

Марица Качавенда
Филозофски факултет
Нови Сад

UDK: 316.334.2
Оригиналан научни рад
Примљен: 25.08. 2002.

СОЦИОЛОШКЕ ОСОБЕНОСТИ РАДНЕ МОТИВАЦИЈЕ У РЕГИОНУ '90–ИХ: НОВОСАДСКИ УЗОРАК¹

Намера саопштења је да истакне: а) да се аномија вредности у савременом српском друштву одразила на однос припадника тог друштва према раду, односно на њихово доживљавање рада, б) да уз поремећај система вредности и оскудица и сиромаштво у значајној мери одређују особености радне мотивације, ц) да на радну мотивацију радника новосадских предузећа, осим наведених чинилаца, утичу још и начин организовања рада у предузећу, вредности ванрадног (и слободног) времена, као и особине личности радника (пре свих, традиционалистички обрасци понашања и (не)самосталност).

Радници новосадских предузећа (која припадају индустријски развијенијем региону српског друштва) доживљавају рад који обављају углавном као средство, односно као начин да дођу до новчане зараде. Велики утицај на овакво схватање рада, као што је поменуто, имају оскудица и сиромаштво са једне, и "ограничавање" у односима у самом производном процесу, са друге стране. Наиме, "окоштао" и недовољно флексибилан, олигархијски начин организације рада, који је још увек присутан у новосадским предузећима, делује "ограничавајуће" на испољавање знања и способности радника, што у значајној мери доприноси обезвређивању самог рада. "Спутаност" радника, која је последица неодговарајућег начина организације производног процеса, али и традиционалистичких образаца понашања који се уочавају у њиховом односу према раду, довела је до тога да су се разнолика очекивања од рада сузила на очекивање зараде.

Кључне речи: *рад, мотивација, предузеће.*

Настојање да се разумеју и објасне особености радне мотивације истовремено је и покушај да се пронађу додирне тачке између две, условно подељене, сфере рада: егзистенцијалне и есенцијалне. Другим речима, то је настојање да се одговори на питање: да ли је рад само услов људске егзистенције или је он у исто време и услов људске бити, односно поље човековог самоостваривања и самопотврђивања. Одговор на ово питање може се добити утврђивањем вредносних ставова радника према раду, односно утврђивањем

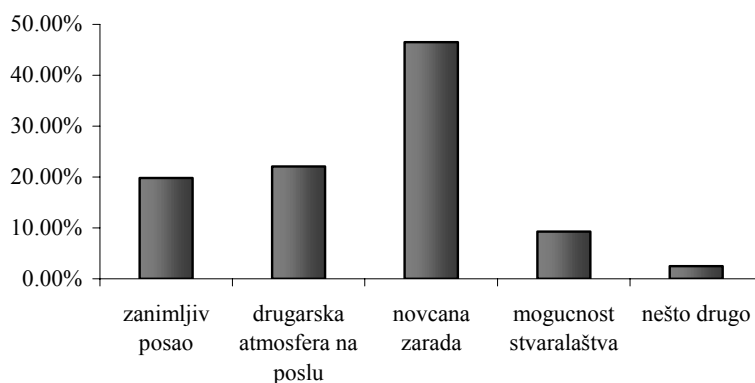
¹ Текст представља сажету верзију дипломског рада *ЗНАЧЕЊА И ВРЕДНОСТИ ПРОИЗВОДНОГ РАДА (Како радници новосадских предузећа доживљавају рад?)*, одбрањеног јуна 2001. год. на Катедри за социологију Филозофског факултета у Новом Саду.

начина на који они доживљавају рад. У том настојању најпре би требало поћи од анализе чинилаца радне мотивације.

Чиниоци радне мотивације у новосадским предузећима

Уколико се упореде резултати истраживања радне мотивације и вредновања рада у новосадским предузећима с краја 80-их година 20. века² са резултатима истраживања из 2001. године³, уочава се да се радници новосадских предузећа данас знатно прагматичније односе према раду него што је то био случај пре десетак година. Крајем 80-их, три најчешће истицана чиниоца мотивације за рад у новосадским предузећима били су: *занимљив посао* (40.4%), *новчана зарада* (27.1%) и *другарска и колегијална атмосфера на послу* (23.7%). Најновији подаци, међутим, показују да *новчана зарада* данас заузима прво место у хијерархији радних мотива (46.5%). За њом следи *другарска атмосфера на послу* (22.1%), а затим и *занимљив посао* (19.8%) (Вид. слику 1).

