980-ih godina. Rezultati su upućivali na zamjetnu promjenu vrijednosnoga sustava u odnosu na socijalističko razdoblje (Jernei i Šverko, 2001.; Konrad, 2000.; Maslić Seršić i Šverko, 2000.; Topalova, 1994.; Topolčić, 1998.; Šverko, 1999.). Najčešće je registriran porast utilitarnoga sklopa vrijednosti, osobito važnosti dobre zarade i sigurnosti posla. Ova promjena u radnim vrijednostima može se interpretirati prije svega na temelju poznavanja negativnih pojava koje su u manjoj ili većoj mjeri pratile tranzicijski proces u svim zemljama. Zbog ekonomske krize došlo je do pada životnoga standarda i porasta stope nezaposlenosti, a siromaštvo i neizvjesnost bili su za mnoge ljude prva posljedica tranzicije koju su osjetili na vlastitoj koži. U skladu s time, u tom razdoblju većina je zaposlenih vrlo niskim procjenjivala stupanj ostvarenosti ekstrinzičnih faktora zadovoljstva poslom, kao što su dostatnost zarade, pravednost plaće ili mogućnost napredovanja (Maslić Seršić i Šverko, 2000.; Roe i sur., 2000.; Zinovieva, ten Horn i Roe, 1994.).

Godine 1993. počeli smo sustavno pratiti podatke o općem zadovoljstvu poslom te o važnosti i ostvarenosti pojedinih aspekata posla zaposlenih osoba u Hrvatskoj. Ispitivanjem smo obuhvatili sljedeće značajke posla: zanimljivost posla, mogućnost napredovanja, pravednost plaće, dostatnost zarade, ugodnost suradnika, sudjelovanje u odlučivanju, sigurnost posla, uvjeti rada i sposobnost rukovodstva. Podaci su prikupljeni svake godine na prigodnom uzorku zaposlenika različitih demografskih karakteristika, a namjera nam je bila istražiti hijerarhiju važnosti i stupanj ostvarenosti navedenih značajki posla u razdoblju tranzicije i socioekonomske

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 14 (2005),
BR. 6 (80),
STR. 1039-1054

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,
ŠVERKO, B., GALIĆ, Z.:
RADNE VRIJEDNOSTI...

krize. Kako je privatizacija bila ključni tranzicijski proces, zanimala nas je i usporedba odgovora osoba zaposlenih u privatnim tvrtkama, državnim tvrtkama i budžetskim ustanovama. Od 1993. do 1997. godine prikupljeni su odgovori od 1392 osobe, a rezultati su izneseni u više priopćenja te u radu objavljenom 2000. godine (Maslić Seršić i Šverko, 2000.). Nalazi upućuju na sljedeće općenite zaključke:

(1) Zaposleni u Hrvatskoj visoko su ocijenili važnost svih ispitivanih aspekata posla. Na ljestvici od 1 do 5 sve su prosječne vrijednosti bile veće od 4,2. Na vrhu hijerarhije važnosti nalazili su se dobra zarada, sposobno rukovodstvo i pravedna plaća. U usporedbi s nalazima iz socijalističkoga razdoblja (Šverko, 1982.), osobito je porasla procjena važnosti sposobnoga rukovodstva i sigurnosti posla.

(2) Procjene ostvarenosti pojedinih aspekata posla bile su izrazito niske. To posebno vrijedi za najvažnije aspekte – zaradu, pravednu plaću i sposobno rukovodstvo – ali i za sudjelovanje u odlučivanju i mogućnost napredovanja. Na ljestvici od 1 do 5 prosječna ostvarenost za sve navedene aspekte bila je manja od 2,8.

(3) Usprkos niskim procjenama ostvarenosti različitih aspekata posla, procjene općega zadovoljstva bile su relativno visoke. Ukupno 53,6% zaposlenika bilo je "vrlo zadovoljno" ili "zadovoljno", a samo 3% "vrlo nezadovoljno". Velik postotak ljudi koji izjavljuju da su općenito zadovoljni svojim poslom te malen postotak "vrlo nezadovoljnih" nalaz je u skladu s onima koji se dobivaju u nacionalnim studijama zadovoljstva poslom u zapadnim zemljama (vidi Argyle, 1990.; Weaver, 1980.).

(4) Opće zadovoljstvo i stupanj ostvarenosti pojedinih aspekata posla najvišim su procjenjivale osobe zaposlene u privatnim tvrtkama. Iza njih obično su slijedile budžetske ustanove pa državne tvrtke.

Visoke procjene važnosti pojedinih aspekata posla, uz istodobno niske procjene njihove ostvarenosti, kao i promjene u strukturi radnih vrijednosti, objasnili smo učincima gospodarske i političke krize u kojoj se Hrvatska našla u razdoblju prikupljanja podataka (vidi Horvat, 1997.; Vojnić, 1993., 1997., 1998.). Pad životnoga standarda, porast opće i radne nesigurnosti naglasili su važnost ekonomske sigurnosti, a zbog nove uloge rukovoditelja u tržišnom gospodarstvu porasla je važnost sposobnoga rukovodstva. Niske procjene ostvarenosti pojedinih aspekata posla upućivale su na realno smanjenu mogućnost ostvarivanja individualnih ciljeva rada u tom razdoblju. Bila je to posljedica pokretanja procesa restrukturiranja naslijeđenih organizacijskih sustava te visokih ratnih troškova države, što su osjetili pojedinci. Zbog svega navedenoga, dobiveni su rezultati dobro ocrtavali društvenu i ekonomsku situaciju u našoj zemlji 1990-ih godina.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 14 (2005),
BR. 6 (80),
STR. 1039-1054

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,
ŠVERKO, B., GALIĆ, Z.:
RADNE VRIJEDNOSTI...

