
Tomislav
SMERIĆ

MENADŽERSKO-
PODUZETNIČKA ELITA
– ZADOVOLJSTVO
POŠLOM I PROCJENE
VAŽNOSTI ASPEKATA
POSLA

Zadovoljstvo poslom (*job satisfaction*) pripadnika različitih socioprofesionalnih skupina iznimno je često istraživana tema – procjenjuje se da joj je do kraja 1990-ih posvećeno više od šest tisuća znanstvenih članaka i disertacija. Razlog tako izraženom istraživačkom interesu, osim što se ostvarenost zadovoljstva poslom često poima ciljem po sebi, vjerojatno leži i u očekivanoj instrumentalnoj vrijednosti ovog pokazatelja – pretpostavljenoj povezanosti razine zadovoljstva poslom s produktivnošću/izvedbom, apsentizmom, namjerama napuštanja posla/poduzeća i sličnim pojavama vezanima uz svijet rada (Oshagbemi, 1999., 388–389; Henne, Locke, 1985., 221).

U kontekstu teorija uzroka zadovoljstva poslom – od Herzbergove dvofaktorske teorije do teorije socijalnog učenja (vidi Furnham, 1999., 299–303) – oblikovan je i niz konceptualizacija ovog fenomena. *Zadovoljstvo poslom u pravilu se određuje kao “opći stav osobe prema poslu ili prema specifičnim dimenzijama posla”* (Gellis i sur., 2004., 431) te se općenito odnosi na (pozitivne) afektivne reakcije na posao koje rezultiraju iz usporedbi stvarnih sa željenim ili anticipiranim ishodima (Oshagbemi, 1999., 388).

Zadovoljstvo poslom *moгуće je promatrati i kao funkciju podudaranja između nagrada koje pruža radna okolica i pojedinčevih obrazaca potreba za tim nagradama*, pri čemu se polazi od pretpostavke da podudaranje između potreba, ciljeva i/ili vrijednosti pojedinca i nagrada koje pruža radna okolica uvelike određuje zadovoljstvo poslom koje pojedinac iskazuje (Scarpello, Campbell, 1983.a, 315). Drugim riječima, “zadovoljstvo poslom rezultira iz percepcije da nečiji posao ispunjava ili omogućuje ispunjavanje nečijih važnih vrijednosti posla (*job values*)”, pri čemu zadovoljstvo (ili nezadovoljstvo) poslom predstavlja “*emocionalni odgovor na vrijednosni sud pojedinačnog radnika*” (Henne, Locke, 1985., 222). Tako će, ukoliko se vrijednosti posla doživljavaju ispunjenima, pojedinac “iskusiti ugodnu emociju zadovoljstva” (i obratno), dok će “in-

tenzitet tih emocionalnih reakcija ovisiti o važnosti vrijednosti čije ispunjenje je olakšano ili zapriječeno radnim iskustvom” (Henne, Locke, 1985., 223)

Čimbenike koji utječu na zadovoljstvo poslom sažeto je moguće svrstati u tri osnovne skupine: skupinu čimbenika vezanih uz organizacijske politike i procedure (karakteristike sustava nagrađivanja, nadgledanja i prakse donošenja odluka); čimbenike vezane uz specifične aspekte posla (opće radno opterećenje, stupanj autonomije, fizička priroda radne okolice itd.) te skupinu čimbenika osobnih karakteristika (samopouzdanje, sposobnost podnošenja stresa, opće zadovoljstvo životom i sl.) (Furnham, 1999., 297). Provedena istraživanja su kao pozitivne korelate zadovoljstva poslom prepoznala varijable poput statusa posla, stupnja kontrole nad odlučivanjem, razine financijskih nagrada i mjere izazovnosti radne uloge, dok su kao negativni korelati prepoznati organizacijski čimbenici, poput radnog opterećenja i radnih uvjeta, vremenskih pritisaka, teškoća u suradnji s kolegama i pretpostavljenima te nedostatka organizacijske potpore (Gellis i sur., 2004., 431).

Zadovoljstvo poslom promatra se i kao jedan od ključnih aspekata smislenog rada (*meaningful work*), uz isticanje okolnosti da se ono izgrađuje, kako na intrinzičnim, tako i na ekstrinzičnim nagradama te je vezano i uz prosudbu raspoloživih alternativa djelovanja (Hodson, 2002.). Stoga je potrebno upozoriti da “nikakva određena posljedica zadovoljstva ili nezadovoljstva poslom nije neizbježna niti nužna”, već zadovoljstvo i nezadovoljstvo poslom treba shvatiti kao psihološka stanja koja omogućuju brojna različita djelovanja/ishode, kako bihevioralne, tako i mentalne/psihološke (Henne, Locke, 1985., 221). Naime, emocije same ne vode nužno nekom određenom djelovanju, čak ne nužno i djelovanju uopće, a neprepoznavanje ove okolnosti javlja se kao uzrok niza teorijskih/istraživačkih kontroverzija – primjerice, one o povezanosti razine zadovoljstva poslom i izvedbe (Henne, Locke, 1985., 223–225).