Слика 1. Подстицаји за рад у новосадским предузећима



² Реч је о истраживању које је изведено 1989/90.– у виду пројекта под називом *Мотивација радника за рад, и потребе за предузетништвом у производним организацијама Новог Сада*. (Вид. Б. Милошевић (1997), *Умеће рада*, Филозофски факултет, Нови Сад, с. 341–370.).

³ Ово истраживање је изведено у првој половини 2001. године за потребе поменутог дипломског рада (вид. прим. 1.). Истраживањем, обављеним на узорку од 86 производних радника, обухваћена су четири новосадска предузећа из области машинске, електро, хемијске и прехранбене индустрије. Сва четири предузећа су по својинском статусу деоничарска друштва.

Разлог због ког је новац постао најзначајнији подстицај за рад радницима новосадских предузећа, треба тражити у ширим друштвено–економским оквирима. Криза и (драматична) дезинтеграција бившег југословенског друштва, праћене аномијом гло-балног вредносног система, сиромаштвом и оскудицом, довеле су до тога да се доми-нантним културним обрасцем у протеклој деценији успостави образац културе сиромаштва или, можда боље речено, културе преживљавања. У условима када је обележје свакодневице за већину људи постало само настојање да се преживи, а разнолике људске потребе се свеле на оне елементарне (за храном и за сигурношћу), сасвим је ра-зумљиво то што је новац постао примарни мотив за радну активност, а рад задобио зна-чење инструменталне вредности за раднике.

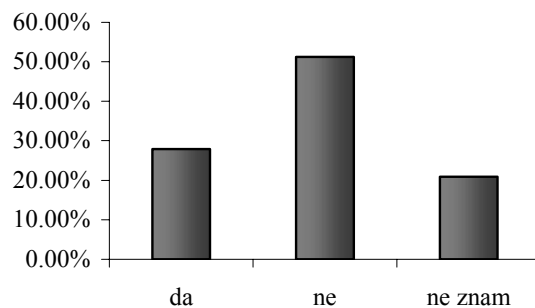
Међутим, судећи по најновијим подацима, актуална прагматичка оријентација ка раду није последица само наведених најопштијих чинилаца него, у знатној мери, и на-чина организације рада у новосадским предузећима.

Утицај организације рада у новосадским предузећима на радну мотивацију

Резултати истраживања из 2001. године показују да у испитаним новосадским предузећима постоји низ фактора који инхибиторно делују на испољавање знања и спо-собности радника, што битно одређује њихов однос према раду и особености њихове мотивисаности за рад. Тако, више од половине испитаних радника (51.2%) сматра да их постојећа организација производног процеса ограничава у примени стечених стручних знања, супротног мишљења је 27.9% испитаника, а 20.9% их је неодлучно (Вид. слику 2).

Слика 2.

Повољни услови у новосадским предузећима за испољавање знања и способности радника



Ова неповољна радна атмосфера сасвим сигурно ограничава раднике у настојању да садржајније приступе раду и у њему виде нешто више од пуке обавезе и начина доласка до новца. Као неопходан услов за стварање “социјалне климе” у предузећу, у којој би се стручне способности могле потпуно испољити, 25.0% радника истиче потребу за другачијом организацијом посла; јавно похваљивање и награђивање заслужних радника као решење предлаже 18.2% испитаника; док њих 17.6% сматра да је најважније захтевати одговорност од сваког запосленог⁴.

