

Struktura životnih ciljeva menadžera i preduzetnika u Srbiji****

Rezime: U ovom radu se prezentuju rezultati istraživanja strukture životnih ciljeva rukovodilaca društvenih preduzeća, specijalista zaposlenih u društvenim preduzećima i vlasnika privatnih preuzeća – preduzetnika. Pokazalo se da između rukovodilaca društvenih preduzeća i specijalista zaposlenih u društvenim preduzećima ne postoji značajna razlika u životnim ciljevima, a da postoji razlika između ciljeva preduzetnika i ciljeva rukovodilaca i specijalista u društvenim preduzećima.

Ključne reči: ciljevi, preduzetnik, rukovodilac, specijalista.

Summary: This paper work represents the results of researching the structure of executive's life goals in public companies, specialists who works in public companies and owners of private entrepreneurship – entrepreneurs. This research showed that there are no significant differences in life goals between executives of public companies and specialists who work in public companies. Also this document showed that there is a difference in life goals between entrepreneurs and life goals of executives and specialist who work in public companies.

Keywords: life goals, entrepreneurs, executives, specialist

1. UVOD

Ciljevi izražavaju krajnje rezultate i ukupni ciljevi treba da budu podržani ciljevima nižeg ranga. Menadžeri različitih organizacionih nivoa zaokupljeni su različitim vrstama ciljeva. Douglas McGregor, naučnik koji

* Rad je primljen 23. novembra 2007. godine i bio je dva puta na reviziji kod autora

** Tehnički fakultet "Mihajlo Pupin", Zrenjanjin, z.sajfert@eunet.yu

*** Ekonomski institut, Beograd

**** Rad predstavlja deo rezultata istraživanja na projektu 149011 „Determinisanje dimenzija organizacione strukture u funkciji kvantifikacije uticaja najvažnijih kontingentnih faktora preduzeće“ finansiranog od strane MN

je znatno doprineo nauci o ponašanju, u svom klasičnom članku u Harvard Business Review 1957. godine, kritikovao je tradicionalne programe ocenjivanja podređenih, zasnovane na njihovim ličnim karakteristikama. Prema tradicionalnom pristupu, od menadžera se zahtevalo da daju mišljenje na osnovu lične vrednosti podređenih. McGregor (vidi [3]) je predložio nov pristup ocenjivanja zasnovan na Druckerovoj koncepciji upravljanja pomoću ciljeva. Istraživači konsultanti i praktičari odavno su shvatili važnost individualnog postavljanja ciljeva. Istraživanja na Univerzitetu of Maryland ustanovila su da je radna uspešnost veća kada ljudi imaju specifične ciljeve nego kada im se jednostavno kaže da daju sve od sebe (vidi [2]). Postavljanje ciljeva kao motivaciona tehnika nije ograničeno samo na privredu, već je korisno i u javnim organizacijama. Opšta neodređenost ciljeva u mnogim javnim organizacijama je izazov za menadžere, ali postoje dokazi da je to izazov na koji se može odgovoriti. Ne radi se više o ljudima koji jednostavno obavljaju svoj posao, slede instrukcije i čekaju na smernice i odluke; oni su sada pojedinci s jasno definisanim svrhama. Zaposleni treba da imaju udela u postavljanju svojih životnih ciljeva. Ako svi zaposleni u jednoj organizaciji mogu da se koncentrišu na iste ciljeve i imaju isti način mišljenja, nema granica za moguća dostignuća (vidi [5]). Hondina fabrika za spajanje delova u Merisvilu, Ohajo, traži od kandidata koji se prijavljuju za posao da napišu esej o tome zašto je rad za Hondu u skladu sa njihovim životnim ciljevima. Ovo inicira set vrednosti koje ima kandidat pre nego što se i zaposlio. Programi sponzorisani od strane kompanije za planiranje života i karijere imaju sve veću popularnost. Ovi programi sprovode se u učionicama ili kroz savetovanja. Učesnici obično budu zamoljeni da se fokusiraju na svoju prošlost, sadašnjost i budućnost i da porade na svojim životnim i poslovnim planovima. Tipično, planovi se se prave nakon samokritike i samoproučavanja. Cilj je da ljudi sagledaju svoje životne i poslovne planove na sistematski i potpun način. Neki od koraka u programu planiranja života i karijere su:

1. Proceniti dosadašnji život i karijeru, pri čemu se beleži najznačajnije.
2. Formulirati ciljeve za životni stil i put karijere i predvideti budućnost.
3. Razviti plan akcije za postizanje cilja i napraviti raspored kada koji cilj treba da bude dostignut.

Generalno planiranje života i karijere radi se istovremeno, jer je planiranje karijere samo deo planiranja života. Da li planiranje života i karijere ima bilo kakav uticaj na stavove i ponašanje pojedinca, nije do sada naučno dokazano. Najveća podrška ovakvoj vrsti programa je posvećenost učesnika u planiranju karijere. Entuzijasti koji završe takav program tvrde da razumeju sebe, svoju karijeru i svoj stil života bolje. Oni su, takođe, manje uznemireni zbog budućnosti. Privreda Srbije je u tranziciji i pretpostavka je da menadžeri i preduzetnici imaju strukturu ciljeva, odnosno da su rukovodioci i specijalisti slični, a da se u odnosu na njih razlikuju preduzetnici.

Kao što je svaka organizacija društvena struktura koja ostvaruje neki cilj, tako i ovo istraživanje ima za cilj da utvrdi strukturu životnih ciljeva menadžera. Za

poimanje i objašnjenje cilja kao primarne komponente ovog istraživanja, korisno je nešto potpunije prikazati i objasniti sam pojam cilja.

Najjednostavnije i najracionalnije objašnjenje cilja obično se ostvaruje posredstvom pojma meta, kao sinonimom cilja. Meta je reč latinskog porekla sa kojom se oznašava cilj, odnosno kraj za kojim se teži, granica koju treba dostići i savladati. Po svom grčkom poreklu reč meta označava predlog koji se pojavljuje u mnogim složenicama i označava promenu stanja, mesta, reda, prirode i sl., kao i učestvovanje, zajedničku radnju, težnje traženja itd. Po tom osnovu, izgrađeno je mnoštvo izraza koji označavaju procese u kojima se ostvaruje neka promena.