Također je potrebno upozoriti da niz istraživanja pokazuje da mjerenja stupnja “općeg” zadovoljstva poslom (zasnovana na jednoj čestici/varijabli) u pravilu uvelike precjenjuju broj ljudi zadovoljnih poslom, podcjenjujući postotak nezadovoljnih, kao i indiferentnih, u usporedbi s mjerenjima zasnovanim na instrumentima s više čestica, gdje se očekuje vrednovanje zadovoljstva/nezadovoljstva s više različitih aspekata posla (Oshagbemi, 1999., 388). Kao prednost (istodobno i ograničenje) mjerenja “općeg” zadovoljstva poslom obično se ističe upravo njegova “generalistička” priroda, koja pruža uvid u opću evaluaciju kvalitete radnog života – moguće je, naime, simultano biti zado-

voljan ili nezadovoljan pojedinim aspektima rada (Hodson, 2002., 292) – te dopušta komparativno proučavanje razine zadovoljstva poslom pripadnika različitih socioprofesionalnih skupina (Oshagbemi, 1999., 401). Kako rezultati provedenih istraživanja pokazuju da “globalne” mjere zadovoljstva poslom nisu ekvivalentne sumi zadovoljstava pojedinačnim aspektima posla (multidimenzionalnim mjerjenjima) – “cjelina” je kompleksnija od zbroja pojedinih elemenata (Scarpello, Campbell, 1983.b, 577-578), uputnim se čini prihvaćanje stajališta o komplementarnoj prirodi dvaju načina mjerenja zadovoljstva poslom (Oshagbemi, 1999., 401).

Ponašanje menadžmenta, posebno uloge i karaktera vodstva u održavanju produktivne radne okoline, često se ističe kao jedan od najvažnijih pojedinačnih čimbenika ostvarivanja zadovoljstva poslom zaposlenika (Hodson, 2002., 291), pri čemu uklanjanje nezadovoljstava “u vlastitom interesu” menadžera/vlasnika poduzeća (Henne, Locke, 1985., 221) i stvaranje pozitivne klime prerastaju u vještine koje čine uobičajen dio upravljačkih kompetencija.

Namjera je ovog rada, na temelju rezultata provedenog istraživanja, utvrditi kakva je razina zadovoljstva poslom menadžersko-poduzetničke elite te koje aspekte posla pripadnici ove grupacije u Hrvatskoj procjenjuju najvažnijima. Terminom menadžersko-poduzetnička elita je u kontekstu ovog istraživanja prigodno označena relativno jedinstvena socioprofesionalna grupacija koja obuhvaća, kako posebnu društvenu (profesionalnu) funkcionalnu skupinu koja rukovodi profitnim i neprofitnim organizacijama (bez suvlasničkog udjela ili s malim udjelom), kontroliranu od vlasnika tih organizacija/poduzeća, tako i vlasnike/poduzetnike, (istodobno i) glavne rukovoditelje poduzeća koje imaju u (većinskom) vlasništvu. Treba spomenuti da ovaj “agregatni” socioekonomski akter, koji uključuje i “principale” i “agente” između kojih odnos nije nužno uvijek i “idiličan” (Čengić, 1998., 132; Čengić, 2001.), predstavlja i jednu od elita kojoj se pripisuje važna uloga u razvoju/modernizaciji postsocijalističkih društava (vidi Čengić, Rogić, 2001.). Pritom također valja upozoriti da rezultati ranije provedenih istraživanja u Hrvatskoj sugeriraju oprez pri ocjenama tipološke jedinstvenosti/monolitnosti ove grupacije (Karajić i sur., 1995.).¹

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Karakteristike uzorka. Utvrđivanje stupnja zadovoljstva poslom te procjena važnosti pojedinih aspekata posla pripadnika menadžersko-poduzetničke elite u Hrvatskoj provede-

no je u sklopu empirijskoga istraživanja *Menadžeri i modernizacija* realiziranog tijekom 2004. godine. Uzorkom istraživanja obuhvaćena su 433 ispitanika – predsjednici uprava/generalni direktori poduzeća (45,7%), njihovi zamjenici (10,2%) te direktori/rukovoditelji pojedinih sektora tvrtki (41,6%). Pritom su 36,7% uzorka činili ispitanici menadžeri bez vlasničkog udjela, dok su ostali ispitanici raspolagali manjim (12,5%) ili većim (21,9%) udjelom u vlasništvu/dionicama poduzeća ili su pak bili njihovi vlasnici (27,9%).²

Zadovoljstvo poslom. Od ispitanika je zatraženo da na ponuđenoj skali od 1 do 10 iznesu mjeru/stupanj zadovoljstva svojim poslom “u cjelini”. Odgovori ispitanika prikazani su u tablici 1.

Tablica 1.
 Procjena zadovoljstva poslom

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nepoznato	ukupno
f	1	4	4	9	26	36	81	126	70	73	3	433
%	0,2	0,9	0,9	2,1	6	8,3	18,7	29,1	16,2	16,9	0,7	100

M = 7,76; SD = 1,69.

Napomena: ljestvica obuhvaća kao krajnje točke 1 = veoma nezadovoljan i 10 = veoma zadovoljan.

Usporedba s rezultatima istraživanja³ provedenog na “općoj” populaciji u Hrvatskoj pokazuje da je prosječni stupanj procjena “općeg” zadovoljstva poslom (M = 7,76) pripadnika menadžersko-poduzetničke grupacije nešto viši. Naime, istraživanjem EVS utvrđeno je da prosječna ocjena zadovoljstva poslom (na identičnoj skali od 1 do 10) ispitanika iznosi 6,90, pri čemu viši stupanj zadovoljstva poslom “izražavaju profesionalni djelatnici, slijede tzv. bijeli ovratnici (službenici srednje ili niže sprema, poslovođe i sl.), a na kraju dolaze radnici” (Zrinščak i sur., 2000., 456-457). Treba dodati da su na pitanje o zadovoljstvu poslom u istraživanju EVS odgovarali samo zaposleni (52,3% ispitanika u ukupnom uzorku).

