

RADNE VRIJEDNOSTI I ZADOVOLJSTVO POSLOM S OBZIROM NA NEKE SOCIODEMOGRAFSKE ZNAČAJKE

ANA PROROKOVIĆ

Sveučilište u Zadru, Odjel za psihologiju
University of Zadar, Department of psychology

ZLATKO MILIŠA

Sveučilište u Zadru, Odjel za pedagogiju
University of Zadar, Department of pedagogy

ANTONIO KNEZ

Sveučilište u Zadru, Odjel za ekonomiju
University of Zadar, Department of economy

UDK: 331.101.3

Prethodno priopćenje / *Preliminary communication*

Primljeno / *Received*: 16. X. 2009.

Cilj ovog istraživanja bio je da se utvrdi hijerarhija radnih vrijednosti kod zaposlenih, te ispitaju moguće razlike u radnim vrijednostima i zadovoljstvu poslom s obzirom na neka sociodemografska obilježja (spol, dob, stručna sprema, mjesečna primanja i radni staž).

Ispitivanje anketnog tipa bilo je anonimno, a u njemu su sudjelovala 203 ispitanika različitih struka i sociodemografskih obilježja potencijalno relevantnih za dobivanje značajnih indikatora u interpretacijama odnosa prema radu, kao nadopuna relativno malog broja istraživanja u postsocijalističkoj Hrvatskoj. Radne vrijednosti ispitane su *Upitnikom radnih vrijednosti* (Super, 1970) koji se sastoji od 16 čestica kojima se ispituju dva faktora: intrinzične i ekstrinzične radne vrijednosti. Upitniku je pridružen i skup pitanja kojima se od ispitanika traži da odgovore na pitanja o spolu, dobi, stručnoj spremi, mjesečnim primanjima i radnom stažu (sociodemografske značajke), te da procijene zadovoljstvo poslom na skali od sedam stupnjeva.

Sukladno već poznatim trendovima na koje upućuju postojeća istraživanja radnih vrijednosti na našim prostorima, analiza rezultata pokazala je kako je u hijerarhiji radnih vrijednosti zaposlenih primarno prisutna utilitaristička orijentacija, gdje dominantnu važnost imaju ekstrinzične radne vrijednosti (materijalna kompenzacija i socijalna sigurnost), a determinira ih značajno spol zaposlenika. Zadovoljstvo poslom jest značajan korelat radnih vrijednosti, a od ispitivanih sociodemografskih varijabli determinira ga visina mjesečnih primanja. Ovo istraživanje potvrdilo je neke ranije pretpostavke autora ovog rada kao i rezultate nekih prijašnjih istraživanja. Naime, ona su potvrdila kako se odnos prema radu nije značajnije promijenio usprkos promjeni društvenog ustrojstva (iz socijalizma u kapitalizam).

KLJUČNE RIJEČI: *odnos prema radu, rad, radne vrijednosti, vrijednosne orijentacije, zadovoljstvo poslom*

UVOD

RAD, RADNE VRIJEDNOSTI I VRIJEDNOSNE ORIJENTACIJE

Rad se najčešće definira kao svrsishodna i organizirana čovjekova aktivnost usmjerena postizanju nekih korisnih učinaka kojima se zadovoljavaju različite individualne, ali i društvene potrebe (prema Petz, 1992). Važnost rada može se promatrati s više različitih aspekata: ekonomskog, socijalnog, psihološkog, pedagoškog i dr. Prije svega, rad omogućava egzistenciju samog pojedinca i onih koji o njemu ovise. Pored toga, rad omogućava socijalnu interakciju pojedinca sa suradnicima na poslu, predstavlja izvor društvenog statusa i prestiža, a ima i vrlo velik intrinzični značaj za pojedinca, kao izvor identiteta, samopoštovanja i samoaktualizacije. Stoga je rad centralna ljudska vrijednost i jedan od odlučujućih faktora u formiranju i razvoju pojedinca u društvu. Ipak, intrigantna je činjenica da se u interpretacijama rada i danas susreće dihotomna podjela rada na vrijednost po sebi i suprotno tomu, koncepcija koja u radu vidi otuđenu djelatnost. U prvoj koncepciji, Martina Luthera zagovara se teza o radu kao izvoru svih ljudskih vrлина, socio-utopisti u njemu vide afirmaciju svih pozitivnih vrijednosti, a "praksis filozofi" operacionaliziraju istu tezu stavljajući znak jednakosti između pojmova: rad = stvaralaštvo. Suprotno tom tumačenju, etimološke analize riječi "rad" označavaju muku kao posljedicu svakog posla. Na primjer, lat. *arare*, ili njem. *arbeiten* označavaju naporan rad i nelagodu kao posljedicu svakog posla. Adam Smith, škotski ekonomist iz 18. stoljeća, govori o nemogućnosti spajanja altruizma s tržištem rada: "Nikada nisam vidio da su mnogo dobra učinili oni koji su se pretvarali da trguju zbog javnog dobra". On je rad i definirao kao "prokletstvo". I Fridrich Tylor, osnivač znanstvene organizacije rada, smatrao je da su svi ljudi u radu motivirani isključivo novcem. Karl Marx je u svojim ranim radovima zagovarao tezu o radu kao negativnom "obliku samodjelatnosti". Slično tome, Terkel (1975) je zaključio kako je za većinu Amerikanaca trijumf preživjeti radni dan, a na mjesto upornosti, štedljivosti, materijalne neovisnosti dolaze hedonističke vrijednosti potrošačkog društva.

Opće i relativno trajne ciljeve kojima pojedinci teže u radu, odnosno koje nastoje ostvariti svojom radnom snagom, nazivamo radnim vrijednostima (Šverko, 1991). To su hipotetski konstrukti koji pomažu u analizi ponašanja, ali koji se ne mogu neposredno opažati. Nadalje, vrijednosne orijentacije predstavljaju skup ekstrinzičnih i intrinzičnih vrijednosti koje omogućuju konstruiranje organizacijsko-vrijednosnih modela prvenstva u sustavu vrijednosti. Drugim riječima, određene vrijednosti dobivaju imperativan oblik i kao takve utječu na formiranje vrijednosnih orijentacija. Tako na primjer, skup ekstrinzičnih radnih vrijednosti koje su izražene u preferiranju materijalne kompenzacije, materijalnih beneficija i napredovanja objedinjuju funkcionalnu i logičku povezanost utilitarističke vrijednosne orijentacije. Ova se orijentacija u empirijskim istraživanjima određuje po odgovorima gdje ispitanici favoriziraju razne oblike koristi (ne samo materijalne), dakle u preferiranju spomenutih oblika ekstrinzičnih radnih vrijednosti (Miliša i ostali, 1988).