2. PREDMET ISTRAŽIVANJA

Pri određivanju predmeta ovog istraživanja pošlo se od značaja i uloge rukovodilaca i preduzetnika. Istraživanjem ovog problema težnja je da se utvrdi uticaj određenih psiholoških činilaca, kao obeležja ličnosti menažera i preduzetnika. Ovo se vrši pomoću testa životni ciljevi gde se dokazuje različita struktura životnih ciljeva. Sa teorijskog i praktičnog stanovišta, istraživanje ovog problema je značajno, utoliko pre što psihološki činioci - životni ciljevi nisu dovoljno prisutni u dosadašnjim istraživanjima, i u Srbiji i u svetu. Dosadašnja literatura u svetu nije utvrdila odnos životnih ciljeva rukovodilaca na menadžment. Ovim istraživanjem su obuhvaćene tri grupe. Prvu grupu su sačinjavali 200 rukovodilaca društvenih preduzeća slučajno izabranih. Drugu grupu su sačinjavali 200 specijalista, takođe slučajno izabranih. Treću, kontrolnu grupu sačinjavala je grupa od 40 vlasnika privatnih preduzeća - preduzetnika.

Cilj ovog istraživanja je upotpunjavanje naučnog saznanja o dostignućima teorijske misli, o tome koliko ima uticaja struktura životnih ciljeva rukovodilaca na menadžment. Istraživanjem se dokazuje odnos između strukture životnih ciljeva rukovodilaca na menadžment preduzeća. Prema saznanjima autora u literaturi i istraživanjima u svetu nije utvrđena korelacija između strukture životnih ciljeva rukovodilaca i preduzetnika. Ovo istraživanje ima za cilj da popuni ovu prazninu, koja se odnosi na konstatovanje postojanja različite strukture životnih ciljeva rukovodilaca i preduzetnika.

Zadaci i metode istraživanja. Životni ciljevi rukovodilaca i preduzetnika su osnovni princip od koga se polazi pri postavljanju zadataka u ovom istraživanju. Kao najcelishodnija metoda s obzirom na tip istraživanja koji su se primenili može se smatrati opravdanim opredeljenje za sledeće osnovne istraživačke metode: analizu i analogiju, klasifikaciju i statističku metodu. Na osnovu naučne obrade prikupljenih podataka moguće je formirati naučni stav, doneti mišljenje i dati postavku o postojećem stanju sistema. Realizacija istraživanja je urađena kroz uobičajene faze: priprema istraživanja, koncipiranje metodologije istraživanja, projektovanje i izrada instrumenata i postupaka istraživanja, realizacija istraživanja, zatim obrada podataka i izvođenje rezultata istraživanja.

Navedena objašnjenja pokazuju se kao dovoljna da se cilj označi kao sinonim promene koja se želi ostvariti, odnosno kraj koji se želi dostići. Sve to dalje

pokazuje da smisao i izvorište cilja treba da se traži u prirodi samog čoveka, tj. u njegovoj sposobnosti da misaono utvrđuje granice koje želi dostići. Na osnovu takvih misaonih konstrukcija, ljudi izgrađuju strukture čijim posredstvom se sa manje napora i utrošaka dostižu tako utvrđene granice, odnosno cilj.

Uobičajeno je da se u strukturi životnih ciljeva prioritet daje zadovoljavanju fizioloških potreba, pa shodno tome i ciljeva vezanih za održavanje organizma u funkcionalnom stanju. Sledeću grupu po važnosti predstavljaju potrebe sigurnosti, odnosno slobode ponašanja. Ljudi su društvena bića i zato potrebe druženja spadaju u one životne ciljeve bez kojih je nezamisliv društveni poredak. Pored toga, svaki čovek ima želju i potrebu da se ispoljava kao ličnost, odnosno da ima određeni ugled i važnost u društvu, ali isto tako ljudi žele da zadovoljavaju i one želje koje u datim uslovima nisu direktno vezane za održavanje i egzistenciju. Ta grupu potreba obično se naziva luksuz. Sa razvojem društva, luksuz se postepeno transformiše u potrebu. Ovo je jedan od karakterističnih životnih ciljeva menadžera.

Pored ove strukture životnih ciljeva menadžera, moguće je izvršiti niz drugih klasifikacija životnih ciljeva, zbog toga što se želje i težnje ljudi usmeravaju ka beskonačnom i što se u svakoj novoj vremenskoj dimenziji susreću nove strukture životnih ciljeva menadžera. Aktuelni životni ciljevi menadžera su: bogatstvo, nezavisnost, vođstvo, stručnost, kreativnost, prestiž, solidarnost, ljubav, sigurnost, osećanje dužnosti, zadovoljstvo... Tako se životni ciljevi menadžera mogu grupisati prema mogućnostima njihovog ostvarivanja, odnosno težine njihovog ostvarivanja, zatim prema toku ostvarivanja, prema nosiocima ostvarivanja, itd. Životni ciljevi menadžera obuhvataju mnogo elemenata koji su vezani za menadžment. U ovom radu istražuju se životni ciljevi menadžera.

3. RAZLIKE IZMEĐU MENADŽERA DRUŠTVENIH I PRIVATNIH PREDUZEĆA

Kakvo je stanje menadžmenta u Srbiji danas? Da li postoji razlika među menadžerima privatnih i društvenih preduzeća? Oko tih pitanja ima dosta spekulacija i odgovora "napamet", ali je malo empirijskih istraživanja koja mogu dati tačan odgovor. Jedno od takvih istraživanja je prikazano u ovom radu. Rad se bazira na utvrđivanju korelacije između životnih ciljeva menadžera društvenih preduzeća i specijalista društvenih preduzeća. Kao kontrolna grupa analizirani su vlasnici privatnih preduzeća - preduzetnici. Na osnovu informacija dobijenih iz slučajno izabranih uzoraka, donose se zaključci o karakteristikama posmatrane populacije. Istraživanje treba da dokaže da uspešni privatnici kao vlasnici kapitala, imaju različitu strukturu životnih ciljeva od menadžera društvenih preduzeća i specijalista. Životni ciljevi menadžera su osnovni princip od koga se polazi pri postavljanju hipoteza u ovom istraživanju, imajući u vidu rezultate dosadašnjih istraživanja u Srbiji i u svetu nisu utvrđene korelacije između

strukture životnih ciljeva menadžera kao jedinki i primenjenog sistema menadžmenta.

