

VRIJEDNOSNO ODOŠENJE PREMA RADU I ODGOJNA VRIJEDNOST RADA¹

ZLATKO MILIŠA
Filozofski fakultet u Zadru
Faculty of Science and Arts in Zadar

UDK:342.7:32
Pregledni rad
Review

Primljeno: 1993 - 12 - 10
Received:

U ovom razmatranju polazi se od osnovne pretpostavke da istraživačka oblast pedagogije nije utemeljila svoju metodologijsku specifičnost u definiranju problema odgojne vrijednosti rada, te da se i u rijetkim teorijskim elaboracijama problema odgojnih vrijednosti rada ne uočavaju pedagogijske implikacije rezultata istraživanja sociologijskih i psihologijskih studija.

Na osnovu prezentiranih rezultata istraživanja odnosa prema radu dane su praktično-pedagogijske implikacije za teorijske analize odgojne vrijednosti rada u pedagogiji: 1. rezultati istraživanja odnosa prema radu pružaju uvid o učinkovitosti proklamiranih principa kod preobražaja odgojno obrazovnog sustava, 2. oslobađa se onih teorijskih opredjeljenja koja rad promatraju kao "vrhovnu životnu potrebu" ili, suprotno tomu otuđenu djelatnost, 3. navode se konkretni primjeri neostvarivosti egalitarističke koncepcije u oblastima rada i obrazovanja s razvojem postsocijalizma u Hrvatskoj i 4. drugačije evaluiranje odgojne uloge rada podrazumijeva prihvaćanje dominantnih vrijednosnih orijentacija prema radu kao temelj u izgradnji nove politike obrazovanja

Problematika odgojne vrijednosti rada sa stanovišta odnošenja prema radu tretira se tek parcijalno i to u graničnim disciplinama sociologije i psihologije rada, te sociologije odgoja i obrazovanja. Empirijski radovi u pedagogiji zaobilaze spomenuta problemska područja, usprkos činjenici da bez ispitivanja tipova vrijednosnih orijentacija mladih prema radu nije moguće pravilno vrednovati odgojne vrijednosti

¹Ovaj rad je dio projekta "Povijesni sklop i povijesni slom komunizma - problem naslijeđa i uspostava demokratskog društva" (br 6-01-303) Ministarstva znanosti Republike Hrvatske

(konkretnog oblika) rada. Teorijski pristupi kod analiza fenomena vrijednosti (i) rada drugih znanosti toliko se razlikuju da se, s obzirom na predmet empirijskih istraživanja u pedagogiji, javio doista složen zadatak uspostavljanja operativnog modela istraživanja. *Ne samo što u pedagogiji gotovo da i nema nikakvih istraživanja o odnosu prema radu nego su izostala teorijska razmatranja, jer se odgojna vrijednost rada tretirala samo s gledišta pozitivnih učinaka.* Ni očigledno pomanjkanje empirijskih studija o odnosu prema radu, ni očite ideologijske interpretacije rada u pedagogiji "ne smiju nas spriječiti da zadržimo i razradimo gledište... koje će u našim metodološkim procjenama značiti *evaluaciju teorije*" (P. Feyerabend, 1987: 173). Riječ "rad" je u pedagojskim publikacijama osvjetljavala logiku nepogrešivih, neupitnih tumačenja, iako je vjerovanje u etičku snagu samog termina empirijski bilo neutemeljeno. Svetosti i neprikosnovenosti rada moralo se vjerovati. rad kao sredstvo i cilj odgoja bilo je sveto pravilo. Tko je od tog pravila odstupao, značilo je da ne poštuje principe moralnog odgoja. Svakom znatiželjnom čitatelju, koji se želi uvjeriti u istinitost ovih navoda, dovoljno je pogledati pedagojske udžbenike, te da pronađe definicije ciljeva i zadataka radno-tehničkog i moralnog odgoja. uvjerit će se ne samo u njihovu nevjerovatnu podudarnost, ideologijsku determinatnost, neoperativnost, nego i što je možda najbitnije - neracionalnost. neracionalnost ovdje znači da niti jedan od tih ciljeva i zadataka nije empirijski verificiran, a niti je (u definiranju istih) potkrijepljen i/ili rukovođen empirijskim nalazima. Ovo argumentiram činjenicom da su se ciljevi definirali (jezikom politike) u skladu s normama kolektivizma! Iz tog razloga bilo je nužno pozvati se na rezultate istraživanja odnosa prema radu drugih znanosti. No i tu postoje teškoće.

Teškoća u prezentiranju rezultata istraživanja odnosa prema radu proizlazi iz činjenice da su mnoge studije polazile od dihotomne podjele rada kao vrijednosti "po sebi" i instrumentalne vrijednosti. Međutim, tek od početka ovog desetljeća "istraživači rada uglavnom se slažu u jednom: rad je kompleksna pojava, a njegova uloga u životu modernog čovjeka je višestruka" (H. Štimac, 1988: 133). Ova višestrukost se najbolje ilustrira u opredjeljenju autora za istraživanje odnosa prema radu uz pomoć ranije definiranih radnih vrijednosti i tipova vrijednosnih orijentacija prema radu.