INSTRUMENTI ZA ISPITIVANJE ODNOSA PREMA RADU

Empirijsko istraživanje nezaobilazan je čimbenik u interpretacijama uloge rada (društvene, odgojne, ekonomske, razvojne i dr.). Sredinom sedamdesetih godina 20. stoljeća M. Rokeach i D. Super predložili su instrument za ispitivanje zadovoljstva s poslom i radnih vrijednosti. Instrument se sastoji od 16 čestica koje reprezentiraju radne vrijednosti. Osnovu za kvantifikaciju šesnaest radnih vrijednosti (ekstrinzičnih i intrinzičnih) dao je 1970. godine D. E. Super, a skalu je koristio B. Šverko sa suradnicima. Njihovi su rezultati ispitivanja objavljeni u knjizi *Psihosocijalni aspekti izbora obrazovanja i zanimanja* (1980). Pola čestica skale se odnosi na ekstrinzične, a pola na intrinzične radne vrijednosti. U *intrinzične* radne vrijednosti spadaju: 1. realizacija sposobnosti (mogućnost da sposobnosti i sklonosti dođu do punog izražaja u radu), 2. stvaralaštvo (rješavanje netipičnih problema i domišljatost u kreiranju novih stvari i ideja), 3. samostalnost (samoinicijativno donošenje odluka); 4. socijalna interakcija, (rad s ljudima a ne sa stvarima), 5. postignuće (vidljivi rezultati radnih napora), 6. altruizam (pomaganje drugim ljudima); 7. doprinos zajednici (vidan doprinos razvoju društva), 8. autoritet (djelovanje na mišljenje i ponašanje drugih ljudi), dok u *ekstrinzične* radne vrijednosti spadaju: 1. napredovanje (socijalna prohodnost - brzo napredovanje u radu), 2. socijalni status (uvažavanje i ugled u društvu), 3. socijalna sigurnost (lako i brzo nalaženje zaposlenja), 4. materijalna kompenzacija (dobra zarada od koje se može dobro živjeti), 5. materijalne beneficije (laka mogućnost kupovanja stana, putovanja i druge povlastice), 6. radno vrijeme (povoljno radno vrijeme koje ne ometa realizaciju interesa u slobodnom vremenu), 7. radna okolina (dobri uvjeti rada) i 8. nenaporan posao (rad koji nije pretjerano naporan) (Šverko, 1980: 117). Osim spomenute podjele, dosadašnje faktorske analize rezultata ukazale su na grupiranje čestica u tri temeljne vrijednosne orijentacije prema radu: 1. *samoaktualizirajuća*, 2. *socijalna* i 3. *utilitaristička*.

Radne vrijednosti ispituju ciljeve koje pojedinac pokušava ostvariti svojim radom, ali nam ti podatci ne govore o intenzitetu zaokupljenosti radom. Zaokupljenost radom možemo shvatiti kao stupanj u kojemu pojedinčeva radna situacija predstavlja ili ne predstavlja njegov središnji životni interes (Miliša, 1999). Treba naglasiti da se ne smiju poistovjećivati radne i profesionalne vrijednosti. Radne vrijednosti pojedinac ima već formirane i prije zaposlenja, dok se profesionalne radne vrijednosti razlikuju u konkretnim zanimanjima, a razlike obično rastu s dužinom radnog staža. Radne se vrijednosti grupiraju u vrijednosne orijentacije i time čine životno-radne stilove ponašanja. Na primjer, 1. *utilitaristička orijentacija* "okuplja" radne vrijednosti: materijalnu kompenzaciju, materijalne beneficije, napredovanje i socijalnu sigurnost, 2. *socijalna* socijalnu interakciju, altruizam i doprinos zajednici, a 3. *samoaktualizirajuća* stvaralaštvo, postignuće, realizacija sposobnosti i samostalnost. Stoga treba razlikovati mjerne instrumente namijenjene mjerenju radnih vrijednosti od onih kojima se ispituje koliko su radna situacija i sam rad čovjeku "središnji životni interes". Za ispitivanje stupnja zaokupljenosti radom često se koristi skala T. M. Lodahala i M. Kejnera (1969). Primjer čestica spomenute skale: 1. Da bih završio svoj posao, spreman sam ostati na poslu i nakon isteka radnog vremena, čak ako za to nisam posebno plaćen. 2. Čovjeka možete dobro prosuditi na osnovi toga kako dobro obavlja svoj posao. 3. Glavni izvor zadovoljstva u mom životu proizlazi iz mog posla. Nedostatak ove mjere proizlazi iz činjenice što ona ne omogućuje razlikovanje zaokupljenosti pojedinca njegovim konkretnim, aktualnim poslom (*job involment*) od njegove zaokupljenosti radom općenito (*work involment*).

OSNOVNE TENDENCIJE DOSADAŠNJIH ISTRAŽIVANJA ODNOSA PREMA RADU

Većina relevantnih istraživanja ove tematike ukazuje na određene zakonitosti: ispitanici u urbanim sredinama s višim stupnjem obrazovanja (ili čiji roditelji imaju viši nivo obrazovanja), koji rade na radnim mjestima gdje su bolji uvjeti rada preferiraju intrinzične radne vrijednosti. Ovdje se čine zanimljivim ispitivanja koja smo realizirali 1988. godine u kojim smo pokazala da studenti vrlo nisko vrednuju radnu vrijednost *doprinos zajednici*, tek na 9. rang mjesto (Miliša i suradnici, 1988), te u istraživanju iz 1999. godine (opet na uzorku studenata) ista je vrijednost na niskom 11. rang mjestu. Dok vrijednost *stvaralaštvo*, u istraživanju iz 1988., vrednuju čak na 12. rang mjesto, a u istraživanju iz 1997. (u ispitivanju među studentima) ista je vrijednost locirana tek na 11. rang mjesto. To rječito govori o radnom i političkom apsentizmu koji je na sceni i danas kod mlade generacije. Samoaktualizirajuća orijentacija je ipak ostala specifikum mlade generacije od osamdesetih godina do danas. U nastavku je dat prikaz nekih istraživanja realiziranih u različitim vremenskim periodima s naglaskom na prve tri radne vrijednosti koje su ispitanici preferirali.