Ljudi na rukovodećim mestima u preduzećima imaju različite strukture životnih ciljeva kao posledicu individualne psihologije, obrazovanja, kulture sredine u kojoj se razvijaju i rade. Životni ciljevi menadžera mogu se grupisati oko sledećih činilaca (motiva): vođstvo, stručnost, kreativnost, prestiž, solidarnost, bogatstvo, nezavisnost, ljubav, sigurnost, osećanje dužnosti i zadovoljstvo. Definisanje i struktura životnih ciljeva menadžera mogla bi se i na drugi način odrediti. U radu se razmatraju životni ciljevi menadžera koji su vezani za menadžment. Struktura ciljeva menadžmenta predstavlja nezaobilazno područje organizovanja upravljanja u savremenim okolnostima naučno - tehničkog progressa i bitan je uslov povećanja uspešnosti poslovanja.

Najbolja i najuspešnija preduzeća su stavila naglasak na ljude i upravljanje njihovim potencijalima, sklonostima i učenju. Klasično istraživanje učenja kod odraslih ima dva osnovna izvora:

- Istraživanje učenja kod odraslih i
- Istraživanje iskustvenog učenja.

Znanje identifikuje uslove u kojima odrasli uče najbolje karakteristike ljudi koje upravljaju određivanjem ovih uslova. Suština je da upravljanje znanjem nije značajno samo po sebi i za sebe, nego ono treba da podrži misiju i poslovne ciljeve. Spisak pravila koji je ovde naveden proizašao je iz iskustva primene upravljanja znanjem u mnogim javnim i privatnim organizacijama.

- Informatičke tehnologije i informacioni menadžment neophodni su, ali ne i dovoljni.
- Menadžment znanja fokusira svoju pažnju na vrednost intelektualnog kapitala, i to se tiče ljudi.
- Ideje stvaraju ideje: razumna ideja obezbeđuje mogućnost razvoja novih i boljih ideja.
- Razmena znanja i stručne provere su ključ fleksibilnosti, brzog reagovanja i uspeha jedne organizacije.

Menadžeri treba da imaju osobine kao što su: usmeno i pismeno komuniciranje, kreativnost, novatarstvo, mašta, visoka motivisanost, liderstvo. Takođe, da bi se uspešno upravljalo preduzećem, menadžer mora posedovati samopouzdanje, sposobnost brzog rešavanja problema, znanje planiranja, umeće u poslovanju, poznavanje problematike međuljudskih odnosa i svest o ličnim predstavama i manama. Životni ciljevi se ubrajaju u takozvana večna psihološka i filozofska pitanja koja svaka epoha, klasa, naraštaj, pa donekle i svaki pojedinac rešava na nov način.

Aktuelnost problematike životnih ciljeva uslovljena je čitavim nizom uzroka. Problematika životnih ciljeva kako u Srbiji, tako i u svetu nije nova. Životni ciljevi se očigledno, ne mogu razmatrati kao poseban, samostalan problem, pošto proističu iz suštine filozofske koncepcije čoveka i sveta u celini. Odavno se

smatralo razumljivim samo po sebi da odgovor na pitanje o životnim ciljevima proističe iz celokupne psihologije, filozofskog sistema, metafizike, sociologije, kao iz svoje osnove. Mudrost i znanje u svom izvornom značenju neophodni su kao znanje života i znanje za život. Prema Wiigu (vidi [6]), najbolji radnici uče i primenjuju svoje znanje sarađujući sa drugima, dok istovremeno prepoznaju koja je količina informacija i znanja potrebna da se reše kompleksne situacije i problemi. Postoje četiri glavna procesa u organizaciji: kreiranje ideja, rešavanje problema, donošenje odluka i preduzimanje efikasnije akcije. Ove procese može da implementira svaki individualni radnik znanja, ili tim, ili grupa ljudskih resursa. Svaki proces predstavlja priliku za radnike znanja da uče i uvećaju svoje znanje i svoje iskustvo.

4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Diferenciranje menadžera u privatnim i društvenim preduzećima izvršeno je pomoću testa životnih ciljeva. Istraživanje je sprovedeno ne samo teorijski već i empirijski. Empirijsko istraživanje vršeno je testom životnih ciljeva na bazi anonimnog upitnika. Izbor ispitanika za ovo empirijsko istraživanje činili su 200 menadžera društvenih preduzeća, 200 specijalista iz društvenog sektora, a kao kontrolna grupa bilo je 40 uspešnih privatnika-preduzetnika. Istraživanje je sprovedeno u Srbiji u periodu jun 2005. - decembar 2006. godine.

Uzorak menadžera društvenih preduzeća obuhvatao je sve nivoe upravljanja: od generalnog direktora i članova upravnih odbora, preko menadžera profitnih centara preduzeća, menadžera projekata, pa sve do funkcionalnih menadžera kao što su: finansijski, marketinški, proizvodni, kadrovski, informatički, istraživački menadžeri i menadžeri razvoja. Može se zaključiti da se istraživanje ograničilo na top i srednju liniju rukovođenja preduzeća, što je za diferenciranje upravljanja privatnih i društvenih preduzeća i najvažnije. Uzorak je obuhvatao menadžere preduzeća u svim privrednim granama, različite veličine i različitog pravnog statusa.

Podatci dobijeni testom obrađeni su metodom multivarijacione analize (analize varijanse, klaster analiza) i χ^2 (Hi – kvadrat) testom. Tabela frekvencija odredila je brojni i procentualni odnos dve grupe menadžera i jedne grupe privatnika - preduzetnika.