"Dok traje taj proces u kojem se još rad nije uspostavio kao vrhovni princip, škola nema drugog oslonca jer nije stvoren model čiju sliku posreduje i izvodi u moralni lik... dotle će trajati ogromna teškoća da se odgojno-obrazovni procesi uopće održe u svojoj strukturi i funkciji" (G. Bosanac, 1983: 131). Socrealistička iluzija o jednakim primanjima za jednak rad bez obzira na kvalitet poslovanja, morala je vremenom rezultirati obezvjeđivanjem stvaralačkog angažmana u radu za najposobnije i najproduktivnije. Druga iluzija proizlazi iz samih empirijskih studija o vrijednosti rada s dihotomnom podjelom: "rad kao potreba" (vrijednost po sebi) i "rad kao sredstvo" (za zadovoljenjem potreba izvan rada). Na osnovi takvih podjela nerealno je bilo očekivati ozbiljnije interpretacije odgojne vrijednosti rada. Tek s početka sedamdesetih

godina počelo se rad ispitivati kao kompleksni fenomen koji u sebi sadrži mnoge aspekte i/ili radne vrijednosti. Ta istraživanja u kojima se jasno uočava ekonomska, socijalna, psihologijska, pedagogijska... funkcija rada omogućila su interdisciplinarnu analizu u suvremenim raspravama o odgojnoj vrijednosti rada. Iz tog razloga će u nastavku teksta pedagogijske implikacije rezultata istraživanja odnosa prema radu biti prezentirane tek u zaključcima ovog poglavlja kao rezultat osnovnih zakonomjernosti iz relevantnih istraživanja radnih vrijednosti od 1980. godine.

Pedagogijske implikacije rezultata istraživanja odnosa prema radu

M. D. Zalesny, R. V. Farance i R. Kurchher - Hawkins u svom su istraživanju¹ pokazali da organizacijska razina, radni uvjeti i društvena poželjnost određene profesije značajno koreliraju sa zadovoljstvom u radu i vrijednosnom odnosu prema radu. Ovo se pokazalo kao zakonomjernost mnogih rezultata istraživanja odnosa prema radu kod zaposlene skupine ispitanika. To znači da s višim stupnjem složenosti organizacije rada, boljim radnim uvjetima i većom poželjnošću pojedinih profesija raste zadovoljstvo poslom, pa se intrinzične radne vrijednosti tih kategorija zaposlenih nalaze na samom vrhu hijerarhije prihvaćanja radnih vrijednosti. Dakle, rezultati najvećeg broja empirijskih studija realiziranih na populaciji zaposlenih potvrđuju teorijske osnove teze F. Herzberga,² gdje su intrinzične radne vrijednosti glavni izvor unutrašnjeg zadovoljstva poslom - karakterističnog za zaposlene u neprivrednim djelatnostima s višim nivoom završenog obrazovanja i s kraćim radnim stažom i ekstrinzičnih radnih vrijednosti koje najviše preferiraju zaposleni s nižim stupnjem (završenog) obrazovanja, tj. s malom mogućnošću samorealizacije u radu. Prema tome, *samoaktualizirajuća orijentacija prema radu bila je i ostala osobenost (da ne kažem privilegija) za one koji su udaljeniji od procesa neposredne materijalne proizvodnje.* "Zato i nije čudo što se populacijski segment studenta (odnosno visokoobrazovanih mladih ljudi) po svom doživljaju smisla rada uvelike razlikuju od svih kategorija mladih. Ovu činjenicu potvrđuju i podaci dobiveni analizom odgovora podgrupe mladih ljudi koji se već nalaze u radnom odnosu. Od ukupnog broja zaposlenih ispitanika upravo se oni s VŠ i VSS najčešće odlučuju da rad promatraju kao mogućnost za svestrani razvoj vlastite ličnosti." (H. Štimac, 1988: 139). Pored toga, ispitivanja su pokazala da nezaposleni vrednuju rad kao sredstvo za osiguranje egzistencije, više od kategorije zaposlenih (i naravno školske populacije), što autori tumače njihovim frustrirajućim položajem - "mogu da rade i to žele, ali ne rade! Nezaposleni kao da su izgubili svoje ideale iz školskih dana" (J: Ničić, 1985: 99).

¹ "Determinants of employee work perceptions and attitudes", Environment and Behavior, No. 5, 1985, str. 567.

² F. Herzberg, *Work and the nature of man*, New York, World Publishing Co., 1966.

Odatle je vjerojatno najveći problem kako razlikovati i po čemu prepoznati izvore formiranja opredjeljenja za samoaktualizirajuću vrijednosnu orijentaciju prema radu - kao rezultata mistificiranja i ideologizacije odgojno pozitivnih karakteristika rada (rada kao vrijednosti "po sebi") od onih željenih, visokih aspiracija prema radu nastalih na temelju uvida u smisao rada" (H. Štimac, Isto, str. 140). U istraživanju B. Šverka i suradnika (1980) ispostavilo se da polaznici ranijih tzv. "proizvodnih usmjerenja" srednjih škola preferiraju ekstrinzične vrijednosti: socijalnu sigurnost, nenaporan posao i materijalnu kompenzaciju.

Jedno međunarodno istraživanje pokazuje iduću mogućnost pedagoškog generaliziranja rezultata odnosa prema radu s obzirom na nivo obrazovanosti roditelja ispitanika. Rezultati tog istraživanja (L. Zorman, 1983) pokazali su da adolescenti iz sedam zemalja, čiji roditelji imaju viši nivo obrazovanja, preferiraju takav rad koji im omogućava veću samostalnost, intelektualnu stimulaciju i altruizam. Druga grupa ispitanika, čiji roditelji imaju niže kvalifikacije, pripisuje veću važnost ekstrinzičnim radnim vrijednostima, "jer im socijalna sigurnost nije omogućena u tolikoj mjeri kao njihovim vršnjacima koji žive u stimulativnoj i ugodnoj sredini" (L. Zorman, isto, str. 98). I u drugom pregledu rezultata međunarodnog istraživanja radnih vrijednosti i vrijednosnih orijentacija prema radu utvrđeno je da faktorske strukture radnih vrijednosti pokazuju visok stupanj međusobne kongurentnosti (B. Šverko, 1984: 164). *To je potvrdilo hipotezu o univerzalnoj strukturi radnih vrijednosti i vrijednosnih orijentacija prema radu u različitim zemljama.* Tako se za prvi faktor utilitarističku orijentaciju (u preferiranju ekstrinzičnih radnih vrijednosti: ekonomski probitak, ekonomska sigurnost, napredovanje i prestiž) dobila visoka podudarnost tog faktora za sve četiri zemlje. To isto potvrđeno je is preostala tri identificirana faktora-vrijednosne orijentacije: orijentacija prema samoaktualizaciji, socijalna orijentacija i individualistička orijentacija ili kako su je nazvali istraživači "orijentacija prema samoekspresiji" (B. Šverko, 1984: 164). Visoko vrednovanje ekstrinzičnih radnih vrijednosti (posebno materijalne i socijalne sigurnosti) karakteristično je za one kategorije mladih koji odrastaju na selu i/ili sa slabijim socio-ekonomskim statusom roditelja. Suprotno njima, mladi ljudi iz "socijalno privilegiranih obitelji" češće su u mogućnosti zadovoljavanja svojih potreba "višeg reda" (H. Štimac, isto, str. 140). S druge strane, istraživanja su pokazala i to da svako prisilno usmjeravanje za određeni tip škole i tijekom obrazovanja učvršćuje predodžbu mladih ljudi o radu kao nuždi, prisili uz istovremeno visoko preferiranje ekstrinzičnih radnih vrijednosti.