1977. godine na uzorku od 276 studenata Filozofskog fakulteta u Zadru (Miliša i Takšić, 1977) oni pokazuju da im je na prvom mjestu radna vrijednost *postignuće* (zadovoljstvo što uloženi rad rezultira nečim vrijednim i vidljivim), na drugom mjestu radna vrijednost *altruizam* (pomaganje drugim ljudima), a na trećem mjestu *realizacija sposobnosti*.

Godine 1999., na uzorku od 112 studenata Filozofskog fakulteta u Zadru i učenika završnih razreda srednjih škola, pokazalo se da studenti i maturanti redom visoko preferiraju: 1. realizaciju sposobnosti, 2. postignuće, 3. altruizam i 4. novac (materijalnu kompenzaciju).

Nadalje, u istraživanju iz 2002. godine, u pet terapijskih zajednica u Dalmaciji na uzorku od 107 štićenika utvrđena je statistički značajna razlika u odnosu na procjene važnosti radnih vrijednosti prije ulaska u terapijske zajednice u odnosu na boravak u zajednici, gdje se pokazalo da ispitanici visoko preferiraju: 1. realizaciju sposobnosti (mogućnost da njihove sposobnosti dođu do punog izražaja u radu), 2. mogućnost bržeg napredovanja, 3. stvaralaštvo, a kao ovisnici su visoko preferirali tipično ekstrinzične radne vrijednosti: novac, materijalne beneficije i povoljno radno vrijeme.

Interesantno je spomenuti i rezultate istraživanja u sklopu projekta "Siromaštvo u Hrvatskoj" kojim su obuhvaćene sve hrvatske regije (N=1216) u kojem su ispitanici davali odgovor na pitanje: "Što najviše cijenite?" (Target d.o.o. za istraživanje tržišta, 2004). Na temelju rangiranih odgovora došlo se do slijedećih rezultata: 1. bogatstvo (46,8 %), 2. uspjeh (34,4 %), 3. zdravlje (30,0 %), 4. moć (23,1 %), 5. društveni položaj (21,9 %), 6. djeca (20,7 %), 7. skladna obitelj (19,1 %), 8. snalažljivost (16,5 %), 9. politička podobnost (14,7 %), 10. nacionalna pripadnost (12,5 %), 11. sigurnost (12,1 %), 12. marljiv rad (10,8 %), 13. dobra zabava i izlasci (7,1 %), 14. pripadnost Crkvi/crkvama (5,8 %), 15. savjesno i profesionalno obavljanje posla (5,6%), 16. održanje obećanja (5,5 %), 17. velika potrošnja (5,2 %), 18. samostalnost (3,8 %), 19. spremnost na pomoć drugima (2,2 %), 20. suosjećajnost s potrebnima (1,1 %) i 21. samoobrazovanje (1,0 %).

ZADOVOLJSTVO POSLOM I RADNE VRIJEDNOSTI

Zadovoljstvo poslom je kompleksna varijabla i u njenoj se strukturi nalazi niz varijabli koje se vjerojatno mogu rangirati, od tzv. "čistih" do onih koje su dosta složene pa ih je nemoguće jednostavno definirati (Šverko, 1991). Prema istom autoru zadovoljstvo poslom predstavlja opći afektivni odnos pojedinca prema poslu koji obavlja i cjelokupnoj radnoj situaciji. Teoretski, ono je rezultanta mišljenja radnika o svim za njega relevantnim aspektima posla. To je hipotetski konstrukt koji se ne može vidjeti, ali se može očitovati u ponašanju.

Postoje dva temeljna pristupa mjerenju zadovoljstva poslom. To su globalni i analitički pristup. Globalni pristup polazi od definicije da je zadovoljstvo poslom opći afektivni stav prema poslu i organizaciji. Može se shvatiti kao jednodimenzionalni konstrukt te se mjeri skalom samo s jednom česticom, tj. odgovorom na jasno postavljeno pitanje: "Koliko ste zadovoljni svojim poslom?". Analitički pristup ispituje zadovoljstvo poslom u njegovim različitim aspektima, npr. plaćom, stupnjem samostalnosti u radu, stilom vodstva i slično. Na taj se način može ispitati struktura zadovoljstva, tj. čime su radnici zadovoljni, a čime nisu.

Prednost globalnog upitnika je u tome što je upitnik smislen za radnike, jednostavno ga je konstruirati i brzo se obrađuje te integrira sve aspekte zadovoljstva poslom. Nedostatak mu je što postoji problem interpretacije. Naime, zaposlenici ne moraju procjenjivati istu stvar. Prednost analitičkog pristupa je što može jasno utvrditi u kojim je aspektima posla zaposlenik zadovoljan, a u kojima nije, ali je problem što nema jednoznačnog odgovora na to koliko faceta treba uključiti u upitnik. Oba se pristupa temelje na jedinom mogućem načinu ispitivanja zadovoljstva poslom, tj. na upitniku i procjeni ispitanika, što je i prikladno jer se radi o individualnim varijablama. Međutim, postoje ograničenja takva pristupa jer su to izjave ispitanika koje ne moraju nužno odražavati ono što oni stvarno osjećaju. Mogu biti neiskreni i davati socijalno poželjne odgovore. Stoga je važno ispitivanje provesti anonimno (Škegro, 2008).

Devedesetih godina dvadesetog stoljeća bila su aktualna istraživanja radnih vrijednosti stanovnika tranzicijskih zemalja, a prikupljeni podaci uspoređeni su s onima iz 1960-ih, 1970-ih ili 1980-ih godina (Maslić-Seršić i suradnici, 2005). Rezultati su upućivali na zamjetnu promjenu vrijednosnoga sustava u odnosu na socijalističko razdoblje, s naglaskom na 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 koje su se gubitkom socijalne sigurnosti i redovitosti primanja, sada definitivno okrenule utilitarističkoj vrijednosnoj orijentaciji prema radu (za sve skupine zaposlenih). Naime, 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" (Maslić-Seršić i suradnici, 2005). Nadalje, u različitim istraživanjima utvrđeno je da se vrijednosti razlikuju s obzirom na spol, dob i neke demografske varijable (prema Super i Šverko, 1995). Također, vrijednosti bi trebale imati izrazito velik utjecaj na zadovoljstvo poslom (Locke, 1976), te se smatra da su vrijednosti direktna determinanta subjektivnog doživljaja zadovoljstva poslom. Neke korelate radnih vrijednosti, uključujući zadovoljstvo poslom i zadovoljstvo životom na područjima od posebne državne skrbi, ispitala je Škegro (2008). Ipak, malo je empirijskih potvrda takva mišljenja, te općenito istraživanja koje se bave ovom tematikom.