No situacija se u međuvremenu promijenila. U odnosu na razdoblje našega prvog prikupljanja podataka (1993.-1997.), današnje su političke i ekonomske prilike u Hrvatskoj bitno drugačije: rat i neposredno poslijeratno vrijeme su iza nas; iako tranzicija još nije završena, velik je dio organizacija restrukturiran, a ojačalo je poduzetništvo i privatno vlasništvo. Prema podacima Ekonomskog instituta u Zagrebu, Ministarstva financija Republike Hrvatske i Sektora za makroekonomske analize Hrvatske gospodarske komore (vidi izvještaje *Croatian Economic Outlook*, 2004.; *Hrvatsko gospodarstvo u razdoblju 1994-2002*, prosinac 2003.; *Privredna kretanja i ekonomska politika*, 2004.), bruto domaći proizvod od 1994. godine raste. Njegov realni pad u odnosu na prethodnu godinu posljednji je put zabilježen 1994. godine i tada je iznosio oko 68% BDP-a ostvarenog 1990. godine. Uz prosječnu stopu rasta od 4,3%, BDP je u 2002. godini dosegao oko 94% razine prijeratne 1990. godine. Dakle, posljednje dvije godine Hrvatska se, prema iznosu realnoga bruto domaćega proizvoda, konačno vratila na pozicije predtranzicijskoga i prijeratnoga razdoblja. U odnosu na druge tranzicijske zemlje, EU, Japan i SAD, Hrvatska je od 1994. do 2002. godine ostvarila najveći porast BDP-a po glavi stanovnika (Izvor: *WIW, European Commission*). Pokazatelj je to smanjenja ekonomske krize, ali i njezina intenziteta, koji je maksimum dostigao sredinom 1990-ih godina. No, unatoč trendu oporavka, Hrvatska i danas ostvaruje manje od 50% europskoga BDP-a po glavi.

Trendove promjena bruto domaćega proizvoda pratila je i prosječna neto plaća. Najnižu su razinu plaće dostigle 1992. godine, kada je prosječna plaća iznosila 125 USD ili 28% iznosa prosječne neto plaće 1990. godine. Pad prosječne neto plaće pratio je porast individualnih razlika u iznosu plaće. Došlo je do ubrzana raslojavanja društva, a razlika između bogatih i siromašnih povećavala se. Stoga možemo zaključiti kako je sredinom 1990-ih godina velik dio stanovništva Hrvatske bio pogođen siromaštvom, a svojim redovitim radom nije mogao ostvariti materijalne ciljeve rada. Od 1992. godine prosječna neto plaća raste, a od 1997. godine porast plaća više ne prati porast proizvodnosti rada. Plaće rastu brže i do danas su nerealno visoke. Glavni razlog tome jesu neosnovano visoke plaće u javnom sektoru. Godine 2002. prosječna plaća konačno je prešla razinu prosjeka 1990. godine i iznosila 473 USD. U odnosu na razne pravne subjekte, plaće su od 2000. godine najbrže rasle u budžetskim ustanovama. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (vidi www.dsz.hr), prosječna neto plaća u srpnju 2004. godine iznosila je 4209 kuna.

Kako se ove nove makroekonomske promjene odražavaju na stavove prema radu? Da bismo to provjerili, 2000. godine nastavili smo pratiti radne vrijednosti i stavove hrvat-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 14 (2005),
BR. 6 (80),
STR. 1039-1054

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,
ŠVERKO, B., GALIĆ, Z.:
RADNE VRIJEDNOSTI...

skih zaposlenika. Namjera nam je bila utvrditi razlike u odnosu na podatke koje smo prikupili od 1993. do 1997. godine te istražiti odražavaju li radne vrijednosti, stupanj ostvarenosti ciljeva rada i opće zadovoljstvo poslom trendove koje nalazimo na makroekonomskoj razini. S obzirom na socijalne i ekonomske prilike posljednjih godina, pretpostavili smo i određene promjene u vrijednosnim sudovima i stavovima. Prvo, zbog ublažavanja ekonomske krize i makroekonomskih pokazatelja trenda napretka, očekujemo porast zadovoljstva poslom i stupnja ostvarenosti pojedinih aspekata rada. Drugo, budući da makroekonomski pokazatelji još uvijek ocrtavaju sliku ekonomske krize, očekujemo da će ostvarenost pojedinih aspekata posla i dalje biti niska. Treće, kako je u međuvremenu porasla i stopa nezaposlenosti (trenutačno se kreće oko 18%), očekujemo porast važnosti sigurnosti zaposlenja. Četvrto, zbog većega rasta plaća zaposlenih u javnom sektoru u odnosu na privatni te zbog većeg udjela privatnih tvrtki u ukupnom broju organizacija koje čine gospodarstvo Hrvatske očekujemo da su zadovoljstvo poslom i ostvarenost pojedinih aspekata rada više porasli u budžetskim ustanovama i državnim tvrtkama. Ovaj trend trebao bi se manifestirati u smanjenju razlika u općem zadovoljstvu poslom i ostvarenosti pojedinih aspekata posla između zaposlenika privatnih tvrtki, državnih tvrtki i budžetskih ustanova.

METODA

Ispitanici i postupak

Podaci za ovo istraživanje prikupljali su se svake godine u dva petogodišnja razdoblja: 1993.-1997. i 2000.-2004. godine. Zbog poteškoća u pristupu radnim organizacijama, ispitivanje je od samoga početka provedeno na prigodnom uzorku zaposlenika, u suradnji sa studentima treće godine studija psihologije. Studenti su u okviru terenskih vježbi iz kolegija Psihologija rada dobivali upute da intervjuiraju osobe obaju spolova, različitih dobnih skupina te različite razine obrazovanja, zaposlene u privatnim tvrtkama, državnim tvrtkama ili budžetskim ustanovama. Na taj su način svake godine prikupljeni odgovori između 147 i 238 osoba. U Tablici 1 prikazane su demografske karakteristike uzorka s obzirom na dvije glavne nezavisne varijable – vrstu organizacije i razdoblje prikupljanja podataka. Iz prikazanih podataka vidi se da u privatnim tvrtkama imamo relativno najveći udio muških ispitanika, dok žene čine gotovo dvije trećine uzorka zaposlenika budžetskih ustanova. Zaposlenici privatnih poduzeća u prosjeku su mlađi od zaposlenika organizacija u državnom vlasništvu i zaposlenika budžetskih ustanova. Zaposlenici budžetskih ustanova u prosjeku su obrazovaniji od preostalih dviju

skupina zaposlenika. Ove razlike, koje vjerojatno odražavaju razlike i u ukupnoj populaciji zaposlenih, uzete su u obzir u daljnjim analizama.