Istraživanje provedeno u dva vremenska perioda, i to 1978. i 1982. godine, na usporedivom uzorku radnih organizacija Hrvatske s 2.400 ispitanika "željelo je provjeriti jesu li se i kakve promjene dogodile u hijerarhijskoj strukturi motivacionih faktora i vrijednosnim orijentacijama prema radu u promatranom periodu (F. Bahtijarević-Šiber, 1984: 149). Komparativni pregled hijerarhije motivacionih faktora s obzirom na stupanj važnosti pokazuje da je 1978. godine interesantan i raznolik posao zauzimao prvo mjesto, visoki osobni dohodak drugo, mogućnost upotrebe znanja i

realizacija sposobnosti treće, dobri radni učinak četvrto, nezavisnost i odgovornost u radu peto mjesto. Četiri godine poslije dobri uvjeti zauzimali su prvo, visok osobni dohodak drugo, mogućnost upotrebe znanja i sposobnosti treće, samostalnost i odgovornost u radu četvrto, te interesantan i raznolik posao peto mjesto. Dominantno vrijednosno opredjeljenje za ekonomskom sigurnošću mladeži od početka ovog desetljeća najvjerojatnije predstavlja izraz njihova pogrešnog položaja u ranijem tipu proizvodnih odnosa (V. Danilović, 1987: 104). Ovo istraživanje također pokazuje da se s obzirom na "funkciju porasta obrazovnog nivoa u strukturi važnosti" događaju promjene s naglaskom "od ekstrinzičnih k intrinzičnim faktorima odnosa s radom" (Isto, str. 153). Ekstrinzične čimbenike činili su: visok osobni dohodak i dobri radni uvjeti, a intrinzične: interesantan i raznolik posao, mogućnost upotrebe znanja i sposobnosti, nezavisnost i odgovornost u radu.

B. Šverko je pružio u Zborniku radova *Psihologija i sociologija organizacije* (J. Obradović, 1982: 281; 288) sistematičan pregled rezultata istraživanja hijerarhije motivacionih faktora u radu, što su određivali stupnjevi važnosti dimenzije intenziteta pojedinih radnih vrijednosti. Iz tog kronološkog pregleda rezultata devet istraživanja u bivšoj Jugoslaviji od 1960. do 1978. godine), uočljivo je da zaposleni radnici u materijalnoj proizvodnji do 1962. istraživči najveći stupanj poželjnosti prema mogućnosti napredovanja i zanimljivosti posla. Susretljivost rukovodilaca na radu prema drugim radnicima dolazi na treće, odnosno četvrto rang-mjesto u hijerarhiji prihvaćanja. Mogućnost dobre zarade kao motivacioni faktor ili radna vrijednost - materijalna kompenzacija kretala se između pete i šeste pozicije na ljestvici prihvaćanja. Međutim, *već od 1962. godine materijalna kompenzacija dobiva drugo rang-mjesto, da bi ista vrijednost od 1968. godine postala dominantna u hijerarhiji prihvaćanja radnih vrijednosti radnika uposlenim u industriji.*

U istraživanju koje je obuhvatilo čak 200 radnih organizacija širom SAD uspoređivalo se ono što radnici "stvarno žele od svog posla, s tim kako njihovi nadređeni shvaćaju što oni (radnici) žele od posla" (P. J. Cangemi and G. E. Guttschalk, 1986: 57). Pitanja su se odnosila na deset pokazatelja motiviranosti za rad, odnosno na dimenzije sadržaja i intenziteta prihvaćanja radnih vrijednosti. Prema reagiranju radnika, prvo mjesto zauzima puna učinkovitost radnog mjesta; drugo - zainteresiranost za posao; treće - razumijevanje osobnih problema; četvrto - sigurnost radnog mjesta; peto - pristojan osobni dohodak; šesto - interesantan rad; sedmo - napredovanje pojedinca u okviru razvoja kompanije; osmo - lojalnost od strane nadređenih; deveto - dobri radni uvjeti i na posljednje, deseto rang-mjesto - striktna disciplina. suprotno ovim procjenama radnika, njihovi nadređeni smatraju da su radničke želje prvenstveno motivirane boljom zaradom (Isto, str. 60). Komentirajući ove razlike, autori ukazuju na problem "da industrijalci mogu povećati plaće radnicima, a da oni možda zapravo žele da se o njima više brinu"(Isto, str. 57). Time se akcentira suština *poznavanja hijerarhije radnih vrijednosti (i tipova vrijednosnih*

orijentacija) na pravilni odabir stimulacija za rad, a time i samu odgovnu vrijednost rada!