Наглашавање потребе за похваљивањем и награђивањем заслужних радника показује да испитаници сматрају да би их то додатно подстакло на радну активност. Овакав вид мотивисања се међу испитаним радницима сматра значајним по свој прилици због тога што чак 72.1% њих никада током свог радног века није ни на који начин било награђено. Са друге стране, анализа одговора испитаника који су добили признање за свој рад, показује да не делује свако награђивање подједнако подстицајно на додатно ангажовање у раду. Најподстицајније делују новчана награда и друштвено признање (Првомајска награда), а најслабије дејство има награђивање радника додељивањем “слободних дана”.

Осим потребе за награђивањем, битним условом за стварање погодне радне атмосфере, сматра се и потреба за појединачном одговорношћу. Ово потенцирање на појединачној одговорности може се схватити као последица лошег искуства с “колективном одговорношћу” која је у “социјалистичким предузећима” била синоним за неодговорност, односно за такозвану анонимну одговорност, која значи да су нормативно одговорни сви, а да стварно нико не одговара (Милошевић, 1991: 225).

Тип контроле и дистрибуција моћи у новосадским предузећима

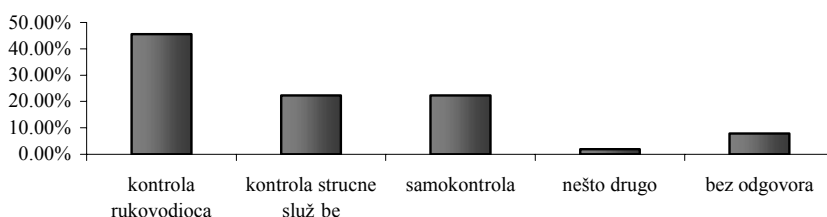
Оно што у највећој мери одређује особеност организације производног процеса (наравно уз раније наведене чиниоце) је контрола тог процеса, као и начин на који је распоређена моћ у организацији. Резултати показују да је доминантан тип контроле производног процеса у испитаним новосадским предузећима (још увек) контрола коју спроводе руководиоци.

Анализа добијених података је, међутим, показала да је то врста контроле која би по мишљењу једне трећине испитаника требало и убудуће да доминира. То може значити да је један део радника новосадских предузећа навикао на контролу руководиоца, те да их управо та навика спречава да уче предности које собом носе друге врсте контроле (самоконтрола и контрола од

⁴ Осим наведених решења, испитани радници су истакли још неколико: потребу за побољшањем радних усло-ва (16.3%), запошљавање млађих школованих стручњака (14.9%), отпуштање радника који се не труде довољно (4.7%) или пак преквалификација једног броја радника (2.0%).

стране стручне службе); али то такође може значити и да ти радници немају довољно поверења у себе и своје стручне способности и да нису спремни да прихвате ризик, односно одговорност коју изричито имплицира самоконтрола. Ова “самоспутаност” их сасвим сигурно онемогућава да раду приступе садржајније и у њему уоче смисао шири од утилитаристичког (вид. слику 3).

Слика 3. Тип контроле производног процеса у новосадским предузећима



Осим што у већини случајева не контролишу радни процес, радници новосадских предузећа не учествују ни у одлучивању. Подаци показују да чак 88.4% испитаника нема учешћа у процесу доношења одлука од значаја за развој и модернизацију предузећа. Међутим, упркос томе што не учествују у процесу одлучивања, испитани радници се углавном интересују за начин на који се одлуке доносе, а скоро половина (43.4%) њих би желела да и сама учествује у одлучивању. Иако на основу овога може изгледати да је приступ радника раду знатно садржајнији од оног који се предочио на почетку излагања, целокупна анализа добијених података је показала да је заинтересованост радника за учествовањем у одлучивању, пре свега последица забринутости за будућност (опстанак) предузећа (која су се наша на “прекретници”), а самим тим и за властиту будућност (опстанак), него што је резултат некаквих креативних побуда.

На основу податка да контролу производног процеса обављају углавном руководиоци и податка да у процесу доношења одлука учествује готово искључиво руководство предузећа, може се закључити да је моћ у испитиваним новосадским предузећима сконцентрисана у најужем врху (менаџменту). Дакле доминантан образац организације новосадских предузећа је олигархијски, али у извесној мери “флексибилнији” у односу на то какав је био у претходном (социјалистичком) периоду⁵.