➔ **TABLICA 1**
 Deskripcija uzorka
 (N=2210)

| Tip organizacije | Broj sudionika | % muških | Dob | Staż | Kvalifikacija |
|------------------------|----------------|----------|------|------|---------------|
| Privatna tvrtka | 911 | 52 | 34,3 | 12,0 | 3,1 |
| Državna tvrtka | 702 | 44,4 | 39,7 | 17,2 | 3,1 |
| Budžetska ustanova | 530 | 36,6 | 40,4 | 17,2 | 3,7 |
| Razdoblje prikupljanja | | | | | |
| 1993.-1997. | 1349 | 46,2 | 37,5 | 14,9 | 3,2 |
| 2000.-2004. | 792 | 44,8 | 37,8 | 15,2 | 3,3 |

Napomena. Kvalifikacija: 1 = nekvalificirani i polukvalificirani radnik, 2 = kvalificirani radnik, 3 = službenik sa srednjom stručnom spremom, 4 = viša i visoka stručna sprema

Podaci koje ćemo prikazati u ovom radu prikupljeni su kratkim upitnikom kojega je primjena bila individualna, a vrijeme ispunjavanja kretalo se između 5 i 10 minuta. Sudjelovanje u istraživanju bilo je dobrovoljno i anonimno.

Upitnik

Upitnik je sadržavao nekoliko pitanja o demografskim karakteristikama ispitanika, jedno pitanje za procjenu općega zadovoljstva poslom te niz ljestvica za procjenu važnosti i ostvarenosti devet aspekata posla. Istraživani aspekti posla bili su:

1. zanimljiv posao koji je poticajan i ugodan
2. mogućnost napredovanja u skladu s mogućnostima zaposlenika
3. ugodni i podržavajući suradnici
4. pravedna plaća razmjerna zaslugama pojedinca
5. dobra zarada koja omogućuje pristojan život
6. sposobno rukovodstvo u vođenju posla i brizi o ljudima
7. dobri radni uvjeti (udobna i čista okolina, podnošljiva buka i temperatura itd.)
8. mogućnost sudjelovanja u odlučivanju o nekim pitanjima koja se tiču vlastita posla
9. siguran posao bez prijetnje otkazom.

Sudionici su na ljestvici od 5 stupnjeva procjenjivali: (A) koliko im je važan pojedini aspekt posla i (B) u kojoj je mjeri prisutan na njihovu sadašnjem poslu. Kao primjer navodimo dvije čestice:

1. Poticajan i zanimljiv posao koji čovjeka veseli:
 A: To mi je općenito: nevažno 1 2 3 4 5 važno
 B: U svom poslu to: nemam 1 2 3 4 5 imam
2. Dobra zarada koja omogućuje pristojan život:

A: To mi je općenito: nevažno 1 2 3 4 5 važno

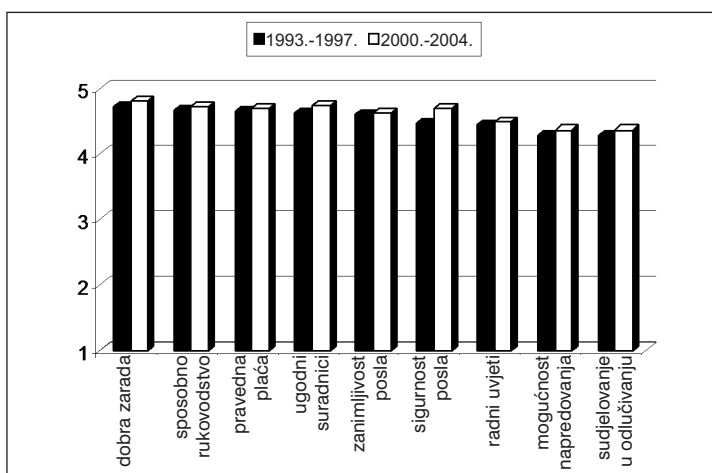
B: U svom poslu to: nemam 1 2 3 4 5 imam

Ukupno zadovoljstvo poslom ispitivano je jednom čestim. Svaki sudionik trebao je uzeti u obzir sve prednosti i nedostatke svojega trenutnog posla te procijeniti svoje ukupno zadovoljstvo u rasponu od 1 (vrlo nezadovoljan) do 5 (vrlo zadovoljan).

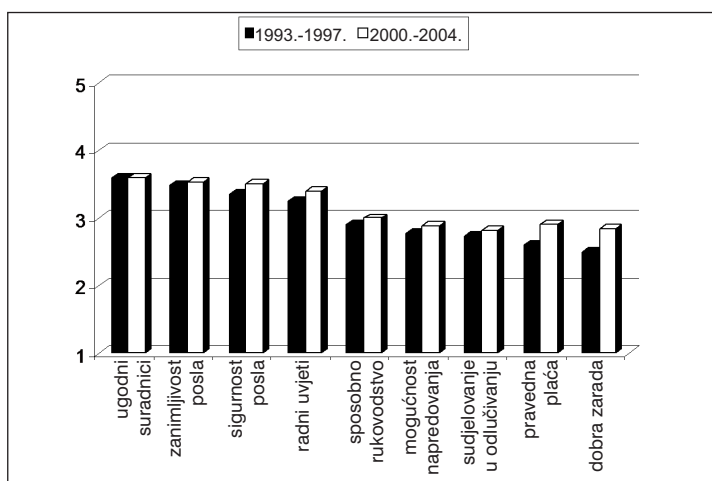
REZULTATI

Na slikama 1 i 2 prikazane su prosječne procjene važnosti (slika 1) te stupnja ostvarenosti (slika 2) devet ispitivanih aspekata posla svih ispitanika obuhvaćenih našim istraživanjem u dva razdoblja: u razdoblju intenzivne recesije gospodarstva (1993.-1997.) i u razdoblju postupnog oporavka (2000.-2004.). Podaci su razvrstani slijeva nadesno s obzirom na izraženu važnost i ostvarenost pojedinog aspekta posla u prvom istraživačkom razdoblju.