Cl. Mottaz i G. Potts su u svom istraživanju tijekom 1979. i 1980. godine ispitivali devet (motivacionih faktora) radnih vrijednosti putem procjena dimenzija vrijednosti intenziteta i sadržaja (dimensions interesity and content) (Cl. Mottaz and G. Potts, 1986, No 5). Šest različitih agencija je bilo uključeno u ovo istraživanje: jedan mali umiverzitet, pet osnovnih škola, mala tvornica plastičnih masa, mala organizacija za proizvodnju električnih računala, bolnica i velika pravna agencija. Ispitanici (N=1835) klasificirani su prema složenosti posla u dvije kategorije, višeg i nižeg stupnja složenosti (Isto, str. 159-160). Rangove dobivene pomoću aritmetičkih sredina procjena radnih dimenzija prikazao je Cl. Mottaz u drugoj studiji (Cl. Mottaz, 1986: 364), gdje se prezentira ovakav raspored: na više složenim poslovima autonomnosti u radu zauzima prvi rang (task autonomy); važnost (konkretnog) posla-drugi (task significance); uključenost u posao (task involvement) - treći; plaća - četvrti (salary); suradnja s nadređenima - peti (supervisor support); uvjeti rada - šesti (working conditions); suradnja s kolegama na poslu - sedmi (co-worker support); napredovanje - osmi (promotions); povlastice - deveti (finge benefits). Ispitanici zaposleni na manje složenim poslovima najviše vrednuju radnu dimenziju - plaćanje, pa autonomnost u radu i atim slijedom - važnost (konkretnog) posla, suradnja s nadređenima, složenost posla, uvjeti rada, suradnja s kolegama na poslu, povlastice i napredovanje. F. Paine je sa suradnicima izradio sličnu studiju i ustvrdio da su tzv. "više potrebe" karakteristične za ispitanike na onim radnim mjestima gdje ima manje direktiva i dominacije (F. Paine, 1966).

Ovaj pregled rezultata istraživanja na populaciji zaposlenih potvrđuje teoriju F. Herzberga (1966) gdje se predviđa pojava dvaju širokih faktora: "faktora intrinzičnih vrijednosti" kao glavnog izvora unutrašnjeg zadovoljstva poslom,³ karakterističnog za radnike zaposlene u neprivrednim djelatnostima s višim nivoom (završenog) obrazovanja; "te faktora ekstrinzičnih vrijednosti", koje najviše preferiraju radnici s nižim nivoom (završenog) obrazovanja, s malom mogućnošću samopotvrđivanja u radu, a "čija deprivacija dovodi do nezadovoljstva" (A. Kulenović, Ž. Jerneić, B. Šverko, V. Vizek-Vidović, 1984).

Za seosku mladež i mlade radnike nižeg obrazovnog nivoa karakteristična je utilitarna orijentacija s akcentom na njen ekstremno-konzervativni tip u preferiranju materijalne kompenzacije; novac je glavni motivacioni faktor rada. Kod svih ostalih pripadnika mlade generacije povećava se broj onih koji se opredjeljuju za samoaktualizirajuću orijentaciju prema radu i to tako "što su više udaljeni od procesa neposredne proizvodnje ova orijentacija se... sve češće pojavljuje" (S. Bjelajac). Tako

³ Locke je definirao zadovoljstvo radom kao jedan "emocionalan odgovor koji rezultira iz procjene radne situacije", (E. A. L o c k e , What is job satisfaction?, Organizational Behaviour and Human Performance, No 4, 1969, str. 310)

na primjer, studenti baš zbog svoga relativno dugog odgađanja ulaska u svijet rada nemaju izgrađenu predodžbu o tzv. "poterbama nedostajanja", pa su okrenuti "udaljenim ciljevima u budućnosti, čijim se postizanjem omogućava zadovoljavanje 'viših' potreba" (A. Kulenović i suradnici, Isto, str. 169).

Istraživanje koje je (kao i prethodno) obuhvatilo mlade različitih socioekonomskih i obrazovnih kategorija 1985. god. (N=1984) pokazuje da se rad u većoj mjeri doživljava kao samoaktualizacija za onaj dio mlade generacije koji se bavi složenijim, kreativnijim poslovima. Samoaktualizirajuća vrijednosna orijentacija prema radu naročito je izražena kod studentskih populacija (J. Ničić, R. Bojanović i S. Maksić, 1985: 99). Pored toga, ispitivanjem se pokazalo da nezaposleni vrednuju rad kao sredstvo za osiguranje egzistencije, više od kategorije zaposlenih ispitanika, što autori tumače njihovim frustrirajućim položajem u sferi rada - "mogu da rade što žele, ali ne rade! Nezaposleni kao da su pomalo izgubili svoje ideale iz školskih dana" (Isto, str. 102). Interesantne su zaključke interpretacije autora, kada daju tumačenje u slučajevima preklapanja odnosa prema radu između školske i zaposlene mladeži... "dovoljno je da se čovek prisilno nađe u nekom zanimanju, bez obzira na vrstu zanimanja (i kod radnika i studenata) pa da rad za njega postane... prisila" (Isto, str. 134).

D. Jusupović je kod studentske populacije (N=373) ispitivao povezanost između procjene 20 radnih vrijednosti i procjena zadovoljstva izabranom profesijom (D. Jusupović, 1984). "Pokazalo se da je zadovoljstvo profesijom značajno povezano s percepcijom mogućnosti realizacije različitih radnih vrijednosti u toj profesiji" (Isto, str. 174). To znači, zaključuje Jusupović, da su najzadovoljniji izborom profesije ispitanici koji smatraju da će u izabranoj profesiji moći ostvariti intrinzične vrijednosti: razvoj ličnosti, realizacija sposobnosti, postignuće i kreativnost - koja se našla na petom mjestu u hijerarhiji prihvaćanja (Isto, 176-177).

Istraživanje odnosa prema radu kod studenata splitskog sveučilišta (Z. Miliša, A. Rako, V. Takšić, 1988) pokazalo je da ispitanici materijalnu kompenzaciju doživljavaju i shvaćaju kao nužnu pretpostavku samoaktualizacije u radu, što je u odnosu na druga prezentirana istraživanja novi pokazatelj *vrijednosnog opredjeljenja studenata*. Evo kako to izgleda u tabelarnom prikazu (Isto, str. 105).