Rezultati statističke obrade podataka dati su u vidu strukture koja pokazuje raspored statističkih skupova po vrednostima obeležja. Serije strukture se ne mogu tretirati kao frekvencije, jer obeležje po kome su uređene nije promenljiva veličina. Zbog toga one nisu mogle biti matematički obrađivane kao rasporedi frekvencija. Podaci prikupljeni ovim istraživanjem obrađivani su ovim redosledom:

- Ispitanici su bili podeljeni u tri grupe rukovodioci, specijalisti i preduzetnici. Primarna obrada obuhvatila je sređivanje odgovora prema tipu formulacije.
- Odgovori dobijeni istraživanjem izbrojani su za svaku od nevedenih grupa, izračunata je relativna frekvencija svih atributivnih obeležja, na osnovu

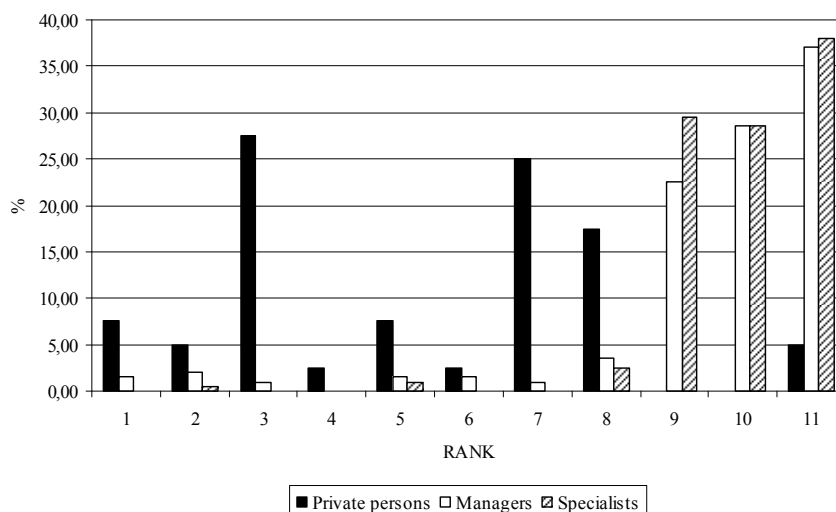
ukupnih brojeva opcija za sve alternative i dobijeni rezultati sređeni u tabelama u koje je unet rang.

- Podaci iz tako dobijenih tabela grafički su ilustrovani stubičastim dijagramima, tako što su na ordinatu nenošene relevantne frekvencije, a na apcisu atributivna obeležja.
- Na svim prikazima prvi pravougaonik ilustruje odgovore preduzetnika, drugi pravougaonik odgovore rukovodilaca, a poslednji odgovore specijalista.

Tabela 1. Statistički podaci za životni cilj: 1. vođstvo

FREQUENCY TABLE (LEADERSHIP)					COLUMN TABLE STRUCTURE (LEADERSHIP)					MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.09				
	Group			Total		Group			Total	STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
	Private	Manager	Spec.			Private	Manager	Spec.						
1	3	3	0	6	1	7.5	1.5	0.0	1.4	PEARSON CHISQUARE	263.497	20	0.0	
2	2	4	1	7	2	5.0	2.0	0.5	1.6	PHI	0.774			
3	11	2	0	13	3	27.5	1.0	0.0	3.0	CONTINGENCY COEF. C	0.612			
4	1	0	0	1	4	2.5	0.0	0.0	0.2	CRAMER'S V	0.547			
5	3	3	2	8	5	7.5	1.5	1.0	1.8	STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP.
6	1	3	0	4	6	2.5	1.5	0.0	0.9	GAMMA	0.347	0.061	5.201	
7	10	2	0	12	7	25.0	1.0	0.0	2.7	KENDALL TAU-B	0.238	0.044	5.201	
8	7	7	5	19	8	17.5	3.5	2.5	4.3	STUART TAU-C	0.236	0.045	5.201	
9	0	45	59	104	9	0.0	22.5	29.5	23.6	SOMERS D	0.209	0.039	5.201	1
10	0	57	57	114	10	0.0	28.5	28.5	25.9	SOMERS D	0.272	0.050	5.201	3
11	2	74	76	152	11	5.0	37.0	38.0	34.5	CORRELATION COEF.	0.453	0.043	6.629	
Total	40	200	200	440	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	SPEARMAN RANK CORR.	0.275	0.049	5.439	

LEADERSHIP AS A LIFE GOAL



Histogram 1. Vođstvo kao životni cilj je izraženo kod uspešnih privatnika, dok je kod menadžera društvenih preduzeća i specijalista slabo izraženo

Tabela 2. Statistički podaci za životni cilj: 2. stručnost

FREQUENCY TABLE (EXPERTISE)					COLUMN TABLE STRUCTURE (EXPERTISE)					MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.09				
	Group			Total		Group			Total	STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
	Private	Manager	Spec.			Private	Manager	Spec.						
1	1	0	0	1	1	2.5	0.0	0.0	0.2	PEARSON CHISQUARE	127.398	20	0.0	
2	0	3	0	3	2	0.0	1.5	0.0	0.7	PHI	0.538			
3	5	2	0	7	3	12.5	1.0	0.0	1.6	CONTINGENCY COEF. C	0.474			
4	4	24	25	53	4	10.0	12.0	12.5	12.0	CRAMER'S V	0.380			
5	0	39	36	75	5	0.0	19.5	18.0	17.0					
6	6	34	29	69	6	15.0	17.0	14.5	15.7	STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP.
7	1	38	26	65	7	2.5	19.0	13.0	14.8	GAMMA	0.006	0.064	0.101	
8	2	40	53	95	8	5.0	20.0	26.5	21.6	KENDALL TAU-B	0.005	0.046	0.101	
9	4	11	17	32	9	10.0	5.5	8.5	7.3	STUART TAU-C	0.005	0.048	0.101	
10	11	4	10	25	10	27.5	2.0	5.0	5.7	SOMERS D	0.004	0.038	0.101	1
11	6	5	4	15	11	15.0	2.5	2.0	3.4	SOMERS D	0.006	0.055	0.101	4
										CORRELATION COEF.	- 0.032	0.059	- 0.537	
Total	40	200	200	440	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	SPEARMAN RANK CORR.	0.002	0.053	0.035	