➔ SLIKA 1
 Usporedba prosječnih procjena važnosti devet aspekata posla od 1993. do 1997. (N=1336) i 2000.-2004. (N=780)



➔ SLIKA 2
 Usporedba prosječnih procjena ostvarenosti devet aspekata posla od 1993. do 1997. (N=1336) i 2000.-2004. (N=780)



Prikazani podaci upućuju na nekoliko zaključaka. Prvo, ispitani zaposlenici sve aspekte posla u oba razdoblja procjenjuju izrazito važnima. Drugo, važnost svih aspekata posla veća je između 2000. i 2004. godine, premda su razlike u apsolutnom smislu male (od 0,01 do 0,21). Treće, u oba razdoblja najveću važnost imaju dobra zarada, sposobno rukovodstvo, pravedna plaća i ugodni suradnici. Iako se ove četiri radne vrijednosti procjenjuju u oba razdoblja kao najvažnije, njihov redoslijed u hijerarhiji ponešto se mijenja: između 2000. i 2004. godine važnost ugodnih suradnika postaje veća od važnosti sposobnoga rukovodstva i pravedne plaće. Od ostalih vrijednosti u drugom razdoblju povećava se važnost sigurnosti posla, dok se mogućnost napredovanja i sudjelovanje u odlučivanju u oba razdoblja nalaze na dnu hijerarhije važnosti. Četvrto, ostvarenost navedenih aspekata posla izrazito je niža od njihove važnosti u oba navedena razdoblja. Iako se ostvarenost svih vrijednosti povećava između 2000. i 2004. godine (u rasponu od 0,01 za ugodne suradnike do 0,35 za pravednu plaću), ipak valja napomenuti da je ona za pojedine aspekte posla i između 2000. i 2004. godine zabrinjavajuće niska (npr. 2,82 za sudjelovanje u odlučivanju i 2,84 za dobru zaradu).

Kako bismo provjerili statističku značajnost razlika između prosječnih procjena prikupljenih u dva razdoblja te ispitali postojanje razlika između zaposlenika privatnih tvrtki, državnih tvrtki i budžetskih ustanova, podatke smo obradili višesmjernom analizom kovarijance, pri čemu su dva nezavisna faktora bila: vrsta organizacije u kojoj je osoba zaposlena (privatna tvrtka, državna tvrtka ili budžetska ustanova) i razdoblje u kojem su podaci prikupljeni (1993.-1997. ili 2000.-2004.). Zavisne varijable bile su procjene važnosti i ostvarenosti pojedinog aspekta posla. Prikupljene demografske karakteristike sudionika istraživanja – dob, spol, radni staž i razina kvalifikacije – imale su status kovarijati. Glavni rezultati prikazani su u Tablicama 2 i 3.

Premda su procjene važnosti u svim usporednim grupama izrazito visoke, rezultati upućuju i na neke razlike među njima. Tako bilježimo statistički značajno veću procjenu važnosti ugodnih suradnika ($p < 0,01$), sudjelovanja u odlučivanju ($p < 0,05$) te sigurnosti posla ($p < 0,01$) od 2000. do 2004. godine u odnosu na razdoblje 1993. do 1997. Značajan glavni efekt tipa organizacije u kojoj sudionik radi dobiven je kod procjene važnosti pravedne plaće ($p < 0,01$) i dobre zarade ($p < 0,05$). *Post hoc* usporedba pokazuje da osobe zaposlene u privatnom sektoru vrednuju pravednost plaće značajno više od osoba zaposlenih u budžetskim ustanovama, dok se zaposlenici državnih tvrtki ne razlikuju u procjenama ni od zaposlenika privatnih tvrtki ni od onih iz budžetskih ustanova. Vrijednost dobre zarade statistički je značajno veća, pak, kod zaposleni-

● **TABLICA 2**
Pregled rezultata analize kovarijance važnosti devet aspekata posla: F-omjeri i njihove značajnosti

●● **TABLICA 3**
Pregled rezultata analize kovarijance ostvarenosti devet aspekata posla: F-omjeri i njihove značajnosti

ka državnih tvrtki u odnosu na zaposlenike budžetskih ustanova. Interakcija dvaju glavnih faktora značajna je samo kod procjene važnosti zanimljivosti posla ($p < 0,05$): važnost zanimljivosti posla porasla je u zaposlenika državnih tvrtki, kod zaposlenika budžetskih ustanova smanjuje se, a u privatnim tvrtkama ostaje ista. Sve navedene razlike u procjenama važnosti u apsolutnom su smislu vrlo male i kreću se u rasponu od 0,01 do 0,21 između prvoga i drugoga razdoblja prikupljanja (pri čemu je najveći porast u važnosti sigurnosti posla) te između 0 i 0,13 između raznih organizacija.

| Aspekt posla | Faktori | | | Kovarijate | | | |
|----------------------------|--------------|-----------|-------------|-------------------|--------|---------|----------------------------|
| | Organizacija | Razdoblje | Interakcija | Spol ¹ | Dob | Stož | Kvalifikacija ² |
| Zanimljivost posla | 2,60 | 0,16 | 3,37* | 20,19** | 3,78 | 15,90** | 28,83** |
| Mogućnost napredovanja | 1,07 | 3,77 | 0,67 | 2,80 | 0,14 | 5,11* | 8,31** |
| Ugodni suradnici | 0,41 | 12,59** | 1,00 | 22,84** | 5,32* | 1,26 | 1,96 |
| Pravedna plaća | 5,94** | 1,52 | 0,33 | 10,47** | 6,17* | 3,78 | 0,22 |
| Dobra zarada | 3,05* | 2,11 | 0,96 | 0,31 | 1,53 | 1,05 | 0,17 |
| Sposobno rukovodstvo | 1,25 | 1,69 | 1,73 | 10,66** | 0,00 | 0,11 | 4,33* |
| Uvjeti rada | 0,34 | 1,26 | 0,57 | 63,63** | 3,50 | 5,12* | 0,31 |
| Sudjelovanje u odlučivanju | 0,32 | 4,86* | 0,31 | 3,77 | 0,06 | 0,04 | 7,16** |
| Sigurnost posla | 1,12 | 29,70** | 1,79 | 78,90** | 7,57** | 18,87** | 8,45** |