Rang lista vrijednosti cijelog uzorka i kod studenata fakulteta društveno-humanističkih i tehničko-prirodnih znanosti studenata Sveučilišta u Splitu (N=698)

Rang	Radne vrijednosti	Cijeli uzorak		Društveno-humanistički		Tehničko-prirodni	
		M	M	Rang	M	Rang	
(1)	Postignuće	6.18	6.14	(2)	6.21	(1)	
(2)	Materij.kompez.	6.15	6.15	(1)	6.15	(2)	
(3)	Realizac.sposob.	6.04	5.93	(4)	6.14	(3)	
(4)	Socijal.interak.	5.92	6.01	(3)	5.83	(4)	
(5,5)	Altruizam	5.69	5.67	(6)	5.71	(5)	
(5,5)	Radna okolina	5.69	5.79	(5)	5.59	(7)	
(7)	Samostalnost	5.53	5.45	(8)	5.61	(6)	
(8)	Radno vrijeme	5.39	5.52	(7)	5.26	(10)	
(9)	Doprinos zajedn.	5.31	5.31	(10)	5.32	(9)	
(10)	Soc. sigurnost	5.24	5.33	(9)	5.15	(11)	
(11)	Stvaralaštvo	5.20	5.06	(11)	5.34	(8)	
(12)	Mat.beneficije	5.07	5.05	(12)	4.99	(13)	
(13)	Napredovanje	4.91	4.80	(13)	5.01	(12)	
(14)	Soc.status	4.62	4.74	(14)	4.49	(14)	
(15)	Nenaporan rad	4.38	4.52	(15)	4.23	(15)	
(16)	Autoritet	4.11	4.37	(16)	3.85	(16)	

Interesantna je usporedba ovih rezultata odnosa studentske populacije prema radu s rezultatima dobivenim na populaciji djece osnovnoškolskog uzrasta. Na osnovi izračunatih prosječnih rangova dobivena je hijerarhijska struktura vrijednosti raznih zanimanja na čijem su vrhu uglavnom ekstrinzične vrijednosti, "zanimanje u kojem se ne mora mnogo misliti, jer netko drugi određuje što ikako će se raditi" i "zanimanje koje donosi mnogo novca pa makar se mnogo ne voli"; i neki intrinzični, "zanimanje koje se voli i obavlja s užitkom" (B. Rafajac, 1987: 128). U skupinu najnepoželjnijih karakteristika učenici su svrstali ove najreprezentativnije: "zanimanje za čije je obavljanje potrebno mnogo znanja", "zanimanje u kojem se traži red, disciplina i točnost", "zanimanje gdje se čovjek mora dogovarati s drugim ljudima". Razlike između prosječnih rangova uočene su između djece iz grada i sela. Ove razlike proizlaze u interpretaciji B. Rafajca iz toga što djeca sa sela imaju neposredno iskustvo s radom jer se sama često pridružuju procesu proizvodnje, dok djeca iz gradskih sredina o konkretnom poslu svojih roditelja dugo zadržavaju apstraktne predodžbe (Isto, str. 131).

Na osnovi prezentiranih rezultata istraživanja radnih vrijednosti i tipova vrijednosnih orijentacija prema radu, između različitih skupina ispitanika, mogu se iznijeti osnovni zaključci.

1. Školska (i studentska) mladež, veći stupanj poželjnosti pokazuje za *intrinzične vrijednosti koje obilježavaju samoaktualizirajuću orijentaciju prema radu*. Ovaj tip orijentacije prema radu naročito je izražen kod studentske mladeži i za one grupe mladih "koje nemaju konkretna iskustva s radom,... pripremaju se za, ili se već bave složenijim poslovima, koje prati visoki status" (J. Ničić, R. Bojanović i S. Maksić, 1985: 111).

2. Zaposlena populacija s većim radnim iskustvom i mlađi radnici nižeg socio-ekonomskog statusa i manjeg nivoa završenog obrazovanja, smatraju najpoželjnijim one *ekstrinzične radne vrijednosti* koje se odnose na *ekstremno-konzervativne vrijednosne dimenzije utilitarističke orijentacije* - materijalnu kompenzaciju i materijalne beneficije. S druge strane, svako prisilno usmjeravanje tijekom školovanja (neželjeni tip škole ili školovanje motivirano odgađanjem nezaposlenosti), kao i posao koji ne omogućava samopotvrđivanje u radu dovoljno je da za čovjeka rad postane dosadnom rutinom.

3. S višim nivoom organizacije rada, boljim radnim uvjetima, profesijama koje iziskuju stvaralački angažman u radu raste i zadovoljstvo konkretnim poslom, a što samo pretpostavlja izraženije vrednovanje intrinzičnih radnih vrijednosti.

4. Visoko vrednovanje materijalne i socijalne sigurnosti u radu izraženije je za one kategorije (školske i zaposlene) mladeži koja odrasta na selu i/ili sa slabijim socio-ekonomskim porijeklom - niži nivo obrazovanja roditelja, slabe materijalne prilike...

5. Kao bitnu mogućnost generaliziranja rezultata istraživanja odnosa prema radu iznosim zaključnu interpretaciju F. Friendlandera (1966: 147), gdje on konstatira da visoko uspješne, tj. produktivne radnike obilježava samoaktualizirajuća orijentacija prema radu, dok manje produktivni najviši stupanj poželjnosti pridaju socijalnoj orijentaciji. Time je Friendlander potvrdio vlastitu hipotezu da su na radu produktivniji oni ispitanici koji su motivirani potrebama "višeg reda", (potrebama za osobnim usavršavanjem i osobnom afirmacijom nego oni koji su motivirani potrebama "nižeg reda", (potrebe za boljim uvjetima rada, socijalnoj sigurnosti i materijalnim kompenzacijama), (Friendlander, 1966: 150). Premda je ova hipoteza potvrđena i u mnogim drugim istraživanjima ona se ne može interpretirati u smislu zaključaka da intrinzični čimbenici *uvjetuju* zadovoljstvo, a ekstrinzični nezadovoljstvo radom. Naprotiv, mnogi drugi čimbenici djeluju kao izvor ne/zadovoljstva u procesu rada.