EXPERTISE AS A LIFE GOAL

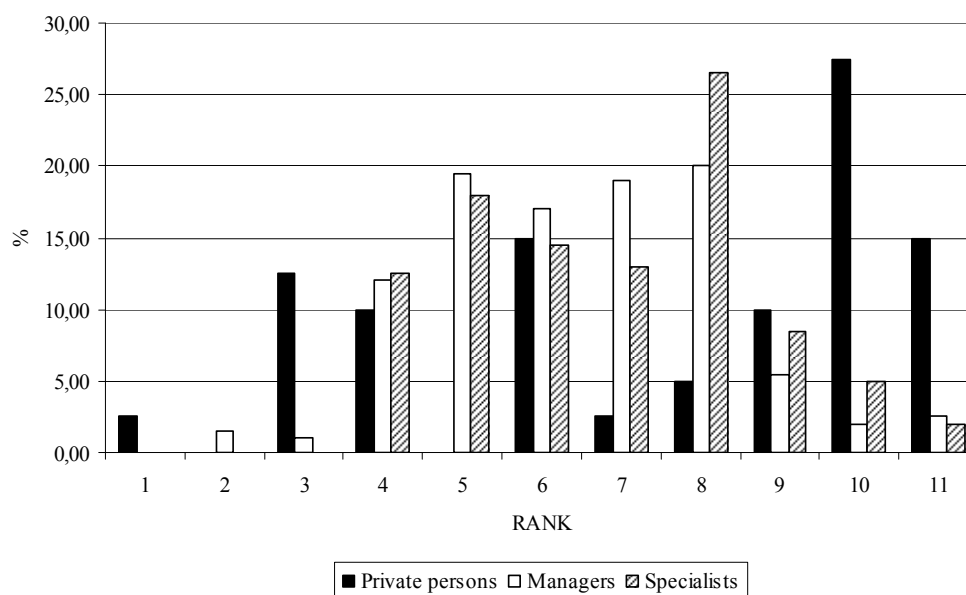
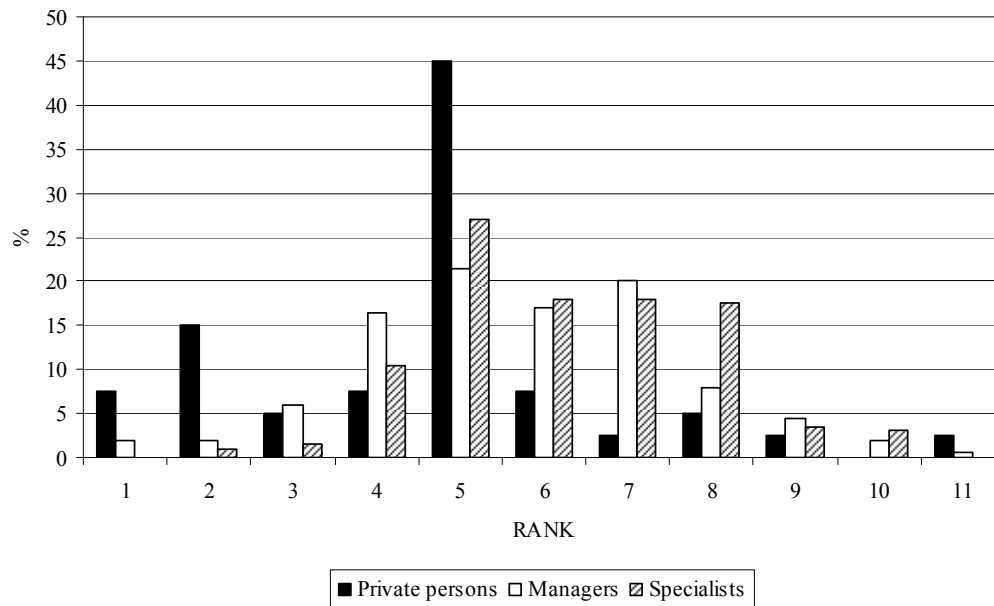
Histogram 2. **Stručnost** nije mnogo interesantna ni za jednu od ispitanih grupa

Tabela 3. Statistički podaci za životni cilj: 3. kreativnost

FREQUENCY TABLE (CREATIVITY)					COLUMN TABLE STRUCTURE (CREATIVITY)					MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.18				
	Group			Total		Group			Total	STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
	Private	Manager	Spec.			Private	Manager	Spec.		PEARSON CHISQUARE	77.117	20	0.0	
1	3	4	0	7	1	7.5	2.0	0.0	1.6	PHI	0.419			
2	6	4	2	12	2	15.0	2.0	1.0	2.7	CONTINGENCY COEF. C	0.386			
3	2	12	3	17	3	5.0	6.0	1.5	3.9	CRAMER'S V	0.296			
4	3	33	21	57	4	7.5	16.5	10.5	13.0					
5	18	43	54	115	5	45.0	21.5	27.0	26.1	STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
6	3	34	36	73	6	7.5	17.0	18.0	16.6	GAMMA	0.260	0.055	4.588	
7	1	40	36	77	7	2.5	20.0	18.0	17.5	KENDALL TAU-B	0.182	0.039	4.588	
8	2	16	35	53	8	5.0	8.0	17.5	12.0	STUART TAU-C	0.190	0.041	4.588	
9	1	9	7	17	9	2.5	4.5	3.5	3.9	SOMERS D	0.151	0.033	4.588	1
10	0	4	6	10	10	0.0	2.0	3.0	2.3	SOMERS D	0.219	0.047	4.588	5
11	1	1	0	2	11	2.5	0.5	0.0	0.5	CORRELATION COEF.	0.235	0.048	4.527	
Total	40	200	200	440	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	SPEARMAN RANK CORR.	0.214	0.046	4.630	