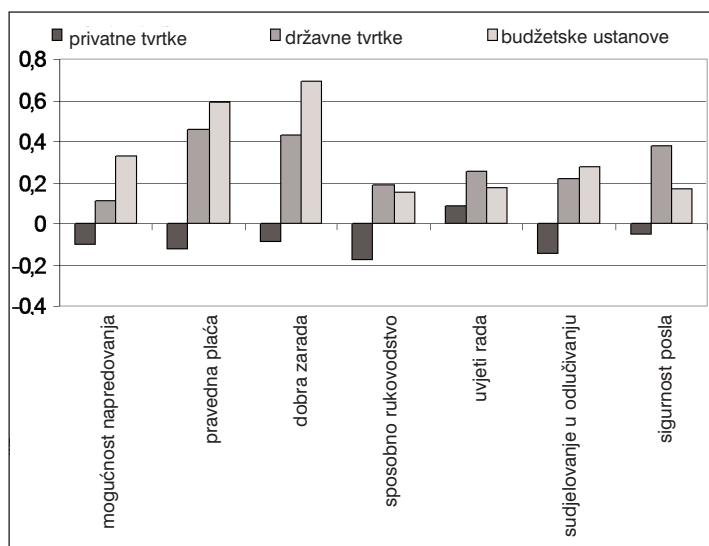
Napomena. Spol: 1 = muški, 2 = ženski; kvalifikacija: 1 = nekvalificirani i polukvalificirani radnik, 2 = kvalificirani radnik, 3 = službenik sa srednjom stručnom spremom, 4 = viša i visoka stručna sprema; ** $p < ,01$; * $p < ,05$

| Aspekt posla | Faktori | | | Kovarijate | | | |
|----------------------------|--------------|-----------|-------------|-------------------|---------|---------|----------------------------|
| | Organizacija | Razdoblje | Interakcija | Spol ¹ | Dob | Stož | Kvalifikacija ² |
| Zanimljivost posla | 9,56** | 0,47 | 2,29 | 0,21 | 3,50 | 0,37 | 30,64** |
| Mogućnost napredovanja | 7,32** | 2,35 | 4,02 | 7,25** | 0,48 | 1,71 | 23,77** |
| Ugodni suradnici | 0,83 | 0,01 | 0,45 | 5,64* | 0,01 | 1,24 | 0,07 |
| Pravedna plaća | 52,76** | 23,75** | 15,96** | 2,80 | 4,94* | 7,72** | 0,23 |
| Dobra zarada | 48,77** | 37,85** | 18,90** | 12,89** | 6,87** | 9,52** | 1,07 |
| Sposobno rukovodstvo | 23,74** | 0,66 | 4,90** | 0,49 | 4,27* | 5,82* | 0,74 |
| Uvjeti rada | 1,58 | 5,71* | 0,80 | 16,02** | 14,46** | 13,31** | 13,30** |
| Sudjelovanje u odlučivanju | 37,47** | 2,39 | 5,50** | 0,46 | 6,99** | 3,38 | 12,90** |
| Sigurnost posla | 1,54 | 6,42* | 4,63* | 0,17 | 0,01 | 1,43 | 3,41 |

Napomena. Spol: 1 = muški, 2 = ženski; kvalifikacija: 1 = nekvalificirani i polukvalificirani radnik, 2 = kvalificirani radnik, 3 = službenik sa srednjom stručnom spremom, 4 = viša i visoka stručna sprema; ** $p < ,01$; * $p < ,05$

Analiza kovarijance ostvarenosti radnih vrijednosti (Tablica 3) pokazuje više razlika među promatranim skupinama. Od 2000. do 2004. godine – za razliku od 1993. do 1997. godine – zaposlenici su u prosjeku zadovoljniji ostvarenošću sljedećih aspekata posla: pravedne plaće ($p < 0,01$), dobre zarade ($p < 0,01$), uvjeta rada ($p < 0,05$) i sigurnosti posla ($p < 0,05$). Za šest aspekata posla (zanimljivost posla, mogućnost napredovanja, pravedna plaća, dobra zarada, sposobno rukovodstvo, sudjelovanje u odlučivanju) statistički je značajan glavni faktor vrste organizacije. Ostvarenost navedenih aspekata posla najveća je u privatnim tvrtkama. Pritom su zanimljivost posla, mogućnost napredovanja i sudjelovanje u odlučivanju najdostupniji u privatnom sektoru, zatim u budžetskim ustanovama, a tek onda u državnim tvrtkama (sve su razlike statistički značajne). Zaposlenici državnih tvrtki i budžetskih ustanova ne razlikuju se u procjenama ostvarenosti pravedne plaće, dobre zarade i sposobnoga rukovodstva. Čak za 7 od 9 ispitivanih aspekata posla utvrđena je značajna interakcija glavnih faktora razdoblja prikupljanja podataka i vrste organizacije. To su sljedeći aspekti posla: mogućnost napredovanja, pravednost plaće, dobra zarada, sposobno rukovodstvo, uvjeti rada, sudjelovanje u odlučivanju te sigurnost posla. U svim analizama interakcija slijedi isti obrazac: ostvarenost radnih vrijednosti u funkciji razdoblja prikupljanja podataka ostaje jednaka ili se smanjuje za privatne tvrtke, dok u budžetskim ustanovama i državnim tvrtkama raste. Razlike korigiranih prosječnih procjena ostvarenosti navedenih sedam aspekata posla za privatne tvrtke, državne tvrtke i budžetske ustanove prikazane su na slici 3.