Budući da je ovo ispitivanje provedeno 2009. godine, godine koju ponovno obilježavaju značajne promjene u društvenom, političkom i ekonomskom okruženju (službeno proglašenje recesije, studentski i radnički nemiri, djelomično restrukturiranje državne vlasti i sl.), činilo se zanimljivim ispitati trenutnu hijerarhiju radnih vrijednosti kod zaposlenih, te relacije s nekim potencijalno relevantnim varijablama. Stoga je cilj ovog istraživanja bio ispitati moguće razlike u radnim vrijednostima i zadovoljstvu poslom kod zaposlenika s obzirom na neka sociodemografska obilježja (spol, dob, stručnu sprema, mjesečna primanja i radni staž).

METODA

ISPITANICI

Provedeno je anketno terensko ispitivanje zaposlenika s područja grada Zadra. Kako bi uzorak bio što heterogeniji/reprezentativniji, nastojalo se obuhvatiti zaposlenike različitih struka i sociodemografskih značajki. Ispitivanje je bilo anonimno, a u anketi su sudjelovala ukupno 203 ispitanika. Karakteristike ispitanog uzorka prezentirane su u tablici 1.

Tablica 1. Karakteristike ispitanog uzorka (N=203)

	modalitet	frekvencija
spol	muški	99
	ženski	104
dob	18-62 (M=36,8)	203
stručna sprema	SSS	105
	VŠS	34
	VSS	64
mjesečna primanja	ispodprosječna	38
	prosječna	129
	iznadprosječna	36
radni staž	1-41 (M=13,5)	203

INSTRUMENTI ISPITIVANJA

Radne vrijednosti ispitane su *Upitnikom radnih vrijednosti* koji su Šverko i suradnici s malim izmjenama preuzeli od Supera (1970, *Work Values Inventory*). Upitnik se sastoji od 16 čestica koje ispituju dva faktora (subskale): intrinzične i ekstrinzične radne vrijednosti. Svaka subskala sadrži osam čestica. Njihova se važnost procjenjuje na skali od 7 stupnjeva (1 - nevažno, ... 4 - osrednje važno, ... 7 - jako važno). Pouzdanost obje subskale tipa unutarnje konzistencije iznosi preko 0,8, a distribucije rezultata su očekivano negativno asimetrične (Miliša i Proroković, 1999).

Zadovoljstvo poslom ispitano je česticom "Jeste li zadovoljni poslom koji trenutno obavljate?" na skali od 7 stupnjeva (1 - u potpunosti ne, ... 4 - osrednje, ... 7- u potpunosti da).

Anketi je dodan i skup pitanja kojim se od ispitanika tražilo da odgovore na pitanja o spolu, dobi, stručnoj spremi, mjesečnim primanjima i radnom stažu (sociodemografske značajke).

REZULTATI I RASPRAVA

HIJERARHIJA RADNIH VRIJEDNOSTI

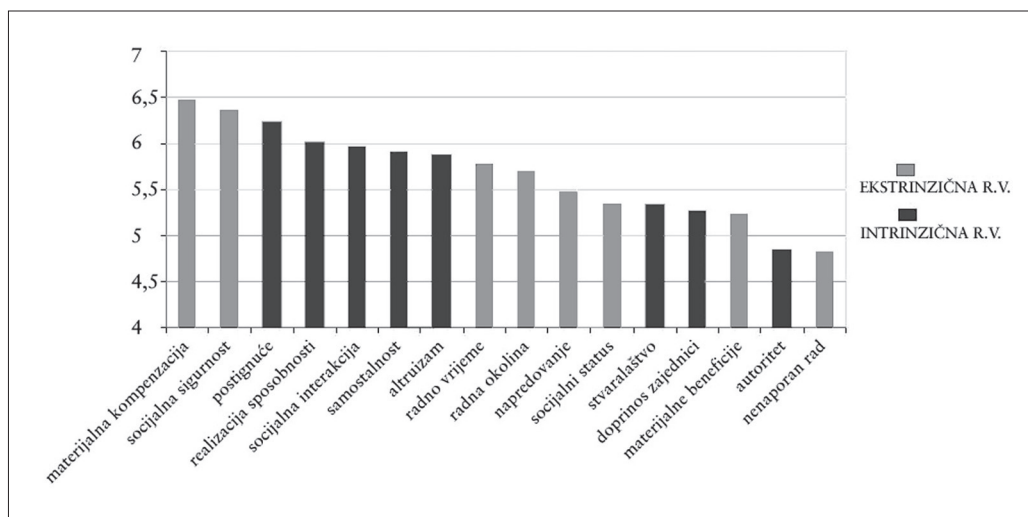
Hijerarhija radnih vrijednosti (slika 1.) pokazuje da se raspon između najviše i najniže procijenjene radne vrijednosti na cijelom uzorku kreće od 6,47 za najvažniju radnu vrijednost (*pristojan osobni dohodak*) do 4,82 za najmanje važnu vrijednost (*rad koji nije pretjerano naporan i u kojem ne dolazi do većeg zamaranja*). Općenito, sve procijenjene radne vrijednosti predstavljaju ispitanim zaposlenicima važne ili jako važne aspekte rada. Dobiveni rezultati u skladu su s istraživanjima koje smo ranije naveli. Sva ta istraživanja pokazuju da zaposleni u Hrvatskoj visoko ocjenjuju važnost svih ispitivanih aspekata posla. (detaljnije u: Maslić, Seršić i Šverko, 2000) U potonjem istraživanju osim osobnog dohotka, ispitanici procjenjuju jako važnim i *sigurno zaposlenje* ($M=6,36$), a sljedeća tri mjesta zauzimaju intrinzične radne vrijednosti: *zadovoljstvo da uloženi napor rezultira nečim vrijednim i vidljivim* ($M=6,22$), *da vaše sposobnosti i sklonosti dođu do punog izražaja u radu* ($M=6,01$) i *druženje na radu (rad s ljudima, a ne sa stvarima)* ($M=5,97$).