Razmatranjem povezanosti obilježja ispitanika (socio-demografskih, karijernih te onih vezanih uz status organizacije/poduzeća u kojoj su zaposleni) s izraženim procjenama zadovoljstva poslom, provedenim uporabom t-testa i analize varijance, utvrđene su neke statistički značajne razlike između pojedinih skupina ispitanika u uzorku menadžersko-poduzetničke grupacije.

U odnosu na *dob* ispitanika utvrđeno je da mlađi ispitanici (do 45 godina; n = 207) iskazuju viši stupanj zadovoljstva poslom (M = 7,98) od starijih (više od 45 godina) ispitanika (n = 223; M = 7,56) (t = 2,584; p = 0,01). Utvrđeno je i postojanje razlika u doživljaju zadovoljstva

poslom između skupina ispitanika različitog stupnja *obrazovanja* ($F = 3,258$; $p = 0,039$). Tako ispitanici sa završenom visokom školom ($n = 238$; $M = 7,94$) iskazuju viši stupanj zadovoljstva poslom u odnosu na ispitanike sa srednjoškolskom naobrazbom ($n = 119$; $M = 7,47$).

Ispitanici koji obnašaju različite *funkcije u poduzeću* također se razlikuju u procjenama zadovoljstva poslom. Naime, utvrđeno je da predsjednici uprava/generalni direktori poduzeća ($n = 197$) iskazuju nešto viši stupanj zadovoljstva poslom ($M = 7,97$) u odnosu na direktore/ruководitelje sektora ($n = 180$; $M = 7,49$) ($F = 3,934$; $p = 0,02$). Također, kad je riječ o *pravnom/institucionalnom obliku tvrtke*, ispitanici zaposleni u društvima s ograničenom odgovornošću (d.o.o.) – u pravilu manjim poduzećima – iskazuju viši stupanj zadovoljstva poslom ($M = 8,09$; $n = 98$) u odnosu na ispitanike zaposlene u dioničkim društvima (d.d.) – većim poduzećima ($M = 7,64$; $n = 98$) ($F = 3,649$; $p = 0,027$).

Uspješnost poduzeća (u posljednje tri godine) u kojem su menadžeri zaposleni također je vezana uz procjene zadovoljstva poslom. Očekivano, analiza rezultata je pokazala da ispitanici zaposleni u poduzećima koja posluju s određenim teškoćama/gubicima ili koja “nekako pokrivaju troškove” ($n = 80$; $M = 6,69$) iskazuju niži stupanj zadovoljstva poslom u odnosu na ispitanike iz poduzeća koja ostvaruju dobit ($F = 21,916$; $p = 0,00$). Statistički značajne razlike doživljaja zadovoljstva poslom pripadnika menadžersko-poduzetničke grupacije iz poduzeća u teškoćama utvrđene su, kako u odnosu na procjene zadovoljstva ispitanika u poduzećima čija dobit je iznosila do 5% ($n = 197$; $M = 7,96$), tako i u odnosu na one iz poduzeća koja ostvaruju dobit veću od 5% ($n = 147$; $M = 8,08$). Konačno, utvrđeno je da ispitanici koji ne razmišljaju o *napuštanju sadašnjeg posla/poduzeća* (tj. prihvaćaju tvrdnju “ovaj je posao moj život”; $n = 324$) iznose i povoljniju ocjenu zadovoljstva poslom ($M = 7,95$), u odnosu na ispitanike koji razmišljaju o različitim oblicima/mogućnostima promjene ili napuštanja posla/tvrtke ($n = 106$; $M = 7,189$) ($t = 4,088$; $p = 0,00$).

Ukratko, pripadnici menadžersko-poduzetničke grupacije iskazuju razmjerno visok stupanj općeg zadovoljstva poslom, a njihove su procjene pozitivnije u odnosu na one “opće” populacije zaposlenih u Hrvatskoj. Pritom su unutar ove skupine poslom zadovoljniji mlađi i obrazovaniji ispitanici, oni koji obnašaju više funkcije u poduzećima te oni zaposleni u tvrtkama pravno-institucionalnog tipa d.o.o. i u uspješnijim poduzećima.

Procjene važnosti aspekata posla. Ispitanicima je na prosudbu važnosti ponuđen niz od sedamnaest aspekata

Tablica 2.
Procjena važnosti aspekata
posla

posla/radnih vrijednosti te je od njih zatražena procjena osobne važnosti svakog od njih. Dobiveni su rezultati prikazani u tablici 2.