➔ SLIKA 3
Prikaz razlika u ostvarenosti sedam aspekata posla između 2000.-2004. i 1993.-1997. za tri vrste organizacija

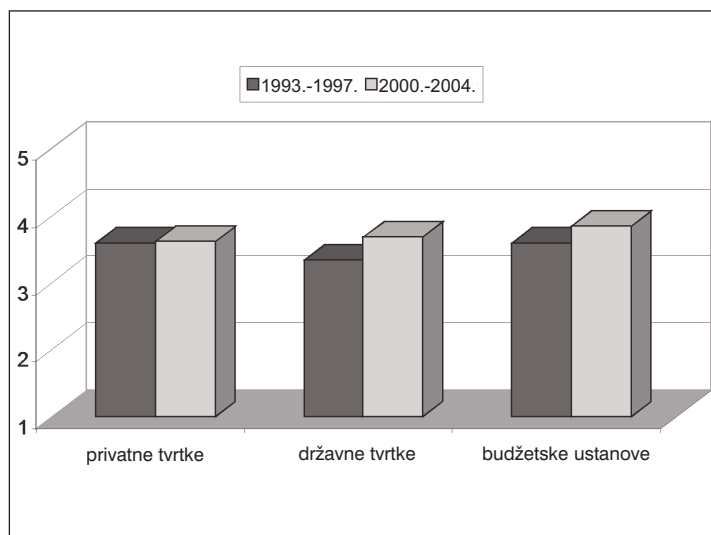


DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 14 (2005),
BR. 6 (80),
STR. 1039-1054

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,
ŠVERKO, B., GALIĆ, Z.:
RADNE VRIJEDNOSTI...

Analiza općega zadovoljstva poslom pokazuje da su ispitanici zaposlenici uglavnom zadovoljni poslom koji obavljaju. Njih 12,4% je "vrlo zadovoljno"; 48,4% "zadovoljno"; 26,5% "ni zadovoljno ni nezadovoljno"; 9,5% "nezadovoljno"; 3,2% "vrlo nezadovoljno". Kako bismo provjerili je li se mijenjalo opće zadovoljstvo poslom naših ispitanika tijekom vremena te utvrdili koje razlike u općem zadovoljstvu ovisе o tipu organizacije, ponovno smo proveli višesmjernu analizu kovarijance. Rezultati pokazuju značajan glavni efekt razdoblja u kojem su podaci prikupljeni ($p < 0,01$), glavni efekt tipa organizacije u kojoj zaposlenik radi ($p < 0,01$) te interakciju među njima ($p < 0,02$). Opće zadovoljstvo značajno je veće od 2000. do 2004. godine, prema onomu od 1993. do 1997. godine. Pritom veće opće zadovoljstvo poslom izražavaju zaposlenici budžetskih ustanova i zaposlenici privatnih poduzeća u odnosu na zaposlenike državnih tvrtki. Značajna interakcija između nezavisnih varijabli upućuje na promjene zadovoljstva poslom u promatranim razdobljima za zaposlenike državnih tvrtki, privatnih tvrtki te zaposlenike budžetskih ustanova. Dok su u državnom sektoru procjene općega zadovoljstva porasle, u privatnom su na istoj razini kakve su bile između 1993. i 1997. godine. Prosječne procjene zadovoljstva poslom zaposlenika privatnih poduzeća, državnih poduzeća i budžetskih ustanova u dva promatrana razdoblja prikazane su na slici 4.

➔ SLIKA 4
Opće zadovoljstvo poslom osoba zaposlenih u privatnim tvrtkama, državnim tvrtkama te budžetskim ustanovama između 1993.-1997. i 2000.-2004.



RASPRAVA

Dobiveni rezultati još su jednom nedvojbeno potvrdili kako zaposleni u Hrvatskoj smatraju da im njihov posao nudi male i najčešće nezadovoljavajuće mogućnosti za ostvarivanje individualnih ciljeva rada. Budući da se ovaj nalaz ponavlja u različitim razdobljima prikupljanja podataka, vrijedi za zapo-

slenike privatnoga i državnoga sektora i neovisan je o demografskim karakteristikama zaposlenika, možemo ga smatrati općim obilježjem tranzicijske Hrvatske. Osujećenost ostvarivanja radnih vrijednosti, posebno ekonomskih, najistaknutija je karakteristika ispitivanih stavova prema poslu. Smatramo kako je ova pojava prije uzrok nego posljedica visokih procjena važnosti pojedinih aspekata posla, kao i dobivene hijerarhije radnih vrijednosti. Doživljaj deprivacije u zadovoljenju potreba odražava se, u skladu s pretpostavkama Maslowljeve teorije motivacije, u visokim procjenama važnosti svih ciljeva rada te u smještanju ekonomskih vrijednosti na sam vrh hijerarhije radnih vrijednosti. Navedeni nalazi slažu se s podacima koje pružaju makroekonomske analize. Oni su slika tranzicije na individualnoj razini, kao što su to BDP ili stopa nezaposlenosti na societalnoj razini. Zato i stavovi prema poslu mogu biti mjerilo uspjeha tranzicijskih procesa.

U skladu s makroekonomskim pokazateljima, dva razdoblja u kojima smo istraživali stavove prema radu hrvatskih zaposlenika okarakterizirali smo kao razdoblje intenzivne recesije gospodarstva (1993.-1997.) i razdoblje postupnog oporavka (2000.-2004.). Pretpostavili smo da će se pozitivni makroekonomski trendovi pokazati i u promjenama stavova, prije svega u višim procjenama općega zadovoljstva poslom i ostvarenosti pojedinih aspekata posla. Dobiveni nalazi to i potvrđuju. Odgovori prikupljeni od 2000. do 2004. godine pokazuju porast općega zadovoljstva poslom, porast ostvarenosti ekonomskih ciljeva rada i upućuju na veće zadovoljstvo uvjetima rada i sigurnošću posla u odnosu na podatke prikupljene od 1993. do 1997. godine. Iako su procjene ostvarenosti pojedinih aspekata posla i nadalje niske, zabilježene pozitivne promjene u stavovima prema poslu važan su indikator ublažavanja ekonomske krize u Hrvatskoj.

Promjene u važnosti i hijerarhiji pojedinih aspekata posla manje su izražene, ali su također očekivane. Kao što smo i pretpostavili, najistaknutija razlika jest ona koja se odnosi na važnost sigurnosti posla ($p < 0,001$). Veća važnost ovog aspekta posla u odnosu na socijalističko razdoblje još je više porasla u promatranim tranzicijskim razdobljima. Posljedica je to stalnoga porasta stope nezaposlenosti, koji se nastavio i nakon 1997. godine (vidi Babić i Galešić, 2002.). Osim sigurnosti posla, porasla je i važnost nekih intrinzičnih aspekata posla – važnost ugodnih suradnika i sudjelovanja u odlučivanju. Veća važnost intrinzičnih ciljeva rada te njihovo više pozicioniranje u hijerarhiji radnih vrijednosti vjerojatno je posljedica pozitivnih promjena u procjenama ostvarenosti ekonomskih ciljeva posla. Stoga ove promjene u radnim vrijedno-

stima također smatramo indirektnim indikatorom ublažavanja ekonomske krize.