CREATIVITY AS A LIFE GOAL

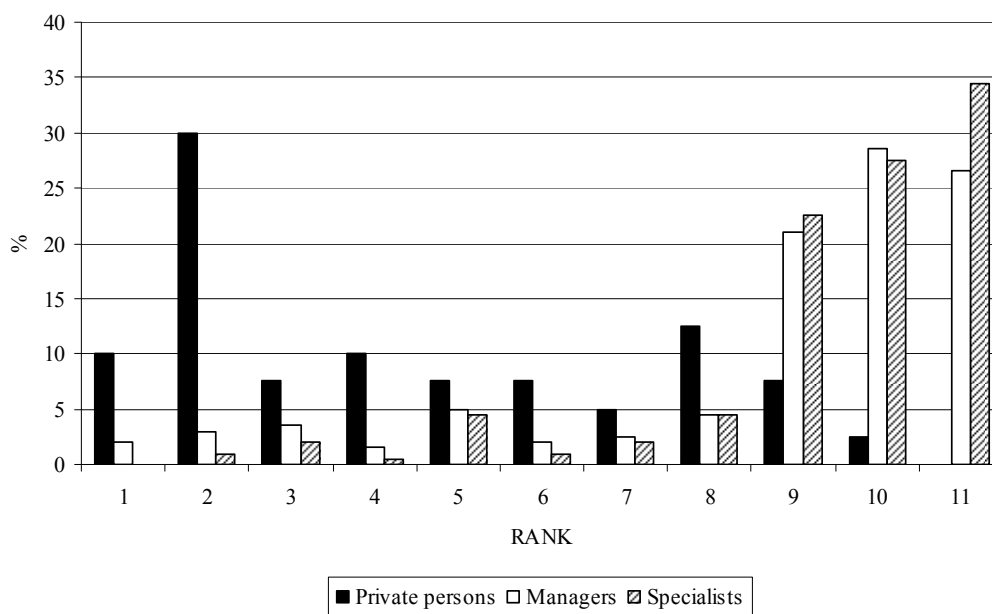


Histogram 3. Kreativnost nije na nekom bitnom mestu kod sve tri grupe

Tabela 4. Statistički podaci za životni cilj: 4. prestiž

FREQUENCY TABLE (PRESTIGE)					COLUMN TABLE STRUCTURE (PRESTIGE)					MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.73					
	Group				Total		Group			Total	STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
	Private	Manager	Spec.				Private	Manager	Spec.		PEARSON CHISQUARE	142.651	20	0.0	
1	4	4	0	8	1	10.0	2.0	0.0	1.8	PHI	0.569				
2	12	6	2	20	2	30.0	3.0	1.0	4.5	CONTINGENCY COEF. C	0.495				
3	3	7	4	14	3	7.5	3.5	2.0	3.2	CRAMER'S V	0.403				
4	4	3	1	8	4	10.0	1.5	0.5	1.8						
5	3	10	9	22	5	7.5	5.0	4.5	5.0	STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP.	
6	3	4	2	9	6	7.5	2.0	1.0	2.0	GAMMA	0.386	0.054	6.479		
7	2	5	4	11	7	5.0	2.5	2.0	2.5	KENDALL TAU-B	0.271	0.040	6.479		
8	5	9	9	23	8	12.5	4.5	4.5	5.2	STUART TAU-C	0.277	0.043	6.479		
9	3	42	45	90	9	7.5	21.0	22.5	20.5	SOMERS D	0.229	0.035	6.479	1	
10	1	57	55	113	10	2.5	28.5	27.5	25.7	SOMERS D	0.319	0.046	6.479	6	
11	0	53	69	122	11	0.0	26.5	34.5	27.7	CORRELATION COEF.	0.418	0.045	6.829		
Total	40	200	200	440	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	SPEARMAN RANK CORR.	0.314	0.046	6.682		

PRESTIGE AS A LIFE GOAL

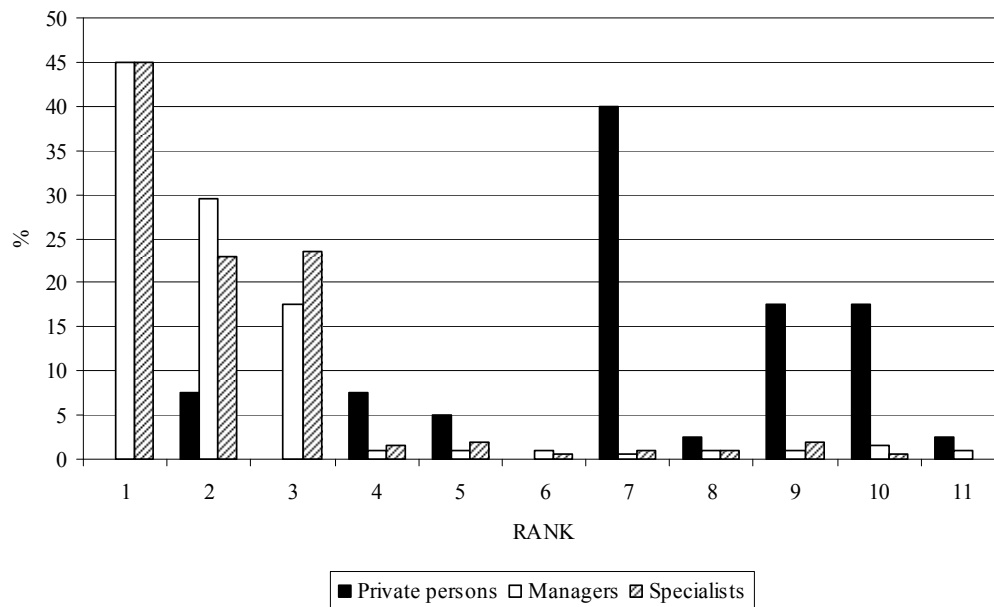


Histogram 4. **Prestiž** kao životni cilj je izražen kod uspešnih privatnika, a kod menadžera društvenih preduzeća i specijalista nije bitan

Tabela 5. Statistički podaci za životni cilj: 5. solidarnost

FREQUENCY TABLE (SOLIDARITY)					COLUMN TABLE STRUCTURE (SOLIDARITY)					MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.27						
	Group					Group				Total	STATISTIC		VALUE	D.F.	PROB.	
	Private	Manager	Spec.	Total		Private	Manager	Spec.	Total		PEARSON CHISQUARE	252.633	20	0.0		
1	0	90	90	180	1	0.0	45.0	45.0	40.9	PHI	0.758					
2	3	59	46	108	2	7.5	29.5	23.0	24.5	CONTINGENCY COEF. C	0.604					
3	0	35	47	82	3	0.0	17.5	23.5	18.6	CRAMER'S V	0.536					
4	3	2	3	8	4	7.5	1.0	1.5	1.8							
5	2	2	4	8	5	5.0	1.0	2.0	1.8	STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP		
6	0	2	1	3	6	0.0	1.0	0.5	0.7	GAMMA	- 0.296	0.063	- 4.318			
7	16	1	2	19	7	40.0	0.5	1.0	4.3	KENDALL TAU-B	- 0.202	0.045	- 4.318			
8	1	2	2	5	8	2.5	1.0	1.0	1.1	STUART TAU-C	- 0.197	0.046	- 4.318			
9	7	2	4	13	9	17.5	1.0	2.0	3.0	SOMERS D	- 0.179	0.041	- 4.318	1		
10	7	3	1	11	10	17.5	1.5	0.5	2.5	SOMERS D	- 0.227	0.050	- 4.318	7		
11	1	2	0	3	11	2.5	1.0	0.0	0.7	CORRELATION COEF.	- 0.416	0.050	- 5.962			
Total	40	200	200	440	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	SPEARMAN RANK CORR.	- 0.232	0.051	- 4.493			