	1	2	3	4	5	M	Rang
Dobra plaća	8 (1,8)	6 (1,4)	79 (18,2)	190 (43,9)	150 (34,6)	4,08	7
Ugodni ljudi na poslu	3 (0,7)	3 (0,7)	49 (11,3)	145 (33,5)	233 (53,8)	4,39	3
Posao bez velikog pritiska	46 (10,6)	56 (12,9)	126 (29,1)	105 (24,2)	100 (23,1)	3,36	14
Dobre prilike za napredovanje	15 (3,5)	14 (3,2)	82 (18,9)	165 (38,1)	157 (36,3)	4,00	8
Posao općenito cijenjen među ljudima	16 (3,7)	30 (6,9)	130 (30)	147 (33,9)	110 (25,4)	3,70	12
Dobro radno vrijeme	57 (13,2)	61 (14,1)	134 (30,9)	95 (21,9)	86 (19,9)	3,21	15
Prilike za preuzimanje inicijative	13 (3)	8 (1,8)	70 (16,2)	171 (39,5)	171 (39,5)	4,11	6
Dobra sigurnost zaposlenja	19 (4,4)	25 (5,8)	104 (24)	141 (32,6)	144 (33,3)	3,85	10
Posao koristan za društvo	20 (4,6)	27 (6,2)	114 (26,3)	137 (31,6)	135 (31,2)	3,79	11
Često korištenje praznika	127 (29,3)	94 (21,7)	134 (30,9)	52 (12)	26 (6)	2,44	17
Susreti s ljudima	10 (2,3)	13 (3)	124 (28,6)	167 (38,6)	119 (27,5)	3,86	9
Posao u kojem čovjek osjeća da može nešto postići	4 (0,9)	3 (0,7)	31 (7,2)	145 (33,5)	250 (57,7)	4,46	2
Odgovoran posao	10 (2,3)	6 (1,4)	57 (13,2)	166 (38,3)	194 (44,8)	4,22	5
Zanimljiv posao	4 (0,9)	1 (0,2)	33 (7,6)	136 (31,4)	259 (59,8)	4,49	1
Razvija sposobnosti pojedinca	8 (1,8)	4 (0,9)	56 (12,9)	146 (33,7)	219 (50,6)	4,30	4
Pružuje dobre fizičke uvjete za rad	24 (5,5)	26 (6)	132 (30,5)	138 (31,9)	113 (26,1)	3,67	13
Mnogo slobodnog vremena za vikende	88 (20,3)	85 (19,6)	140 (32,3)	79 (18,2)	41 (9,5)	2,77	16

Napomena: ljestvica obuhvaća kao krajnje točke 1 = uopće mi nije važno i 5 = iznimno mi je važno.

Kao najvažnije ($M \geq 4,00$) ispitanici su prosudili sljedeće aspekte posla/radne vrijednosti: “zanimljiv posao” (ocjene 4 i 5 navodi ukupno 91,2% ispitanika); “posao u kojem čovjek osjeća da može nešto postići” (91,2%); “ugodni ljudi na poslu” (87,3%); “razvija sposobnosti po-

jedinca” (84,3%); “odgovoran posao” (83,1%); “prilike za preuzimanje inicijative” (79%); “dobra plaća” (78,5%); te “dobre prilike za napredovanje” (74,4%). Istodobno, kao ponajmanje važne ili nevažne ($M < 3,00$) aspekte posla ispitanici su naveli “mnogo slobodnog vremena za vikende” (ocjene 4 i 5 navodi ukupno 27,7% ispitanika) i “često korištenje praznika” (18,0%).

Usporedimo li dobivene rezultate prema rangu važnosti pojedinih aspekata posla/radnih vrijednosti, s rezultatima iz istraživanja EVS iz 1999. (vidi Zrinščak i sur., 2000., 451) uočljiva su neka bitna odstupanja u procjenama između ispitanika iz menadžersko-poduzetničke skupine i zaposlenih iz “opće” populacije. Zaposleni u “općoj” populaciji najviši stupanj važnosti pridaju dobroj plaći i sigurnosti radnog mjesta te zanimljivosti posla, a visok stupanj važnosti pripisuju i ugodnim kolegama na poslu te dobrim radnim uvjetima. Istodobno, najmanja je važnost pripisana poslu “kojeg ljudi općenito poštuju”, dugom godišnjem odmoru i odgovornosti posla (Zrinščak i sur., 2000., 450). Dodajmo da isticanje prioritete važnosti dobre plaće u hijerarhiji radnih vrijednosti zaposlenih u Hrvatskoj predstavlja svojevrsnu konstantu utvrđenu nizom istraživanja provedenih tijekom 1990-ih (vidi Peračković, 1994.; Maslić Seršić, Šverko, 1998.; Topolčić, 1998.).

Najveća odstupanja u vrednovanju (rangiranju) pojedinih aspekata posla između ispitanika iz skupine menadžersko-poduzetničke elite i onih iz “opće” populacije zaposlenih odnose se na procjene važnosti odgovornosti posla, mogućnosti preuzimanja inicijative te naglašavanja mogućnosti postignuća – aspekte posla koje znatno važnijima ocjenjuju pripadnici menadžersko-poduzetničke skupine te slobodnog vremena za vikende, dobrih radnih uvjeta, sigurnosti radnog mjesta i dobre plaće – aspekte posla koje znatno važnijima prosuđuju zaposlenici iz opće populacije.

Ove je raskorake u vrednovanju moguće dijelom objasniti specifičnostima menadžersko-poduzetničkog “posla”, čije obavljanje implicira odgovornost te pretpostavlja nužnost poduzimanja inicijative, što za posljedicu ima i relativiziranje/ukidanje razlike između “radnog” i “slobodnog” vremena/dijela tjedna. No s druge strane objektivno povoljniji radni uvjeti, viši stupanj sigurnosti radnog mjesta (kao u slučaju samozapošljavanja, tako i u odnosu na stanje na tržištu rada) te plaće (često znatno) više od prosjeka rezultiraju činjenicom da ove aspekte posla pripadnici menadžersko-poduzetničke elite procjenjuju manje važnima (ne i nevažnima) u odnosu na prosudbe “opće” populacije zaposlenih.