Trendovi ublažavanja ekonomske krize ne odražavaju se podjednako u odgovorima zaposlenika privatnoga i državnoga sektora. Kao što smo naveli, razlike uvijek slijede isti obrazac: ostvarenost radnih vrijednosti u susljednim razdobljima prikupljanja podataka ostaje jednaka ili se smanjuje za privatne tvrtke, dok u budžetskim ustanovama i državnim tvrtkama raste. Ovaj trend vrijedi za sedam od devet ispitivanih aspekata posla: mogućnost napredovanja, pravednu plaću, dobru zaradu, sposobno rukovodstvo, uvjete rada, sudjelovanje u odlučivanju i sigurnost posla. Isto vrijedi i za opće zadovoljstvo poslom. Dok su u državnom sektoru procjene općega zadovoljstva porasle, u privatnom su na razini na kojoj su bile između 1993. i 1997. godine. Porast udjela privatnoga sektora u ukupnom gospodarstvu Hrvatske te brži porast plaća u državnom sektoru čini privatne tvrtke manje ekskluzivnim poslodavcima. Međutim, razlike u prosječnim procjenama ostaju u korist zaposlenika privatnih tvrtki.

Pozitivniji stavovi prema poslu u privatnim tvrtkama nisu specifičnost tranzicijskih zemalja. Naime, više istraživanja provedenih u zapadnim zemljama pokazalo je kako su zaposlenici privatnih tvrtki zadovoljniji ostvarenošću ekstrinzičnih i intrinzičnih aspekata posla (Paine, Carroll i Leete, 1966.; Porter i Mitchell, 1967.; Solomon, 1986.). To prije svega vrijedi za usporedbu privatnoga i javnoga sektora kojemu je vlasnik država. Kao mogući razlog navodi se nesklad između ciljeva i strukture javnih institucija (vidi Baldwin i Farley, 1991.; Steel i Warner, 1990.; Wright i Davis, 2001.). Njihova uloga često je vezana uz pružanje mogućnosti svojim zaposlenicima da zadovolje altruističke i druge potrebe višega reda. Međutim, ove organizacije u usporedbi s privatnim tvrtkama u većoj mjeri karakteriziraju birokratska struktura i sukobi, što ometa ostvarenje potreba na individualnoj razini.

Na kraju želimo istaknuti da se vrednovanje uspješnosti tranzicije ne smije ograničiti samo na societalnu razinu i makroekonomske aspekte. Restrukturiranje gospodarstva i cjelokupna preobrazba društva nisu sami sebi cilj, nego sredstvo za poboljšanje čovjekova života. Tranzicijsko restrukturiranje gospodarstva trebalo bi se odraziti ne samo na njegovu veću tržišnu efikasnost nego i na veću mogućnost ostvarivanja individualnih ciljeva rada. Zato smatramo da bi istraživanja relevantnih stavova na reprezentativnom uzorku radno sposobnoga stanovništva unaprijedila vjerodostojnost i povećala preciznost evaluacije makroekonomskih procesa u Hrvatskoj. Nastavak pozitivnih trendova u promjenama stavova prema radu, koje smo u ovom radu utvrdili na prigodnom uzorku ispitanika, bio bi važan indikator uspjeha tranzicije.

LITERATURA

- Argyle, M. (1990.), *The social psychology of work*. London: Penguin Books.
- Babić, B. i Galešić, M. (2002.), Nezaposlenost u Hrvatskoj: stanje i trendovi. U: M. Galešić, D. Maslić Seršić i B. Šverko (ur.), *Psihološki aspekti nezaposlenosti*. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu. [<http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/>]
- Baldwin, J. N. i Farley, Q. A. (1991.), Comparing the public and private sectors in the United States: A review of the empirical literature. U: A. Farazmand (ur.), *Handbook of comparative and development public administration* (str. 27-39). New York: Marcel Dekker.
- Dalić, M., Mervar, A., Nestić, D., Švaljek, S., Žigman, A. (ur.) (2004.), Statistički pregled. *Privredna kretanja i ekonomska politika*, 99, 47-68.
- Horvat, B. (1997.), The results of the backward transition in the Republic of Croatia, str. 81-86. U: M. Buble i sur. (ur.), *Enterprise in transition. Proceedings of the Second international conference on enterprise in transition*. Split: University of Split, Faculty of Economics.
- Hrvatsko gospodarstvo u razdoblju 1994-2002.* (neobjavljeni izvještaj) Hrvatska gospodarska komora – Sektor za makro-ekonomske analize (prosinac, 2003.).
- Jerneić, Ž., Šverko, B. (2001.), Life-role changes in times of socio-economic transition. *Review of Psychology*, 8, 41-47.
- Konrad, E. (2000.), Changes in work motivation during transition: A case from Slovenia. *Applied Psychology: An International Review*, 4, 619-635.
- Maslić Seršić, D. i Šverko, B. (2000.), Croatian workers in the period of transition: a five-year follow-up of job-related attitudes. *Social Science Information*, 2, 363-376.
- Mervar, A. (ur.), *Croatian economic outlook*, 19, July, 2004. Zagreb: Department for macroeconomic analysis and policy/Institute of economics.
- Paine, F. T., Carroll, S. J. i Leete, B. A. (1966.), Need satisfactions of managerial level personnel in a government agency. *Journal of Applied Psychology*, 3, 247-249.
- Porter, L. W. i Mitchell, V. F. (1967.), Comparative study of need satisfactions in military and business hierarchies. *Journal of Applied Psychology*, 2, 139-144.
- Roe, R. A., Zinovieva, I. L., Dienes, E. i ten Horn, L. A. (2000.), A comparison of work motivation in Bulgaria, Hungary, and the Netherlands: Test of a model. *Applied Psychology: An International Review*, 4, 658-687.
- Solomon, E. E. (1986.), Private and public sector managers: An empirical investigation of job characteristics and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 2, 247-259.
- Steel, B. S. i Warner, R. L. (1990.), Job satisfaction among early labor force participants: Unexpected outcomes in public and private sector comparisons. *Review of Public Personnel Administration*, 3, 4-22.
- Šverko, B. (1982.), Istraživanja hijerarhije motivacijskih faktora u našoj industriji i mjesto osobnog dohotka u toj hijerarhiji. U: J. Obradović (ur.), *Psihologija i sociologija organizacije*, str. 281-288. Zagreb: Školska knjiga.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 14 (2005),
BR. 6 (80),
STR. 1039-1054

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,
ŠVERKO, B., GALIĆ, Z.:
RADNE VRIJEDNOSTI...