Zanimljivo je napomenuti da je *pristojan osobni dohodak* kao radna vrijednost dobio prednost u odnosu na intrinzičnu radnu vrijednost *zadovoljstvo da uloženi napor rezultira nečim vrijednim i vidljivim* koja je u prethodnim ispitivanjima (Miliša i suradnici, 1988; Miliša i Proroković, 1999; Škegro, 2008) zauzimala prvo mjesto po rangu važnosti.

Nadalje, u ovom istraživanju radna vrijednost *sigurnost radnog mjesta* zauzima po rangu važnosti drugo mjesto. Prema Miliši i sur. (1988) ova je radna vrijednost zauzimala deseto mjesto, a prema Škegro (2008) sedmo mjesto. Jedan od mogućih razloga zbog kojih ispitanici ovu vrijednost smatraju iznimno važnom zasigurno leži i u činjenici da trenutačno vlada globalna recesija i s njom povezana opća zabrinutost za radna mjesta. Dugoročniji razlozi mogu se prepoznati i u procesima globalizacije i kapitalizma, procesima koji se definiraju kao prelazak s planske na tržišnu privredu, a koji, između ostalog, podrazumijevaju prelazak iz sustava koji je zaposlenima jamčio veću sigurnost zaposlenja u sustav gdje je prijetnja gubitkom posla sastavni dio privrednog ciklusa (Peračković, 2002). Primjera radi, socijalizam je ranije nudio mogućnost dobivanja stana a ta je radna vrijednost nestala u današnjoj interpretaciji socijalne sigurnosti.

Kada se analiziraju empirijska istraživanja radnih vrijednosti od kraja osamdesetih godina 20. stoljeća do danas, primjetan je porast procjene važnosti ekstrinzičnih radnih vrijednosti kao što su dobra zarada i sigurnost posla. Sigurnost posla kao radna vrijednost dolazi još više do izražaja u razdobljima recesije, dok je dobra zarada konstantno na vrhu ljestvice važnosti bez obzira na razdoblja stabilnog gospodarstva ili recesije.

U istraživanju Maslić Seršić i sur. (2005) velik broj zaposlenika hrvatskih tvrtki procjenjivao je važnost i ostvarenost različitih aspekata posla. Ispitivani su sljedeći faktori: zanimljivost posla, mogućnost napredovanja, pravednost plaće, veličina zarade, ugodnost suradnika, mogućnost sudjelovanja u odlučivanju, sigurnost posla, uvjeti rada i sposobnost rukovodstva. Istraživanje je vršeno u dva razdoblja: u razdoblju duboke gospodarske krize



Slika 1. Histogram prosječnih procjena radnih vrijednosti (hijerarhija radnih vrijednosti)

(1993 - 1997) i postupnog oporavka gospodarstva (2000 - 2004). Rezultati su pokazali da je hrvatskim zaposlenicima u tim razdobljima najvažnija karakteristika posla bila dobra plaća, a slijede ju sposobnost rukovodstva, pravednost plaće i ugodnost suradnika. Vrlo se visoko na hijerarhiji nalazi i sigurnost posla. Ova radna vrijednost bilježi najveći porast po rangu važnosti u odnosu na istraživanja u razdoblju socijalizma. Dobiveni rezultati upućuju na to da hrvatski zaposlenici najviše cijene ekstrinzične radne vrijednosti, što se može tumačiti ekonomskom krizom i porastom nesigurnosti zaposlenja s obzirom na prijašnja razdoblja, ali nikako ne treba tumačiti kao znak otuđenja u procesu rada. Naime, u zasadama protestantske radne etike, visoko kotiraju vrijednosti materijalne neovisnosti, štedljivosti i utilitarnosti. Iste vrijednosti su prema Maxu Weberu osigurale razvoj kapitalističkog društva (Weber, M., 1989).

Kada je riječ o intrinzičnim radnim vrijednostima, pokazalo se da čestice "*zadovoljstvo da uloženi napor rezultira nečim vrijednim i vidljivim*" i "*da vaše sposobnosti i sklonosti dođu do punog izražaja u radu*", zauzimaju visoko mjesto u hijerarhiji radnih vrijednosti kako u ovom tako i u gore navedenim empirijskim istraživanjima. Čestica *druženje na radu* (*rad s ljudima, a ne sa stvarima*), koja pripada socijalnoj vrijednosnoj orijentaciji, u svim je navedenim istraživanjima, pa tako i u ovome, bila među prvih pet po rangu važnosti.

Relativno nisku poziciju na rang-listi radnih vrijednosti zauzima čestica *vidan doprinos razvoju našeg društva*. U ovom je istraživanju ta radna vrijednost na trinaestom mjestu, dok je u istraživanju Miliše i suradnika (1988) zauzela deveto mjesto. Društvena odgovornost i briga za širu društvenu zajednicu očito ne spada u prioritete ispitanih zaposlenika, što je očekivan odraz stanja u našem društvu. Međutim, može se pretpostaviti da ova činjenica nije specifična samo za našu zemlju, već je vjerojatno riječ o široj društvenoj i kulturalnoj platformi, uvažavajući procese koji se događaju na mikrorazini i procese koji se događaju na makrorazini. Naime, kroskulturalna psihologija sugerira dihotomnu podjelu kultura na individualističke i kolektivističke kulture, pri

čemu su karakteristike većine tzv. zapadnih zemalja usmjerenost k individualnom, a ne kolektivnom. Pretpostavka je da bi kod kolektivističkih kultura neke spomenute intrinzične radne vrijednosti mogle biti više pozicionirane u hijerarhiji radnih vrijednosti. S druge strane to potvrđuje i stanovište da se društveni sustav može promijeniti, a da odnos prema radu ostane gotovo isti (Miliša, 1999).

Nadalje, ispitanici su na samo dno hijerarhijske ljestvice radnih vrijednosti smjestili *razne povlastice* (kao na primjer, *materijalne beneficije*, *putovanja* i slično). Ono što je konstanta u svim spomenutim istraživanjima, uključujući i ovo, jest da posljednja dva mjesta zauzimaju čestice *djelovanje na mišljenje i ponašanje drugih ljudi* i *rad koji nije pretjerano naporan i u kojem ne dolazi do većeg zamaranja*.