6. S obzirom na funkciju porasta obrazovnog nivoa u strukturi važnosti pojedinih radnih vrijednosti dešavaju se promjene s naglaskom od ekstrinzičnih k intrinzičnim radnim vrijednostima.

7. Opredjeljenja za samoaktualizirajuću orijentaciju prema radu karakteristična su za školsku i studentsku mladež. Ispitanici koji pripisuju veću važnost materijalnim vrijednostima (iutilitarističkoj orijentaciji) u pravilu čine dio mlade generacije s nižim socio-ekonomskim statusom.

8. To što se pokazalo da sve kvalifikacione strukture zaposlenih u industriji karakterizira utilitarizam, bilo je dovoljno V. Rusu i V. Arzenšku da postave hipotetski zaključak kako su ove strukture zaposlenih otuđene od rada (V. Rus i V. Arzenšek, 1984: 418 i 428). Prema tom i nekim drugim tumačenjima⁴ izostanak

⁴ Na primjer ovo: "Odvajanje duhovnih snaga proizvodnje od radnika izražava se kroz bijeg u ekstrinzične nadoknade i razduhovljeni rad". (M. M e s i ć , *Rad i upravljanje*, Zagreb, Centar za idejno-teorijski rad, 1986, str. 163.)

samoaktualizirajućih vrijednosti interpretira se kao kriterij u prepoznavanju stupnja otuđenosti. Tako je američki sociolog R. Blauner u svojoj knjizi "Alienation and Freedom" razvio tumačenje po kojemu se odnos prema radu uzima kao valjano mjerilo u interpretacijama stupnja otuđenosti radnika: "Ukoliko radnici izjavljuju da su zadovoljni svojim poslom, nisu otuđeni" (R. Blauner, 1964: 86). Ovakove pojednostavljene interpretacije zadovoljstva u procesu rada omogućile su kasniju političku instrumentalizaciju, poglavito u istočnoeuropskim državama. Dva su temeljna pitanja koja dovode u sumnju ispravnost tih interpretacija: prvo, kako tumačiti konfliktnost vrijednosnih orijentacija prema radu za školsku zaposlenu mladež? Drugo, da li se na drugačiji način mogu interpretirati ekstrinzični motivi (utilitaristički orijentirani) radnika zaposlenih u industriji?

Čini se da svako pretendiranje da se dadu jednoznačni odgovori na spomenuta pitanja, bez šire teorijske konceptualizacije, nužno vode u ograničenost interpretacija. To se u ovom razmatranju nastojalo argumentirati kritikom onih "crno-bijelih" pristupa u istraživanju vrijednosti rada koji fenomen rada analiziraju u relacijama rad je sredstvo ili cilj (vrijednost "po sebi"), ili - rad je izvor zadovoljstva ili nezadovoljstva. S obzirom na to da su prethodno dane neke osnovne koncepcije u tretiranju naznačenih problema, smatram mogućim na ovom mjestu dati smjernice u daljnjem problematiziranju.

Samoaktualizirajuća orijentacija, mogućnost da vlastite sposobnosti dođu do punog izražaja u radu, ne znači da su ispitanici koji se opredjeljuju za ovu orijentaciju zadovoljili "niže" - utilitarne potrebe. Ovakvo vrijednosno opredjeljenje može se shvatiti i kao njihovo (nekritičko) prihvaćanje pedagoško-prosvjetiteljskih i društvenih agitacija u propagiranju rada kao "vrhovne životne potrebe"⁵. Naime, činjenice pokazuju da samoaktualizirajuća orijentacija prema radu u pravilu prestaje biti dominantnom po završetku školovanja, (primjer - nezaposlena mladež) što potvrđuje misao da je predstava rada tijekom školovanja idealizirana (J. Ničić i drugi, 1985: 132). Sve to govori u prilog tezi o eksplicitnim i implicitnim vrijednosnim opredjeljenjima. Eksplicitna vrijednosna opredjeljenja prema radu mogu se interpretirati i kao prihvaćanje pedagoško-prosvjetiteljskih i društvenih agitacija u propagiranju rada kao "vrhovne životne potrebe". Za razliku od takove eksplicitne kulture rada, njezina implicitna razina podrazumijeva utilitarističke motive koje pojedinci javno ne ekspliciraju, ali se prema njima u životu ravnaju. Upravo u toj činjenici treba uočiti objašnjenje o protivrječnim nalazima u istraživanjima. Mladi mogu deklarativno prihvaćati ideološke vrijednosti društva, a s druge strane, svojim ponašanjem navode na zaključak o slabljenju utjecaja tih vrijednosti na njihovu svijest.

Konfliktnost vrijednosnog opredjeljenja školske zaposlene populacije ispitanika može se interpretirati uzrocima konfliktnosti životne situacije u tri primjera:

1. *Jačanjem privredne krize bivše Jugoslavije sve više opadaju intrinzični motivi za rad*, a da se ništa bitnije nije činilo s društvenim intervencijama kod udovoljavanja ekstrinzičnim motivima - nagrađivanje prema radu i rezultatima rada,

⁵ "Uvođenje tzv. "lažnih potreba" (Fromm, Marcuse), preko kojih se onda ne može izaći iz postojećeg sistema potreba donekle revidira Maslowljevo učenje o potrebama". (A. H o d ž i ć, Vrijednosne orijentacije omladine, *Revija za sociologiju*, br. 1-2, 1978, str. 60)

boljim uvjetima rada, reformiranju školstva, kreditiranjem i stipendiranjem uspješnijih učenika i studenata, garancijom zaposlenja za najtalentiraniji dio obrazovne populacije mladih... U tom slučaju *utilitaristička orijentacija može značiti viši nivo osvještenosti u odnosu na samoaktualizirajuću - kada se ona objašnjava gubljenjem vjere u oslobađajuću funkciju rada. Pored toga ova orijentacija može izražavati intrinzične motive nastojanjem da se svrsishodnije krene s realizacijom (društveno proklamiranog) principa nagrađivanja prema radu i rezultatima rada s razvojem postsocijalizma u Hrvatskoj danas.* Potrošački mentalitet kao moguća posljedica ove orijentacije kojoj se pridružuje većina može se interpretirati kao posljedica "dirigiranog samoupravljanja" u kojemu "obični" članovi nemaju mogućnosti realizacije svog subjektiviteta, pa im utilitarističke vrijednosti i sfera potrošnje ostaju kao jedina sfera ispoljavanja slobode pojedinca.