Analiza povezanosti obilježja ispitanika (sociodemografskih, karijernih te onih vezanih uz status organizacije/poduzeća u kojoj su zaposleni) s izraženim procjenama važnosti pojedinih aspekata posla, provedena uporabom t-testa i analize varijance, utvrdila je niz razlika između pojedinih skupina ispitanika unutar uzorka pripadnika menadžersko-poduzetničke grupacije.

Tako je u odnosu na *spol* ispitanika utvrđeno da žene u većoj mjeri ističu važnost sigurnosti zaposlenja ($t = -1,99$; $p = 0,047$) i raspolaganja slobodnim vremenom za vikende ($t = -2,677$; $p = 0,008$). Ovaj nalaz sugerira da se i u populaciji žena-menadžera/poduzetnica iskazuju neka od općih obilježja (nepovoljnijeg) položaja žena na tržištu rada te specifične dodatne obiteljske (radne) obveze koje se realiziraju u "slobodno vrijeme". Specifičnost procjena važnosti aspekata posla menadžersko-poduzetničke populacije u odnosu na procjene opće populacije zaposlenih u Hrvatskoj (iz istraživanja EVS, 1999.), manifestira se nepostojanjem relevantnih razlika između procjena žena i muškaraca u odnosu na većinu radnih vrijednosti/važnosti aspekata posla. Naime, u općoj populaciji utvrđeno je "da su muškarcima važni(ji) gotovo svi aspekti posla te da osobito naglašuju vrednote osobnog razvoja, što može odražavati i njihovo povoljnije iskustvo u poslovnoj hijerarhiji" (Zrinščak i sur., 2000., 454).

U odnosu na *dob* ispitanika konstatirano je da su mlađi ispitanici (do 45 godina) skloniji pripisivanju veće važnosti dobroj plaći ($t = 2,600$; $p = 0,01$), ugodnim ljudima na poslu ($t = 2,241$; $p = 0,026$), dobrim prilikama za napredovanje ($t = 4,538$; $p = 0,00$), čestom korištenju praznika ($t = 3,263$; $p = 0,001$) te raspolaganju slobodnim vremenom za vikende ($t = 2,994$; $p = 0,003$), dok stariji ispitanici (s 46 godina i više) u većoj mjeri ističu važnost korisnosti posla za društvo ($t = -1,969$; $p = 0,05$). Zanimljivo je da i u općoj populaciji zaposlenih (EVS, 1999.) mladi slično vrednuju spomenute aspekte posla, ističući istodobno važnost materijalnih uvjeta i komfora, ali i vrednote osobnog razvoja.

Ispitanici nižeg stupnja *obrazovanja* (sa srednjom školom) u većoj mjeri u odnosu na one sa završenim višim i visokim obrazovanjem pripisuju važnost poslu bez velikog pritiska ($F = 11,72$; $p = 0,00$), dobrom radnom vremenu ($F = 9,908$; $p = 0,00$) te dobrim fizičkim uvjetima za rad ($F = 10,864$; $p = 0,00$). U odnosu na ispitanike visokog obrazovanja, oni sa srednjom školom izrazitiju važnost pridaju dobroj sigurnost zaposlenja ($F = 6,205$; $p = 0,002$), čestom korištenju praznika ($F = 6,837$; $p = 0,001$) i slobodnom vremenu za vikende ($F = 4,113$; $p = 0,017$). Slično ovim na-

lazima, u istraživanju opće populacije zaposlenih (EVS, 1999.) utvrđeno je da “niže obrazovani ističu važnost sigurnosti posla, dobrih radnih uvjeta i povoljnog radnog vremena” (Zrinščak i sur., 2000., 454).

U odnosu na ukupni *radni staž* ispitanika pokazalo se da ispitanici kraćeg radnog staža (do 20 godina) važnijim aspektima posla, u odnosu na one s više od 20 godina radnog staža, drže dobru plaću ($t = 2,369$; $p = 0,018$), dobre prilike za napredovanje ($t = 4,178$; $p = 0,00$), često korištenje praznika ($t = 3,261$; $p = 0,001$), dobre fizičke uvjete za rad ($t = 1,996$; $p = 0,047$) te raspolaganje slobodnim vremenom za vikende ($t = 3,342$; $p = 0,001$).

Ispitanici s *radnim stažom u poduzeću* dužim od 15 godina u većoj mjeri u odnosu na one sa stažom u poduzeću do 10 godina, ističu važnost korisnosti posla za društvo ($F = 3,003$; $p = 0,03$), ispitanici do 5 i s više od 15 godina staža (za razliku od onih sa 6-10 godina) važnost posla u kojem čovjek osjeća da može nešto postići ($F = 2,728$; $p = 0,044$), dok ispitanici sa 6-10 godina staža u poduzeću, u većoj mjeri u odnosu na one s više od 15 godina staža, navode važnost slobodnog vremena za vikende ($F = 3,336$; $p = 0,019$).

U odnosu na *funkciju u poduzeću*, predsjednici uprava/generalni direktori poduzeća u većoj mjeri u odnosu na ostale ispitanike ističu važnost posla u kojem čovjek osjeća da može nešto postići ($t = 1,98$; $p = 0,048$). S druge strane, zamjenici predsjednika uprava/generalnih direktora i direktori/rukovoditelji sektora u većoj mjeri u odnosu na predsjednike uprava/generalne direktore, prepoznaju važnost dobre plaće ($t = -2,284$; $p = 0,023$), posla bez velikog pritiska ($t = -2,351$; $p = 0,019$), dobrih prilika za napredovanje ($t = -2,385$; $p = 0,018$), sigurnosti zaposlenja ($t = -2,548$; $p = 0,011$) te slobodnog vremena za vikende ($t = -2,922$; $p = 0,004$).