RADNE VRIJEDNOSTI I ZADOVOLJSTVO POSLOM S OBZIROM NA ISPITIVANE SOCIODEMOGRAFSKE VARIJABLE

Radi lakše interpretacije rezultata u daljnjoj su obradi u obzir uzete prosječne (latentne) varijable intrinzičnih i ekstrinzičnih radnih vrijednosti (sve su čestice jednakog smjera, a veći rezultat znači i veću procjenu vrijednosti). Ukoliko kao zavisnu varijablu uzmemo intrinzične radne vrijednosti (tablica 2 i 3), analiza nam pokazuje da F omjer u odnosu na sve nezavisne varijable, i u svim njihovim međusobnim interakcijama, nije statistički značajan ($p > 0,05$), osim kada je riječ o spolu ispitanika (granična razina značajnosti od 0,05). Pokazalo se da žene u odnosu na muškarce pridaju veću važnost intrinzičnim radnim vrijednostima ($M_z = 5,88$, $M_m = 5,54$). Moguće objašnjenje možemo naći u činjenici da se u našoj kulturi još uvijek muškarac smatra onim koji u najvećoj mjeri treba materijalno doprinosti obitelji, te je očekivano da zbog toga pridaje veću važnost upravo ekstrinzičnim radnim vrijednostima. Dobiveni rezultati u skladu su na nalazima Marinia i suradnika (1996) koji navode da se muškarci i žene razlikuju u 'intrinzičnim' vrijednostima, 'altruizmu' i 'socijalnim odnosima'. Ženama su od veće važnosti aspekti posla koji se vežu za socijalnu okolinu, dok su muškarcima to prioritete koji su vezani za sam radni zadatak.

Tablica 2. Razlike u procjeni intrinzičnih radnih vrijednosti s obzirom na ispitivane sociodemografske varijable (ANOVA-trosmjerna)

Izvor varijabiliteta	df	F	p(F)
spol	1	3,89	0,05
stručna sprema	2	1,32	0,27
mjesečna primanja	2	0,06	0,94
spol*stručna sprema	2	0,24	0,78
spol*mjesečna primanja	2	0,25	0,78
stručna sprema* mjesečna primanja	4	1,42	0,22
spol*stručna sprema*mjesečna primanja	4	1,76	0,14
unutar grupa	185		

Tablica 3. Intrinzične radne vrijednosti s obzirom na ispitivana sociodemografska obilježja

	spol	ss	primanja	AS intrinzične r. v.	frekvencija
1	M	SSS	ispodprosječna	5,75	9
2	M	SSS	prosječna	5,57	42
3	M	SSS	iznadprosječna	5,43	7
4	M	VŠS	ispodprosječna	6,25	1
5	M	VŠS	prosječna	5,30	7
6	M	VŠS	iznadprosječna	5,70	7
7	M	VSS	ispodprosječna	4,69	2
8	M	VSS	prosječna	5,83	14
9	M	VSS	iznadprosječna	5,35	10
10	Ž	SSS	ispodprosječna	5,47	15
11	Ž	SSS	prosječna	5,84	31
12	Ž	SSS	iznadprosječna	6,25	1
13	Ž	VŠS	ispodprosječna	6,38	6
14	Ž	VŠS	prosječna	5,83	11
15	Ž	VŠS	iznadprosječna	5,81	2
16	Ž	VSS	ispodprosječna	5,80	5
17	Ž	VSS	prosječna	5,70	24
18	Ž	VSS	iznadprosječna	5,86	9

Nadalje, ako kao zavisnu varijablu uzmemo ekstrinzične radne vrijednosti (tablica 4), jedina značajna razlika odnosi se na interakciju spola i stručne sprema (tablica 5), dok nije bilo značajnih razlika s obzirom na spol, stručnu spremu i mjesečna primanja zaposlenika.

Tablica 4. Razlike u procjeni ekstrinzičnih radnih vrijednosti s obzirom na ispitivane sociodemografske varijable (ANOVA-trosmjerna)

izvor varijabiliteta	df	F	p(F)
spol	1	0,21	0,64
stručna sprema	2	1,19	0,31
mjesečna primanja	2	2,91	0,06
spol*stručna sprema	2	3,26	0,04
spol*mjesečna primanja	2	1,66	0,19
stručna sprema* mjesečna primanja	4	0,66	0,62
spol*stručna sprema*mjesečna primanja	4	0,95	0,44
unutar grupa	185		

Tablica 5. Ekstrinzične radne vrijednosti s obzirom na ispitivana sociodemografska obilježja

	spol	ss	primanja	AS ekstrinzične r. v.	frekvencija
1	M	SSS	ispodprosječna	5,93	9
2	M	SSS	prosječna	5,61	42
3	M	SSS	iznadprosječna	5,38	7
4	M	VŠS	ispodprosječna	6,25	1
5	M	VŠS	prosječna	5,25	7
6	M	VŠS	iznadprosječna	5,54	7
7	M	VŠS	ispodprosječna	6,44	2
8	M	VSS	prosječna	5,54	14
9	M	VSS	iznadprosječna	5,45	10
10	Ž	SSS	ispodprosječna	5,89	15
11	Ž	SSS	prosječna	5,79	31
12	Ž	SSS	iznadprosječna	6,62	1
13	Ž	VŠS	ispodprosječna	6,25	6
14	Ž	VŠS	prosječna	5,77	11
15	Ž	VŠS	iznadprosječna	5,56	2
16	Ž	VSS	ispodprosječna	5,32	5
17	Ž	VSS	prosječna	5,51	24
18	Ž	VSS	iznadprosječna	5,33	9

Pojašnjenje značajne interakcije spola i stručne spreme odnosi se na tendenciju da su ženama srednje stručne spreme važnije ekstrinzične radne vrijednosti nego muškarcima iste stručne spreme. U odnosu na srednju stručnu spremu važnost ekstrinzičnih radnih vrijednosti nešto je veća kod žena, a nešto manja kod muškaraca više stručne spreme. Kod visoke stručne spreme vidljiva je suprotna tendencija. Naime, u ovoj kategoriji, muškarci procjenjuju ekstrinzične radne vrijednosti važnijima nego žene.