2. Socijalna vrijednosna orijentacija prema radu koju su empirijska istraživanja definirala pripadajućim radnim vrijednostima: socijalna interakcija, altruizam i doprinos zajednici, trebala bi značiti da pojedinac radom osjeća realizaciju svojih potencijala stavljajući se u ulogu posrednika "da je moje Ja nadopuna kolektivnom Mi". Utopijske i istovremeno ideologijske elemente u interpretacijama rezultata istraživanja "za" socijalnu orijentaciju ispitanika ovdije uopće nije potrebno komentirati.

3. Visok stupanj opredjeljenja za samoaktualizirajuću vrijednosnu orijentaciju prema radu kod srednjoškolske mladeži ranijih tzv. "atraktivnih usmjerenja", danas se sasvim dobro može interpretirati kao njihove skrivene namjere "bijega u izvanprivredne struke". Upravo iz tih struka su se regrutirali članovi društva s najglasnijim zahtjevima (agitacijama) za većim radnim angažmanom "baze" i veličanjem odgojne vrijednosti rada. Ti politikantski pozivi odabrane elite očigledno nisu imali svoju podršku u ponašanju ljudi. Nije nevažno ovdije postaviti i problem: da li je kategorija "rad je sredstvo za postizanje samoostvarenja" jedna od varijanti i samoaktualizirajuće i utilitarističke vrijednosne orijentacije prema radu? Ova pretpostavka naročito se pokazuje osnovanom kod studentske populacije, jer se za vrijeme društvene poželjnosti i privlačnosti rada na sveučilištima samoaktualizirajuća orijentacija visoko preferirala, da bi nakon toga činom zapošljenja iste populacije ona gubila na značajnosti.

Na kraju navodim moguće praktično-pedagoške implikacije prezentiranih rezultata istraživanja odnosa prema radu:

1. Poznavanje hijerarhije prihvaćanja radnih vrijednosti i tipova vrijednosnih orijentacija prema radu važno je za svaku dobro planiranu profesionalnu orijentaciju i prosvjećivanje.

2. Samim pedagoškim prosvjećivanjem u "školi" i "tvornici" ne može se utjecati na povećanje intrinzične privlačnosti odgojne uloge rada. Za to je potrebna (prvenstveno) šira društvena akcija u svrsishodnijem provođenju društveno proklamiranog principa nagrađivanja prema radu, što pretpostavlja stvaranje uvijeta za realizaciju ekstrinzične motiviranosti.

3. Rezultati istraživanja odnosa prema radu pružaju "uvid u dosadašnje društvene učinke provedene reforme (preobražaja) odgoja i obrazovanja" (B. Šverko, 1980: 103).

4. Analize odgojne vrijednosti rada morale bi uvažavati rezultate istraživanja radnih vrijednosti i vrijednosnih orijentacija prema radu. Jedino na taj način mogu se izbjeći neoperativne definicije rada kao "vrhovne životne potrebe" ili vrijednosti "po sebi".

5. Iako se treba zalagati za promociju ideje da se u pedagogiji počne s empirijskim istraživanjima odnosa mladih prema radu, kao osnove za definiranje ciljeva i zadataka odgoja, treba biti vrlo oprezan u samim interpretacijama rezultata istraživanja. Uz pomoć statističkih podataka dobivenih na osnovi znanstveno problematično definiranih zavisnih i nezavisnih varijabli (kod mnogih istraživanja) "moguće je izvrtati i dotjerivati činjenice; moguće je smiješne hipoteze dizati na stupanj ozbiljnih teza" (N. Slatina, 1989: 48).

6. Dosadašnja egalitaristička koncepcija u reformi školskog sustava sa svojom ideologiziranom tezom "svi smo mi jednaki" vodila je razvoju prosječnosti i masovnosti. Najprihvatljivija koncepcija reforme školskog sustava danas može biti izvedenica iz pragmatističke škole jer svoj metodologijski put za realizacijom pronalazi u prevladavajućim težnjama ljudi za materijalnom kompenzacijom i privatnom inicijativom. Napuštajući asimptotične ciljeve, ona svoje ishodište nalazi u tezi da danas ljude pokreću na aktivnost samo oni ciljevi u kojima oni prepoznaju vlastite interese.

7. istraživanje odgojnih stimulacija za rad ne može biti utopijski i/ili ideologijski tumačeno ukoliko se uvažavaju pitanja odnosa prema radu. Zato je poznavanje odnosa prema radu koje određuje "stavove i ponašanja neizbježno u stvaranju cjelovite spoznaje o značenju i važnosti rada za čovjeka, kao i za razumijevanje i objašnjenje čovjekova ponašanja" (D. Matić, 1991: 357).

8. *To što je utilitaristička vrijednosna orijentacija prema radu postala dominantna ne samo u vrijednosnom opredjeljenju, nego i stvarnom ponašanju, pretpostavlja drugačije evaluiranje odgojnog rada.* Drugačije evaluiranje odgojnog rada prije svega ovdije podrazumijeva konačno priznavanje osnovnih implicitnih i eksplicitnih simbola nove kulture rada što bezuvjetno treba prihvatiti kao značajnu društvenu vrijednost i normu u reguliranju drugih principa reformi obrazovnog i ekonomskog sustava. Samo tako i time definirane norme mogu odgovoriti dvama osnovnim principima: primjerenosti i primjenjivosti.