Kad je riječ o *pravnom/institucionalnom obliku tvrtke*, utvrđeno je da ispitanici zaposleni u poduzećima tipa d.o.o. u većoj mjeri u odnosu na one zaposlene u poduzećima tipa d.d. ističu važnost prilika za preuzimanje inicijative ($F = 3,128$; $p = 0,045$), a u manjoj mjeri važnost čestog korištenja praznika ($F = 6,273$; $p = 0,02$) i raspolaganja slobodnim vremenom za vikende ($F = 3,475$; $p = 0,032$).⁴

U odnosu na *vlasnički tip poduzeća* u kojem su ispitanici zaposleni, utvrđeno je da zaposleni u privatnim poduzećima u (većinskom) vlasništvu hrvatskih građana, u odnosu na ostale tipove poduzeća - javno poduzeće/ustanova, mješovito poduzeće, privatno poduzeće u (većinskom) vlasništvu inozemnih poduzeća/gr građana, ističu važnost posla bez velikog pritiska ($t = 2,28$; $p = 0,023$), razvoja spo-

sobnosti pojedinca ($t = 2,099$; $p = 0,036$) i dobrih fizičkih uvjeta za rad ($t = 2,767$; $p = 0,006$).

Provedenom faktorskom analizom procjena važnosti pojedinih aspekata posla (pod komponentnim modelom uz primjenu *varimax* rotacije) ekstrahirana su tri faktora (vidi tablice 3. i 4.). Prvi faktor – *osobni razvoj*⁵ – povezuje intrinzične motivacijske faktore/vrednote sposobnosti pojedinca, odgovornog i zanimljivog posla, posla u kojem čovjek osjeća da može nešto postići, posla koji je koristan za društvo i sl. Usporedba ranga važnosti pojedinih aspekata posla i njihova grupiranja pokazuje da su vrednote koje ovaj faktor okuplja istodobno i one “najvažnije” za menadžersko-poduzetničku grupaciju.

Tablica 3.
 Karakteristike bazične solucije

Faktor	Svojevredna vrijednost	Postotak protumačene varijance
1	3,223	18,969
2	2,654	15,613
3	1,424	8,377
<i>Ukupni postotak protumačene varijance</i>		42,948

Drugi faktor, nazvan *komfor i materijalna uvjetovanost*, objedinjuje ekstrinzična obilježja posla, poput mogućnosti raspolaganja slobodnim vremenom za vikende i čestog korištenja praznika te posla bez velikog pritiska, koji istodobno pruža dobre fizičke uvjete i dobru sigurnost zaposlenja. Ovi su aspekti posla, u odnosu na one koje okuplja prvi faktor, od ispitanika ocijenjeni kao manje važni.

Tablica 4.
 Faktorska struktura važnih obilježja posla

	Faktor		
	1	2	3
Dobra plaća	0,054	0,189	0,351
Ugodni ljudi na poslu	0,351	0,316	0,178
Posao bez velikog pritiska	0,088	0,682	0,018
Dobre prilike za napredovanje	0,262	0,133	0,665
Posao općenito cijenjen među ljudima	0,396	0,160	0,429
Dobro radno vrijeme	0,063	0,707	0,213
Prilike za preuzimanje inicijative	0,406	-0,065	0,532
Dobra sigurnost zaposlenja	0,227	0,428	0,355
Posao koristan za društvo	0,514	0,174	0,151
Često korištenje praznika	-0,016	0,687	0,157
Susreti s ljudima	0,497	0,060	0,166
Posao u kojem čovjek osjeća da može nešto postići	0,689	-0,062	0,162
Odgovoran posao	0,701	-0,045	0,239
Zanimljiv posao	0,701	0,098	0,106
Razvija sposobnosti pojedinca	0,706	0,174	0,127
Pružanje dobre fizičke uvjete za rad	0,420	0,528	0,040
Mnogo slobodnog vremena za vikende	-0,009	0,702	0,035

Treći faktor, označen kao *prilika za napredovanje uz preuzimanje inicijative*, povezuje postojanje dobrih prilika za napredovanje i preuzimanje inicijative te vrednotu cijenjenosti (prestiza) posla, što vjerojatno reprezentira viđenje posla kao medija “šire”, ne samo poslovne, socijalne promocije. Ovaj faktor specifičnost je latentne strukture procjena važnosti aspekata posla menadžersko-poduzetničke grupacije (u hrvatskom kontekstu). Treba, naime, spomenuti da su u istraživanju procjena važnosti aspekata posla na populaciji zaposlenih u Hrvatskoj (EVS, 1999.) ekstrahirana dva faktora, čija struktura odgovara onima faktora *osobnog razvoja* te *komfora i materijalne uvjetovanosti* (vidi Zrinščak i sur., 2000., 452–454).

Analiza povezanosti faktora s pojedinim varijablama pokazuje da je s *osobnim razvojem* značajno povezana samo varijabla funkcije u poduzeću ($r = -0,104$; $p = 0,033$), pri čemu su ispitanici na nižim funkcijama manje skloni ovom viđenju važnosti aspekata posla. Drugi faktor ostvaruje značajnu povezanost s varijablom stupnja obrazovanja ispitanika ($r = -0,243$; $p = 0,00$). Ispitanici nižeg stupnja obrazovanja skloniji su obilježjima faktora označenog kao *komfort i materijalna uvjetovanost*. Treći faktor – *prilika za napredovanje uz preuzimanje inicijative* – povezan je s varijablama dobi ($r = -0,152$; $p = 0,002$); s radnim stažom ($r = -0,135$; $p = 0,005$) te funkcijom u poduzeću ($r = 0,098$; $p = 0,045$). Njegovu su prihvaćanju manje skloni stariji i ispitanici s dužim radnim stažem te oni koji obnašaju više funkcije u poduzeću.