SOLIDARITY AS A LIFE GOAL

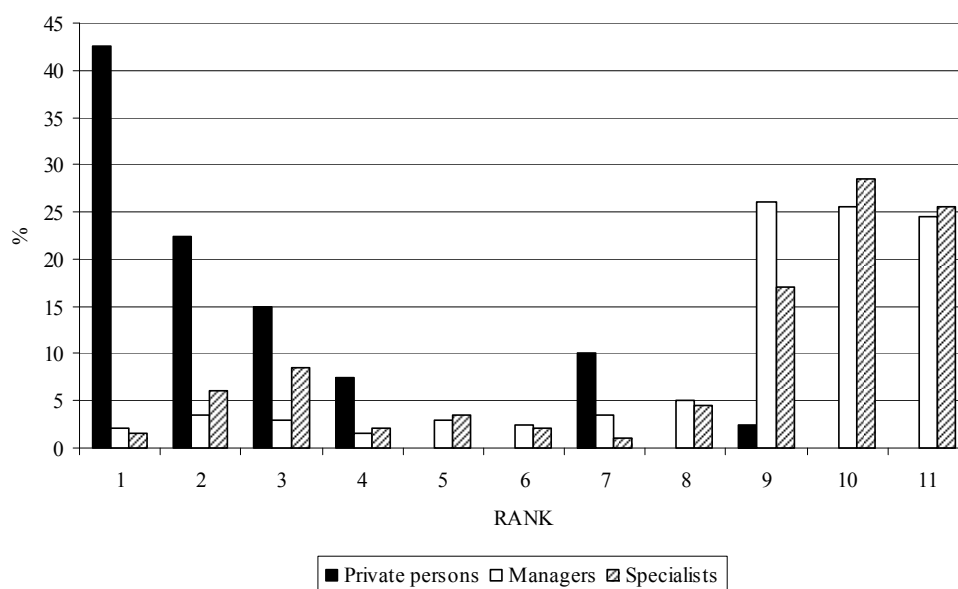


Histogram 5. Solidarnost kao životni cilj je veoma interesantan za rukovodioce i specijaliste, dok uspešnim preduzetnicima nije bitan

Tabela 6. Statistički podaci za životni cilj: 6. bogatstvo

FREQUENCY TABLE (WEALTH)					COLUMN TABLE STRUCTURE (WEALTH)					MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.82				
	Group			Total		Group			Total	STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
	Private	Manager	Spec.			Private	Manager	Spec.						
1	17	4	3	24	1	42.5	2.0	1.5	5.5	PEARSON CHISQUARE	190.265	20	0.0	
2	9	7	12	28	2	22.5	3.5	6.0	6.4	PHI	0.658			
3	6	6	17	29	3	15.0	3.0	8.5	6.6	CONTINGENCY COEF. C	0.549			
4	3	3	4	10	4	7.5	1.5	2.0	2.3	CRAMER'S V	0.465			
5	0	6	7	13	5	0.0	3.0	3.5	3.0					
6	0	5	4	9	6	0.0	2.5	2.0	2.0	STATISTIC	VALUE	ASEI	T-VALUE	DEP.
7	4	7	2	13	7	10.0	3.5	1.0	3.0	GAMMA	0.279	0.059	4.443	
8	0	10	9	19	8	0.0	5.0	4.5	4.3	KENDALL TAU-B	0.199	0.044	4.443	
9	1	52	34	87	9	2.5	26.0	17.0	19.8	STUART TAU-C	0.207	0.047	4.443	
10	0	51	57	108	10	0.0	25.5	28.5	24.5	SOMERS D	0.166	0.037	4.443	1
11	0	49	51	100	11	0.0	24.5	25.5	22.7	SOMERS D	0.239	0.051	4.443	8
										CORRELATION COEF.	0.315	0.053	5.039	
Total	40	200	200	440	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	SPEARMAN RANK CORR.	0.232	0.050	4.567	

WEALTH AS A LIFE GOAL

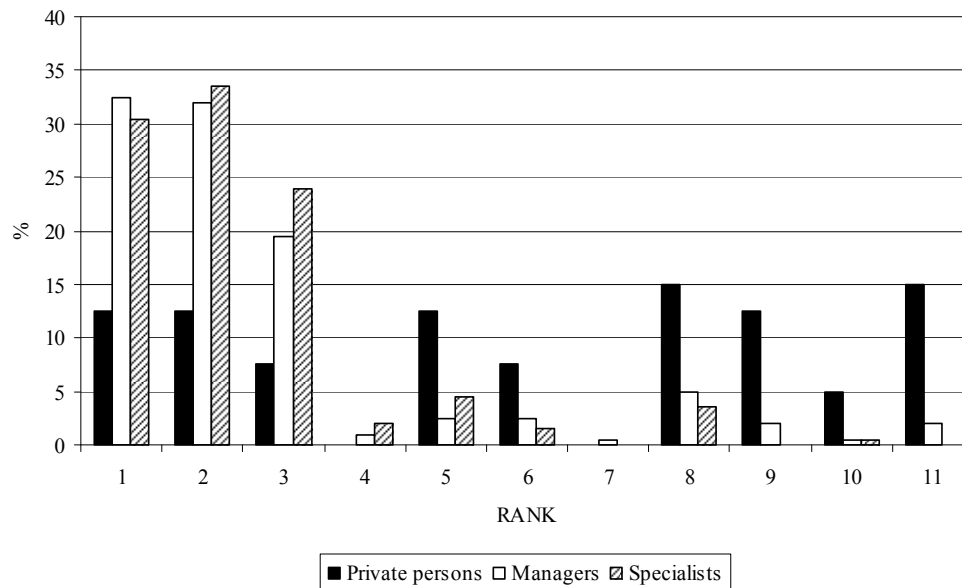


Histogram 6. **Bogatstvo** kao životni cilj se vrlo visoko rangira kod uspešnih privatnika, dok je rang kod menadžera društvenih preduzeća i specijalista vrlo nizak