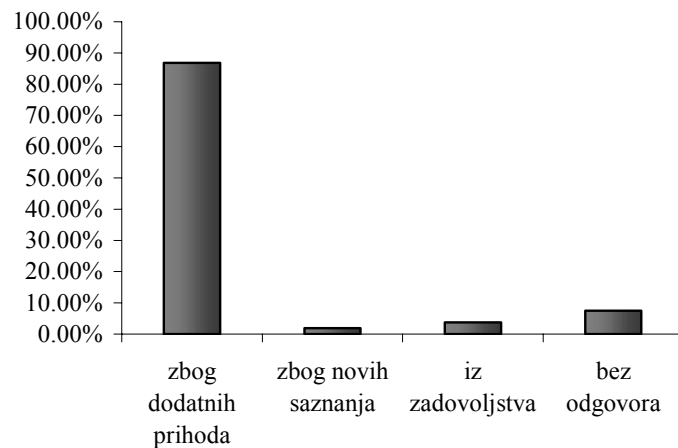
⁵ Ову “флексибилност” потврђује податак да апсолутна већина испитаника (преко 80.0%) сматра да су њихови руководиоци “отворени” за сарадњу са радницима, бар што се тиче њихове спремности да саслушају проблеме, предлоге и сугестије радника.

Особеност радне мотивације радника новосадских предузећа у ванрадном времену⁶

Како је готово крајње утилитаристичка оријентација обележје мотивације за рад у радном времену, поставља се питање шта мотивише раднике новосадских предузећа на радну активност током ванрадног времена (наравно под условом да они уопште раде током ванрадног времена).

Подаци показују да се чак две трећине испитаних радника новосадских предузећа у ванрадном времену бави “додатним послом”, а подстицај за то је готово исти као и онај који важи за активност коју обављају у радном времену – новац (Вид. слику 4).

Слика 4. Разлози због којих се радници новосадских предузећа баве “додатним послом”



Окренутост послу у ванрадном времену, дакле, није подстакнута занесеношћу послом или радознаношћу и креативношћу, него просто потребом за новцем. Из тога произлази закључак да уз рад током радног времена ни рад у ванрадном времену за велики број новосадских радника нема сврху у себи самом. Највећи део целокупног времена којим располажу, радници посвећују зарађивању новца који углавном троше на задовољавање елементарних потреба.

⁶ Појам *ванрадног времена* је овде употребљен у значењу целокупног времена изван организованог индустријског рада у предузећу (који се обавља у радном времену).

Закључак

Резултати истраживања радне мотивације, изведеног 2001. године у четири ново-садска предузећа, показују да је данас доминантни подстицај за рад – новчана зарада. Овај податак “добија на тежини” ако се има у виду чињеница да новосадска предузећа припадају индустријски развијенијем региону српског друштва. Од радника запослених у предузећима индустријски развијенијих региона би се могао очекивати садржајнији приступ раду, јер за то постоје веће технолошке и техничке могућности, у смислу захтева које они себи постављају у раду и у смислу њихових очекивања од рада. Међутим, то са новосадским радницима ипак није случај. Они, у раду, себи постављају (у највећем броју случајева) само захтев за зарадом, а њихова очекивања од рада су “сужена” на очекивање зараде.

Разлоге овог крајње утилитаристичког односа према раду треба тражити у специфичним околностима у којима се живело и радило током 90–их. У условима дезинтеграције друштва, праћене сломом базичних (правних, политичких, економских) институција, многе вредности које су “до јуче” служиле као смернице, доведене су у питање, а рад је управо једна од њих. У друштву у коме се живљење претворило у преживљавање, разнолике људске потребе су се свеле на потребу за оним што то преживљавање омогућава, односно на потребу за новцем. Како је рад, између осталог, и начин да се дође до новца, из њега је врло брзо “изопштен” сваки други смисао осим тог.

Велики утицај на овакво схватање рада има и “ограничавање” у односима у самом производном процесу. Наиме, “окоштао” и недовољно флексибилан, олигархијски начин организације рада, који је још увек присутан у новосадским предузећима, упркос формалној приватизацији која је требало (или, можда није?) то да промени, делује “ограничавајуће” на испољавање знања и способности радника, што у значајној мери смањује мотивисаност радника за рад и доприноси обезвређивању самог рада.