Istraživanjem je također utvrđeno postojanje razmjerno niskog stupnja korelacije između procjena “općeg” zadovoljstva poslom i isticanja važnosti pojedinih aspekata posla. Najviši je stupanj korelacije utvrđen za sljedeće aspekte posla: “posao u kojem čovjek osjeća da može nešto postići” ($r = 0,201$; $p = 0,000$)⁶; “susreti s ljudima” ($r = 0,143$; $p = 0,003$); “odgovoran posao” ($r = 0,129$; $p = 0,008$); te “prilike za preuzimanje inicijative” ($r = 0,128$; $p = 0,008$). Analiza povezanosti procjena zadovoljstva poslom s faktorskom strukturom važnosti pojedinih aspekata posla ukazala je na povezanost ove varijable s faktorom označenim kao *osobni razvoj* ($r = 0,175$; $p = 0,00$), pri čemu su prihvaćanju ove konfiguracije vrijednosti posla u većoj mjeri skloni ispitanici zadovoljniji poslom.

Rezultati provedenog istraživanja pokazuju da *pripadnici menadžersko-poduzetničke elite u Hrvatskoj iskazuju razmjerno visok stupanj općeg zadovoljstva poslom*. Pritom

ZAKLJUČAK

su njihove procjene povoljnije u odnosu na one “opće” populacije zaposlenih. Unutar menadžersko-poduzetničke grupacije poslom su zadovoljniji mlađi i obrazovaniji ispitanici, oni koji obnašaju više funkcije u poduzećima, oni zaposleni u tvrtkama pravno-institucionalnog oblika d.o.o. te zaposleni u uspješnijim poduzećima.

Kad je riječ o procjenama pojedinih aspekata posla, *ispitanici su kao najvažnije prosudili intrinzične radne vrijednosti (poput npr. zanimljivog posla u kojem čovjek osjeća da može nešto postići), dok su kao manje važni ocijenjeni neki od ekstrinzičnih aspekata posla* (poput, primjerice, mogućnosti korištenja slobodnog vremena za vikende i praznike). Ove se procjene razlikuju u odnosu na one opće populacije zaposlenih u Hrvatskoj, konstatirane prethodno provedenim istraživanjima, posebno u odnosu na vrednovanje važnosti dobre plaće i sigurnosti radnog mjesta, koji za pripadnike menadžersko-poduzetničke grupacije predstavljaju razmjerno manje važne, no ne i nevažne aspekte posla.

Istraživanjem je također utvrđeno da su procjene važnosti pojedinih aspekata posla povezane s nekim od sociodemografskih obilježja ispitanika (stupanj obrazovanja, dob i spol), njihovim statusom u karijeri/poduzeću (ukupni radni staž, radni staž u poduzeću, funkcija u poduzeću) te obilježjima/tipom poduzeća (vlasnički i pravni/institucionalni oblik tvrtke). *Analiza latentne strukture procjena važnosti pojedinih aspekata posla izlučila je tri faktora, dva utvrđena i u ranije provedenim istraživanjima na općoj populaciji (zaposlenih) u Hrvatskoj – “osobni razvoj” i “komfor i materijalna uvjetovanost” te treći – “prilika za napredovanje uz preuzimanje inicijative”, specifičan za menadžersko-poduzetničku grupaciju.* Razmatranje povezanosti procjena zadovoljstva poslom s ocjenama važnosti pojedinih aspekata posla pokazala je da su više ocjene stupnja zadovoljstva poslom povezane s isticanjem važnosti mogućnosti ostvarenja postignuća, susreta s ljudima i odgovornosti posla te posla koji nudi priliku za preuzimanje inicijative. U odnosu na faktorsku strukturu važnosti pojedinih aspekata posla, konstatirano je postojanje pozitivne povezanosti stupnja zadovoljstva poslom s faktorom označenim kao *osobni razvoj*.

Promatrani u cjelini, *rezultati dobiveni istraživanjem sugeriraju* (uz potreban oprez pri zaključivanju zbog nepostojanja referentnih longitudinalnih mjerenja) *da pripadnici menadžersko-poduzetničke elite u Hrvatskoj, usprkos često isticanim ocjenama o postojanju naglašeno nepovoljne poduzetničke klime u društvu, manifestiraju razmjerno visoku razinu zadovoljstva poslom* te posjedu-

ju strukturu radnih vrijednosti – posebno onih specifičnih za model menadžersko-poduzetničke djelatnosti – koja ovu socioprofesionalnu grupaciju potencijalno kvalificira i kao jednog od relevantnih društvenih razvojnih aktera.