Sljedeći korak u analizama predstavljalo je ispitivanje zadovoljstva poslom i eventualne razlike s obzirom na ispitivane sociodemografske karakteristike. U tablici 6 prikazani su rezultati analize varijance u procjeni zadovoljstva poslom s obzirom na ispitivane sociodemografske varijable.

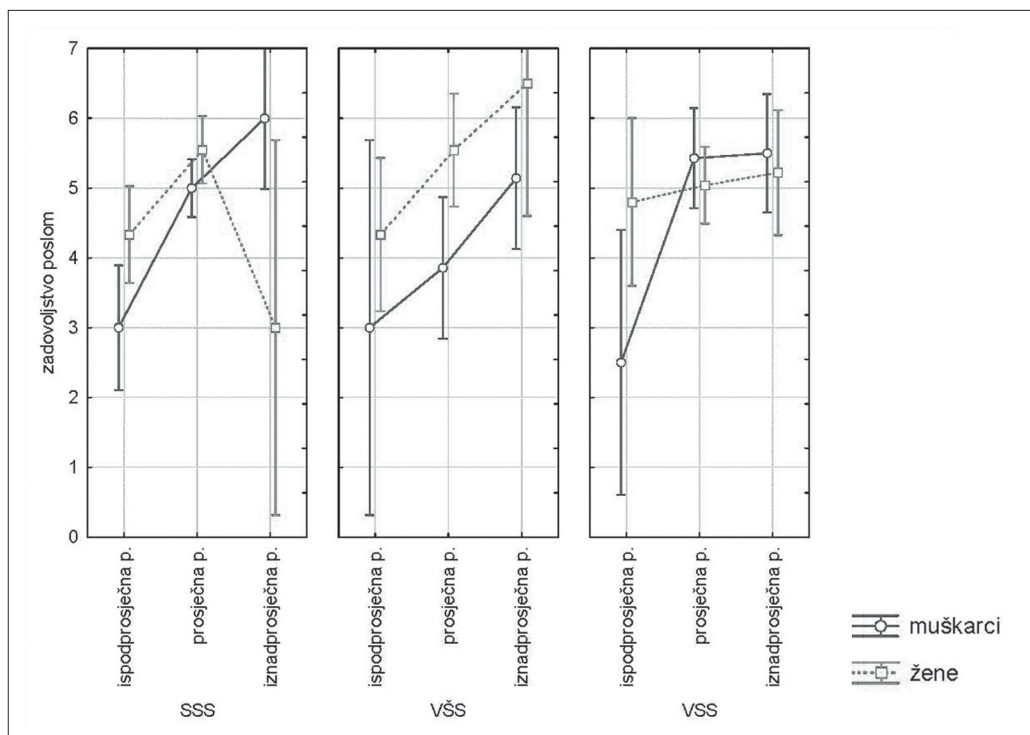
Tablica 6. Razlike u zadovoljstvu poslom s obzirom na ispitivane sociodemografske varijable (ANOVA-trosmjerna)

izvor varijabiliteta	df	F	p(F)
spol	1	2,91	0,09
stručna sprema	2	0,33	0,72
mjesečna primanja	2	8,51	0,01
spol*stručna sprema	2	2,43	0,09

spol*mjesečna primanja	2	3,19	0,04
stručna sprema* mjesečna primanja	4	0,99	0,42
spol*stručna sprema*mjesečna primanja	4	1,76	0,14
unutar grupa	185		

Analiza varijance je pokazala da postoji značajna razlika u zadovoljstvu poslom s obzirom na procijenjena mjesečna primanja, te da postoji značajna interakcija spola i mjesečnih primanja. Ova interakcija može se vidjeti na slici 2 gdje se može primijetiti da su muškarci s ispodprosječnim primanjima manje zadovoljniji poslom od žena ispodprosječnih primanja, dok je razlika u zadovoljstvu poslom kod muškaraca i žena s prosječnim primanjima nešto manja. Muškarci s iznadprosječnim primanjima zadovoljniji su poslom od žena s takvim primanjima.

Kako bi se ispitale moguće povezanosti među ispitivanim varijablama, izračunati su koeficijenti korelacije među varijablama čija kvantifikacija dozvoljava ovu vrstu statističke analize (tablica 7). Rezultati ukazuju na visoku korelaciju ($r=0,94$) između dobi i radnog staža zaposlenika, što je posve očekivano, te pozitivnu značajnu korelaciju ($r=0,45$) između intrinzičnih i ekstrinzičnih radnih vrijednosti. Ova korelacija upućuje na to da su ispitanici općenito skloni pridavati veću ili manju važnost pojedinim radnim vrijednostima, bez obzira je li riječ o intrinzičnim ili ekstrinzičnim vrijednostima.



Slika 2. Zadovoljstvo poslom s obzirom na ispitivana sociodemografska obilježja

Tablica 7. Matrica interkorelacija među ispitivanim varijablama

varijable	dob	radni staž	zadovoljstvo poslom	intrinzična r. v.	ekstrinzična r. v.
dob	1,00	0,94	0,13	0,10	0,08
radni staž		1,00	0,10	0,06	0,09
zadovoljstvo poslom			1,00	0,11	-0,19
intrinzična r. v.				1,00	0,45
ekstrinzična r. v.					1,00

$r = 0,137$, $p < 0,05$

Prema Locku (1976) vrijednosti imaju izrazito velik utjecaj na zadovoljstvo poslom, te se smatra da su vrijednosti direktna determinanta zadovoljstva. Isti autor smatra da će vrijednosti imati presudan utjecaj na zadovoljstvo poslom i u slučaju kad su od visoke važnosti za pojedinca, te da njihovo ostvarivanje nije neizvjesno. Što je neka vrijednost za pojedinca od veće važnosti te što se vrijednost percipira kao više ostvariva, to će zadovoljstvo biti veće. Rezultati ovog ispitivanja pokazali su postojanje značajne negativne korelacije ($r = -0,19$) između ekstrinzičnih radnih vrijednosti i zadovoljstva poslom koja ukazuje na to da su zaposlenici koji pridaju veću važnost ekstrinzičnim radnim vrijednostima, manje zadovoljni poslom koji obavljaju. Ovi podatci u skladu su s Lockeovim postavkama, jer se može pretpostaviti kako većina ispitanih zaposlenika nije zadovoljna visinom mjesečnih prihoda, sigurnošću posla i nekim drugim intrinzičnim radnim vrijednostima.