ЛИТЕРАТУРА

- Bolčić, S. (1994): *Tegobe prelaza u preduzetničko društvo; Sociologija “tranzicije” u Srbiji početkom devedesetih*; Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu, Beograd.
- Brekić, J. (1970): *Organizacija rada u samoupravnim odnosima*; Narodne novine, Zagreb.
- Đurić, M. (1964): *Sociologija Maksa Vebera*; Matica hrvatska, Zagreb.
- Đurić, V. (1975): *Inovacije u društvu*; Gradina, Niš.
- Flere, S. i Marjanović, M. (1990): *Uvod u sociologiju*; Naučna knjiga, Beograd.
- Fridman, Ž. (1959): *Kuda ide ljudski rad*; Rad, Beograd.

- From, E. (1984a): *Čovjek za sebe*; Naprijed, Zagreb.
From, E. (1984b): *Bekstvo od slobode*; NOLIT, Beograd.
From, E. (1984c): *Zdravo društvo*; NOLIT, Beograd.
Haralambos, M. (1989): *Uvod u sociologiju*; Globus, Zagreb.
Koković, D. (1997): *Pukotine kulture*; Prosveta, Beograd.
Lee, D. J. and Turner, B. S. (1996): *Conflicts about class*; Longman, London–New York.
Marković, M. (1994): *Dijalektička teorija značenja*; BIGZ, Beograd.
Milić, V. (1996): *Sociološki metod*; Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd.
Milošević, B. (1990): *Tehničko stvaralaštvo radnika*; Narodna tehnika, Novi Sad.
Milošević, B. (1991): *Sociologija rada*; Kultura, Beograd.
Milošević, B. (1997): *Umeće rada*; Filozofski fakultet, Novi Sad.
Milošević, B., Bolčić, S. i Stanković, F. (1993): *Preduzetništvo i sociologija*; Matica srpska, Novi Sad.
Rus, V. i Arzanšek, V. (1984): *Rad kao sudbina i kao sloboda*; SNL, Zagreb.
Rus, V. (1972): *Odgovornost in moč v delovnih organizacijah*, Moderna organizacija, Kranj.
Thompson, P. and McHugh, D. (1990): *Work organizations*; Mcmillan educations ltd., Houndmills–Basingstoke–Hampshire–London.
Tripković, M. (1992): *Sociološke teorije*; Institut za filozofiju i sociologiju, Novi Sad.
Veber, M. (1989): *Protestantska etika i duh kapitalizma*; Svjetlost, Sarajevo.
Županov, J. (1985): *Samoupravljanje i društvena moć*; Globus, Zagreb.

Marica Kačavenda
Faculty Philosophy
Novi Sad

S u m m a r y

SOCIOLOGICAL CHARACTERISTICS OF WORK MOTIVATION IN THE REGION IN THE 90's: NOVI SAD SAMPLE

The intention of this paper is to point out: a) that anomie of values in the contemporary Serbian society influenced the relation of the people towards work, i.e. their experience of work, b) that the disturbed value system and poverty determine the characteristics of work motivation to the great extent, c) that work motivation of the workers of the enterprises of Novi Sad is influenced, besides already mentioned factor, by the way of organizing work in an enterprise, the value of non–working (and free) time and features of worker's personality (traditionalistic patterns of behavior and (non)independence).

The workers of the enterprises of Novi Sad (industrially more developed region of Serbian society) experience the work they do mainly as means, the way to get the money. Strong influence to this understanding of work is exerted by poverty and "limitations" in relations within the process of production itself. Namely, stiff and insufficiently flexible, oligarchic way of work organization, still present in Novi Sad enterprises, limit the expression of knowledge and abilities of workers and contributes to underestimation of work itself. "Restraint" of workers as a consequence of ill–organized production process and traditionalistic patterns of behavior, led to reduction of various expectations to expectation of wage.

Key words: work, motivation, enterprise.