- ¹ Spomenuto je istraživanje, provedeno na uzorku od 200 menadžera, na temelju niza objektivnih/formalnih indikatora (od, primjerice, osobnih obilježja ispitanika i karakteristika poduzeća do frekventnosti putovanja u inozemstvo i rada vikendom) rekonstruiralo postojanje dvaju osnovnih tipova menadžera – “(inertniju) staru menadžersku elitu” i “(agilnije) mlade lavove hrvatskog biznisa” (Karajić i sur., 1995., 227).
- ² Dominantan vlasnički oblik poduzeća u kojem su ispitanici bili zaposleni bila su privatna poduzeća u većinskom vlasništvu hrvatskih građana (74,8%), dok je manji dio ispitanika bio zaposlen u javnim/mješovitim poduzećima/ustanovama (13,9%) te u privatnim poduzećima u većinskom vlasništvu inozemnih poduzeća/grāđana (9,5%). U odnosu na pravni/institucionalni oblik tvrtke, 73,9% ispitanika zaposleno je u dioničkim društvima (d.d.), 22,9% u društvima s ograničenom odgovornošću (d.o.o.), a njih 3,2% u ostalim oblicima poduzeća.
- ³ *The European Values Study (EVS)* – Europsko istraživanje vrednota provedeno je 1999. godine na uzorku od 1003 građana Republike Hrvatske (vidi Baloban i sur., 2000.).
- ⁴ Na važnost ove analitičke dimenzije po unutarnje diferenciranje menadžerske elite u Hrvatskoj ukazalo je već i spominjano istraživanje Karajić i sur., 1995.
- ⁵ Nazivi prvog i drugog faktora preuzeti su iz drugih europskih istraživanja procjena važnosti aspekata posla opće populacije u kojima su ekstrahirana tri faktora: “osobni razvoj”, “komfor” i “materijalni uvjeti” (vidi Zrinščak i sur., 2000., 453).
- ⁶ Istraživanjem provedenom na uzorku od 346 menadžera srednje razine (Orpen, 1985.) utvrđeno je da je, iako potreba za postignućem nije povezana sa zadovoljstvom poslom i izvedbom posla, većina odnosa/veza između doživljaja obilježja posla sa zadovoljstvom poslom, kao i izvedbom posla, značajno naglašenija među menadžerima s visoko izraženom potrebom za postignućem u odnosu na one kod kojih je ta potreba manje istaknuta.

BILJEŠKE

- Baloban, S., Črpić, G., Rimac, I. (2000.), Pregled postotaka i aritmetičkih sredina. Europsko istraživanje vrednota – EVS 1999., *Bogoslovska smotra*, 70(2):191-232.
- Čengić, D. (1998.), Vlasništvo i poduzeće: problem menadžerske kontrole, u: Rogić, I., Zeman, Z. (ur.), *Privatizacija i modernizacija*, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb, str. 129-159.
- Čengić, D. (2001.), *Vlasnici, menadžeri i kontrola poduzeća*, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb.
- Čengić, D., Rogić, I. (ur.) (2001.), *Upravljačke elite i modernizacija*, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb.
- Furnham, Z. (1999.), *The Psychology of Behaviour at Work. The Individual in the Organization*, Psychology Press – Publishers, Taylor and Francis, Hove East Sussex.

LITERATURA

- Gellis, Z. D., Kim, J., Hwang, S. C. (2004.), New York State Case Manager Survey: Urban and Rural Differences in Job Activities, Job Stress, and Job Satisfaction, *Journal of Behavioral Health Services & Research*, 31(4):430-440.
- Henne, D., Locke, E. A. (1985.), Job Dissatisfaction: What Are the Consequences?, *International Journal of Psychology*, 20:221-240.
- Hodson, R. (2002.), Demography or Respect?: Work Group Demography Versus Organizational Dynamics as Determinants of Meaning and Satisfaction at Work, *British Journal of Sociology*, 53(2): 291-317.
- Karajić, N., Milas, G., Rimac, I. (1995.), Stari i mladi lavovi: tipologija hrvatskih menadžera u razdoblju tranzicije, *Revija za sociologiju*, 26(3-4):219-228.
- Maslić Seršić, D., Šverko, B. (1998.), Croatian Workers in the Period of Transition: A Five-Year Follow-up of Job Related Attitudes, u: Ten Horn, L. A., Šverko, B., Zinovieva, I. L. (eds.), *Organizational Psychology and Transition Processes in Central and Eastern Europe. Proceedings of a Conference at the Inter-University Centre in Dubrovnik*, Croatia, September 30 - October 3.
- Peračković, K. (1994.), *Psibosocijalni aspekti nesigurnosti zaposlenja. Diplomski rad*, Filozofski fakultet u Zagrebu, Odsjek za sociologiju.
- Orpen, C. (1985.), The Effects of Need for Achievement and Need for Independence on the Relationship Between Perceived Job Attributes and Managerial Satisfaction and Performance, *International Journal of Psychology*, 20:207-219.
- Oshagbemi, T. (1999.), Overall Job Satisfaction: How Good are Single Versus Multiple-Item Measures?, *Journal of Managerial Psychology*, 14(5):388-403.
- Scarpello, V., Campbell, J. P. (1983.a), Job Satisfaction and the Fit Between Individual Needs and Organizational Rewards, *Journal of Occupational Psychology*, 56:315-328.
- Scarpello, V., Campbell, J. P. (1983.b), Job Satisfaction: Are All the Parts There?, *Personnel Psychology*, 36:577-600.
- Topolčić, D. (1998.), Zaposleni u novom radnom okruženju: postojanost ili promjenljivost radnih vrijednosti, u: Rogić, I., Zeman, Z. (ur.), *Privatizacija i modernizacija*, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb, str. 211-233.
- Zrinščak, S., Baloban, S., Črpić, G. (2000.), Dostojanstvo čovjeka i rad, *Bogoslovska smotra*, 70(2):443-470.