Šverko, B. (1999.), The Work Importance Study: Recent changes of values in Croatia. *Applied Psychology: An International Review*, 1, 89-110.

Ten Horn, L. A., Šverko, B. i Zinovieva, I. L. (1999.), Introduction, str. 5-9. U: L. A. ten Horn, B. Šverko i I. L. Zinovieva (ur.), *Organization psychology and transition processes in Central and Eastern Europe*. Proceedings of a conference held in Dubrovnik, September 30 – October, 3 1998.

Topalova, V. (1994.), Changes in the attitude to work and unemployment during the period of social transition. U: R. A. Roe i V. Russinova (ur.), *Psychological aspects of employment: European perspectives*, str. 21-28. Tilburg: Tilburg University Press.

Topolčić, D. (1998.), Zaposleni u novom radnom okružju: postojanost ili promjenjivost radnih vrijednosti. U: I. Rogić i Z. Zeman (ur.), *Privatizacija i modernizacija*, str. 211-233. Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.

Vojnić, D. (1993.), Croatian economy in transition, str. 95-120. U: Ž. Rohatinski (ur.), *Croatian economic survey*. Zagreb: Institute of economics.

Vojnić, D. (1997.), Countries in transition. Achievements, problems, and prospects, str. 5-23. U: M. Buble i sur. (ur.), *Enterprise in transition*. Proceedings of the Second international conference on enterprise in transition. Split: University of Split, Faculty of Economics.

Vojnić, D. (1998.), Europske zemlje u tranziciji/Quo vadis Croatia. *Hrvatska gospodarska revija*, 9, 1031-1044.

Weaver, C. N. (1980.), Job satisfaction in the United States in the 1970s'. *Journal of Applied Psychology*, 65, 364-367.

Wright, B. E. i Davis, B. S. (2001.), Job satisfaction in the public sector. The role of the work environment. *American Review of Public Administration*, 1, 70-90.

Zinovieva, I. L., ten Horn, L. A. i Roe, R. A. (1994.), Work motivation in "postsocialist" industrial organizations. *European Work and Organizational Psychologist*, 3, 251-262.

Work Values and Job-Related Attitudes in Croatia: What Changed in Comparison with the 1990s?

Darja MASLIĆ SERŠIĆ, Branimir ŠVERKO, Zvonimir GALIĆ
Faculty of Philosophy, Zagreb

This study compares occupational goals and job-facet satisfaction of Croatian employees assessed in two periods: a period of severe transition crisis (1993-1997) and a period of gradual recovery (2000-2004). The number of employees questioned in the two periods was 1349 and 792, respectively. They assessed the importance and attainability of nine job aspects (job content, co-workers, management, fair salary, good pay, advancement possibilities, working

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 14 (2005),
BR. 6 (80),
STR. 1039-1054

MASLIĆ SERŠIĆ, D.,
ŠVERKO, B., GALIĆ, Z.:
RADNE VRIJEDNOSTI...

conditions, participation in decision making, and job security). The results revealed that good pay was rated as the most important job aspect during both surveyed periods. Low perceived attainability of most job factors indicated a profound deficiency in the satisfaction of employees' needs in both periods. Slightly better general job satisfaction and job-facet satisfaction was recorded in the second surveyed period indicating, perhaps, that gradual improvement in macroeconomic performance has elicited the first signs of subjective betterment.

Arbeitsrelevante Werte und Einstellungen zur Arbeit unter kroatischen Arbeitnehmern: Was hat sich im Verhältnis zu den 1990er-Jahren verändert?

Darja MASLIĆ SERŠIĆ, Branimir ŠVERKO, Zvonimir GALIĆ
Philosophische Fakultät, Zagreb

Der Verfasser vergleicht in seinem Aufsatz die Ergebnisse zweier Untersuchungen über arbeitsrelevante Werte und das Ausmaß an Zufriedenheit, das kroatische Arbeitnehmer bezüglich verschiedener Aspekte ihrer Erwerbstätigkeit bezeugten. Die Untersuchungen fielen in zwei verschiedene Zeitabschnitte: in die Zeit des intensiven wirtschaftlichen Rückgangs zwischen 1993 und 1997 und die Jahre des allmählichen Wiederaufstiegs von 2000 bis 2004. An der ersten Umfrage nahmen 1349, an der zweiten 792 Personen teil. Die Umfrageteilnehmer äußerten sich zu Bedeutung und Realisierungsaussichten folgender arbeitsrelevanter Werte: Reiz und Attraktivität, Aufstiegschancen, gerechte Entlohnung, guter Verdienst, angenehmes Arbeitsklima, Mitbestimmungsrecht, gesicherter Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen und kompetente Firmenleitung. Die Ergebnisse zeigten, dass in beiden Zeitabschnitten ein guter Verdienst an erster Stelle stand. Die geringe Einschätzung der Realisierungsmöglichkeit eines Großteils der angeführten Aspekte verweist darauf, welche geringe Chancen die Arbeitnehmer in beiden untersuchten Zeitabschnitten hatten, ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Eine größere Zufriedenheit bezüglich Arbeitsstelle und Realisierungsmöglichkeiten einzelner Arbeitsaspekte konnte bei der zweiten Untersuchung festgestellt werden. Dies zeigt vielleicht, dass die allmähliche makroökonomische Lageverbesserung auch die ersten Anzeichen einer subjektiven Verbesserung ausgelöst hat.