S druge strane, neka istraživanja pokazuju da se zadovoljstvo poslom povećava sa starošću/radnim stažom. Saleh (1964), Saleh i Otis, (1963; prema Bass i Barrett, 1976) navode da u dobi od 60-e do 65-e godine dolazi do pada cjelokupnog zadovoljstva poslom, a Gibson i Klein (1971; prema Bass i Barrett, 1976) smatraju da se zadovoljstvo poslom povećava s godinama starosti, te da neznatno opada ukoliko je radni staž duži. Ovo ispitivanje pokazalo je da ne postoji značajna korelacija zadovoljstva poslom i spomenutih varijabli, iako su tendencije primjetne (dobiveni je koeficijent pozitivan i na granici statističke značajnosti).

Na kraju se može zaključiti kako su u hijerarhiji radnih vrijednosti kod zaposlenih više pozicionirane ekstrinzične radne vrijednosti (prve dvije po rangu važnosti), a determinira ih značajno spol zaposlenika. Nadalje, zadovoljstvo poslom jest značajan korelat radnih vrijednosti, a od ispitivanih sociodemografskih varijabli determinira ga visina mjesečnih primanja. Općenito, rezultati ovog ispitivanja uklapaju se u rezultate sličnih istraživanja provedenih tijekom zadnjih dviju dekada u našoj zemlji, te potvrđuju trendove k primarno utilitarističkim orijentacijama zaposlenih (i nezaposlenih).

LITERATURA

- Bass, B. M. i Barret, V. G. (1976) *Man, Work and Organizations*, Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Locke, E. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction, u: Dunnette M. D., (ur.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, R. McNally, Chicago, str. 1297-1349.
- Lodahl, T. M. i Kejner, M. (1965) The Definition and measurement of job involvement, *Journal of Applied psychology*, 49, str. 24-33.
- Marini, M., Pi-Ling Fan, M., Finley, E. i Beutel, A.M. (1996) Gender and job values, *Sociology of Education*, 69(1), str. 49-65.
- 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, str. 363-376.
- Maslić Seršić, D., Šverko B. i Galić, Z. (2005) Radne vrijednosti i stavovi prema poslu u Hrvatskoj: što se promijenilo u odnosu na devedesete?, *Društvena istraživanja* 14(6), str. 1039-1054.
- Miliša, Z. (1999) *Odgojne vrijednosti rada*, Književni krug, Split.
- Miliša, Z. i Proroković, A. (1999). Radne vrijednosti i zadovoljstvo životom ovisnika i neovisnika, *Napredak*, 141 (2), str. 181-190.
- Miliša, Z., Rako, A. i Takšić, V. (1988) Vrijednosne orijentacije studenata prema radu, *Znanstveno-istraživački odsjek RZ RK SSOH*, Zagreb.
- Miliša, Z. i Perin, V. (2002) *Rad - odgojna vrijednost u komunama za ovisnike*, Digital Pint, Rijeka.
- Miliša, Z., Takšić, V. (1997) Studenti, droga, odnos prema radu i religija, *Napredak*, 138(4), str. 389-397.
- Peračković, K. (2002) Čimbenici nesigurnosti zaposlenja u Hrvatskoj, [Internet], <raspoloživo na: <http://www.hsd.hr/revija/pdf/3-4-2002/Peračković.pdf>>
- Petz, B. (1992) *Psihologijski rječnik*, Prosvjeta, Zagreb.
- Super, D.E. (1970) The work values, u: Zytowski, D.G. (ur.), *Contemporary Approaches to Interest Measurement*, University of Minneapolis Press, Minneapolis, str. 189-205.
- Super, E. D. i Šverko, B. (1995) *Life roles, Values and Careers*, Josey-Bass, Publishers San Francisco.
- Škegro, I. (2008) *Radne vrijednosti i zadovoljstvo poslom na područjima posebne državne skrbi*, Diplomski rad, Odjel za psihologiju, Sveučilište u Zadru.
- Šverko B., Ajduković, D., Hajc, L., Kulenović, A., Prišlin, R. i Vizek-Vidović, V. (1980) *Psihosocijalni aspekti izbora obrazovanja i zanimanja*, CDD SSOH, Zagreb.
- Šverko, B. (1991) Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i otuđenje, u: Kolesarić, V., Krizmanić, M. i Petz, B. (ur.), *Uvod u psihologiju*, Prosvjeta, Bjelovar, str.17-56.

Terkel, S. (1975) *Working, The Hearest Corporation*, New York.

Weber, M.(1989) *Protestantska etika i duh kapitalizma*, Veselin Masleša, Sarajevo.

WORK VALUES AND JOB SATISFACTION IN VIEW OF CERTAIN SOCIODEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

SUMMARY

The goal of this research was to establish the hierarchy of work values among employees, and to explore possible differences between work values and job satisfaction in view of certain socio-demographic variables (gender, age, education, monthly salary and work experience).

An anonymous questionnaire method was used in which 203 subjects participated, from various jobs and with various socio-demographic characteristics potentially relevant to obtaining significant indicators in the interpretations of relations to work, as a supplement to the relatively small number of studies in post-socialist Croatia. Work values were explored in *A Questionnaire of Work Values* (Super, 1970) which consists of 16 units with which two factors are investigated: intrinsic and extrinsic work values. A set of questions asking the subject to answer questions about their gender, age, education, monthly salary and work experience (socio-demographic characteristics), and to grade their satisfaction with their jobs on a scale of one to seven, were added to the questionnaire.

In agreement with previously known trends indicated by prior research of work values in our region, the analysis of the results indicated that a utilitarian orientation was primarily present in the work values hierarchy of employees, where the importance of extrinsic work values (material compensation and social security) is dominant, and they are significantly determined by the gender of the employee. Job satisfaction is significantly correlated to work values, and of the socio-demographic variables that were investigated it is determined by the size of the monthly salary. This study confirmed some earlier assumptions of the author of the study as well as the results of some earlier studies. That is to say that the relation towards work hasn't significantly changed in spite of the change of the social system (from socialism to capitalism).

KEY WORDS: *job satisfaction, relationship towards work, value orientation, work, work values*

Prijevod sažetka na engleski jezik: David Veskadijaga