Literatura:

- B a h t i j a r e v i ć - Š i b e r F., Hijerarhija važnosti i zadovoljenosti motivacionih faktora u radu - longitudinalna analiza, *Primjenjena psihologija*, br. 5, 1984.
- B j e l a j a c S., Životno opredjeljenje omladine i njen odnos prema radu, *Sociologija*, br. 2, 1971.
- B o s a n a c G., *Edukacijski izazov*, Zagreb, Školske novine 1987.
- B l a u n e r R., *Alternation and Freedom*, Chicago, University of Chicago Press, 1964.
- C a n g e m i P. J. and G u t t s c h a l k , What employees really feeling from their jobs, *Psychology. A. Quartely Journal of Human Behavior*, No. 2-3/1986.
- D a n i l o v i ć V., Društveni identitet i potrebe mladih, *Pogledi*, br. 1, 1987.
- F e y e r a b e n d P., *Protiv metode - skica jedne anarhističke teorije spoznaja*, Sarajevo, Veselin Masleša, 1987.
- F r i e n d l e r F., Motivations to Work and Organizational Performance, *Journal of Applied Psychology*, No. 3, 1966.
- H e r z b e r g F., *Work and the nature of man*, New York, World Publishing Co., 1966
- H o d ž i ć A., Vrijednosne orijentacije omladine, *Revija za sociologiju*, br. 1-2, 1978.
- J u s u p o v i ć d., Mogućnosti realizacije različitih radnih vrijednosti i zadovoljstvo izabranom profesijom, *Primjenjena psihologija*, br. 5, 1984.
- K u l e n o v i ć A., J e r n e i ć Ž., Š v e r k o B., V i z e k - V i d o v i ć V., Faktorska struktura radnih vrijednosti učenika, studenata zaposlenih, *Primjenjena psihologija* br. 5. 1984.
- L o c k e E. A., What is job satisfaction?, *Organizationa Behavior and Human Performance*, No. 4, 1969.
- M a t i ć D., Vrijednosno odnošenje mladih prema radu, *Revija za sociologiju*, br. 3-4, 1991.
- M e s i ć M., *Rad i upravljanje*, Zagreb, Centar za idejno - teorijski rad, 1986.
- M i l i š a Z., R a k o A., T a k š i ć V., *Vrijednosne orijentacije studenata prema radu*, Zagreb, CDDSSOH 1988.
- M o o t a z C l. and P o t t s , An empirical evaluation of model of Work satisfaction, *Social Science Research*, No. 5, 1986.

- M o t t a z C I., Gender differences in work satisfaction, work - related rewards and values, and the determinants of work satisfaction, *Human relations*, No 4, 1986.
- M i č i ć J., B o j a n o v i ć R., M a k s i ć S., *Odnos mladih prema radu*, Beograd, Istraživačko izdavački Centar SSOS, 1985.
- P a i n e F., Need Satisfaction of Managerial Level Personal in a Government Agency, *Journal of Applied Psychology*, No. 3, 1966.
- R a f a j a c B., *Razvoj kategorijalnog sistema vrijednosni stavova djece osnovnoškolskog uzrasta*, (Doktorska disertacija), Rijeka, Pedagoški fakultet u Rijeci, 1987.
- R u s V. i A r z e n š e k V., *Rad kao sudbina i kao sloboda*, Zagreb, Liber, 1984.
- S l a t i n a M., O empirijskoj osnovi Marksova metoda, *Opredjeljenja*, br. 7-8, 1989.
- Š t i m a c H., Mladi i rad: mogućnosti odnošenja - u *Zborniku radova "Fragmenti omladine"*, Zagreb, RZRKSSOH, 1988.
- Š v e r k o B. i suradnici, *Psihosocijalni aspekti izbora obrazovanja i zanimanja*, Zagreb, CDDSSOH, 1980.
- Š v e r k o B., Istraživanje hijerarhije motivacijskih faktora u našoj industriji i mjesto osobnog dohotka u toj hijerarhiji - u *Zborniku radova "Psihologija i sociologija organizacije"*, Zagreb, Školska knjiga, 1982.
- Š v e r k o B., Struktura radnih vrijednosti - jedn međunarodna usporedba - u *Zborniku radova "IV Dani psihologije u Zadru"*, Zadar, Vol. 2, Narodni list, 1984.
- Z a l e s n y M. D., F a r e n c e R.V., and Kurchner - Hawkins R., Determinant of employee work perceptions and attitudes, *Environment and Behaviour*, No. 5, 1985.
- Z o r m a n L., Kako učenici iz osnovne škole iz različitih kultura i socijalno-ekonomskih okolina vrednuju pojedine aspekte rada, *Primjenjena psihologija*, br. 1-4, 1983.

Zlatko Miliša : VALUE RELATIONS TOWARDS LABOUR AND THE
EDUCATIONAL VALUE OF LABOUR

Summary

The basic presupposition of the paper is that pedagogy has not founded its methodological specificity in defining the problem of the educational value of labour; furthermore, that even those rare theoretical elaborations of the problem of the educational values of labour fail to recognize the pedagogical implications of the results obtained by research carried out in sociological and psychological studies. On the basis of results obtained by inquiries into the relationship towards labour, the author lays down the practical - pedagogical implications for the theoretical analysis of the educational value of labour in pedagogy: 1) the results of the investigation of the relationship towards labour give us an insight into the effectiveness of the principles involved in the transformation of the school system, 2) it frees itself of those theoretical orientations which look upon labour as "life's greatest need" or, contrary to this, as an alienated activity, 3) a list of concrete examples evincing that the egalitarian conceptions cannot be realized in the sectors of labour and education as part of the post - socialist developments in Croatia and 4) a different valorization of the educational value of labour presupposes the acceptance of the dominant value orientations towards labour as the basis for elaborating a new educational policy.