Tabela 7. Statistički podaci za životni cilj: 7. nezavisnost

FREQUENCY TABLE (INDEPENDENCE)					COLUMN TABLE STRUCTURE (INDEPEND.)					MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.09				
	Group			Total		Group			Total	STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
	Private	Manager	Spec.			Private	Manager	Spec.		PEARSON CHISQUARE	104.277	20	0.0	
1	5	65	61	131	1	12.5	32.5	30.5	29.8	PHI	0.487			
2	5	64	67	136	2	12.5	32.0	33.5	30.9	CONTINGENCY COEF. C	0.438			
3	3	39	48	90	3	7.5	19.5	24.0	20.5	CRAMER'S V	0.344			
4	0	2	4	6	4	0.0	1.0	2.0	1.4					
5	5	5	9	19	5	12.5	2.5	4.5	4.3	STATISTIC	VALUE	ASE1	T- VALUE	DEP
6	3	5	3	11	6	7.5	2.5	1.5	2.5	GAMMA	- 0.210	0.063	- 3.201	
7	0	1	0	1	7	0.0	0.5	0.0	0.2	KENDALL TAU-B	- 0.143	0.044	- 3.201	
8	6	10	7	23	8	15.0	5.0	3.5	5.2	STUART TAU-C	- 0.143	0.045	- 3.201	
9	5	4	0	9	9	12.5	2.0	0.0	2.0	SOMERS D	- 0.124	0.038	- 3.201	1
10	2	1	1	4	10	5.0	0.5	0.5	0.9	SOMERS D	- 0.165	0.050	- 3.201	9
11	6	4	0	10	11	15.0	2.0	0.0	2.3	CORRELATION COEF.	- 0.332	0.050	- 5.150	
Total	40	200	200	440	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	SPEARMAN RANK CORR.	- 0.167	0.050	- 3.314	

INDEPENDENCE AS A LIFE GOAL

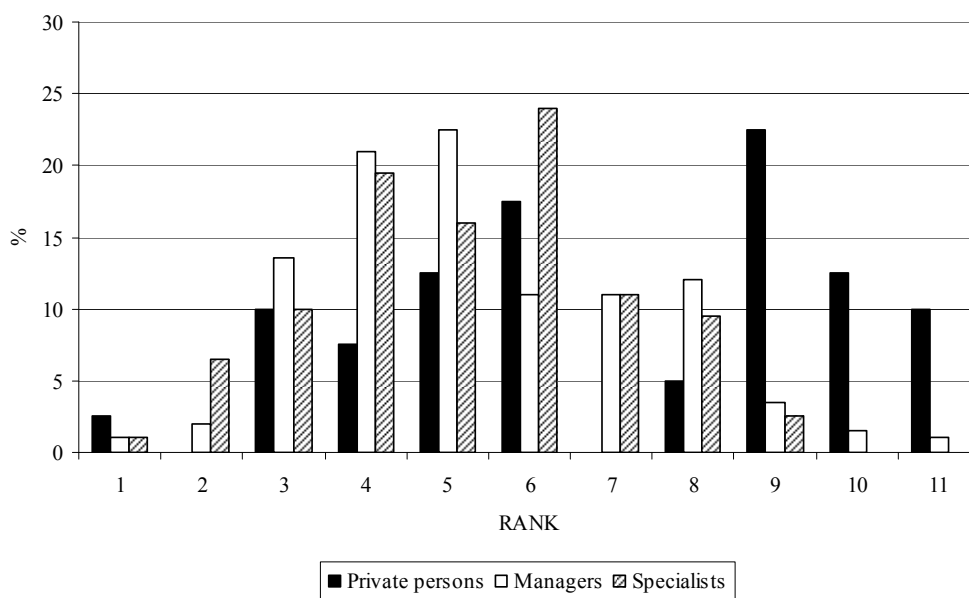


Histogram 7. Nezavisnost kao životni cilj je mnogo interesantnija kod menadžera društvenih preduzeća i specijalista nego kod uspešnih privatnika

Tabela 8. Statistički podaci za životni cilj: 8. ljubav

FREQUENCY TABLE (LOVE)					COLUMN TABLE STRUCTURE (LOVE)					MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.45				
	Group			Total		Group			Total		STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
	Private	Manager	Spec.			Private	Manager	Spec.			PEARSON CHISQUARE	113.859	20	0.0
1	1	2	2	5	1	2.5	1.0	1.0	1.1	PHI	0.509			
2	0	4	13	17	2	0.0	2.0	6.5	3.9	CONTINGENCY COEF. C	0.453			
3	4	27	20	51	3	10.0	13.5	10.0	11.6	CRAMER'S V	0.360			
4	3	42	39	84	4	7.5	21.0	19.5	19.1					
5	5	45	32	82	5	12.5	22.5	16.0	18.6	STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP.
6	7	22	48	77	6	17.5	11.0	24.0	17.5	GAMMA	-0.141	0.059	-2.353	
7	0	22	22	44	7	0.0	11.0	11.0	10.0	KENDALL TAU-B	-0.101	0.043	-2.353	
8	2	24	19	45	8	5.0	12.0	9.5	10.2	STUART TAU-C	-0.107	0.045	-2.353	
9	9	7	5	21	9	22.5	3.5	2.5	4.8	SOMERS D	-0.083	0.035	-2.353	1
10	5	3	0	8	10	12.5	1.5	0.0	1.8	SOMERS D	-0.123	0.052	-2.353	10
11	4	2	0	6	11	10.0	1.0	0.0	1.4	CORRELATION COEF.	-0.197	0.052	-3.444	
Total	40	200	200	440	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	SPEARMAN RANK CORR.	-0.120	0.050	-2.396	

LOVE AS A LIFE GOAL

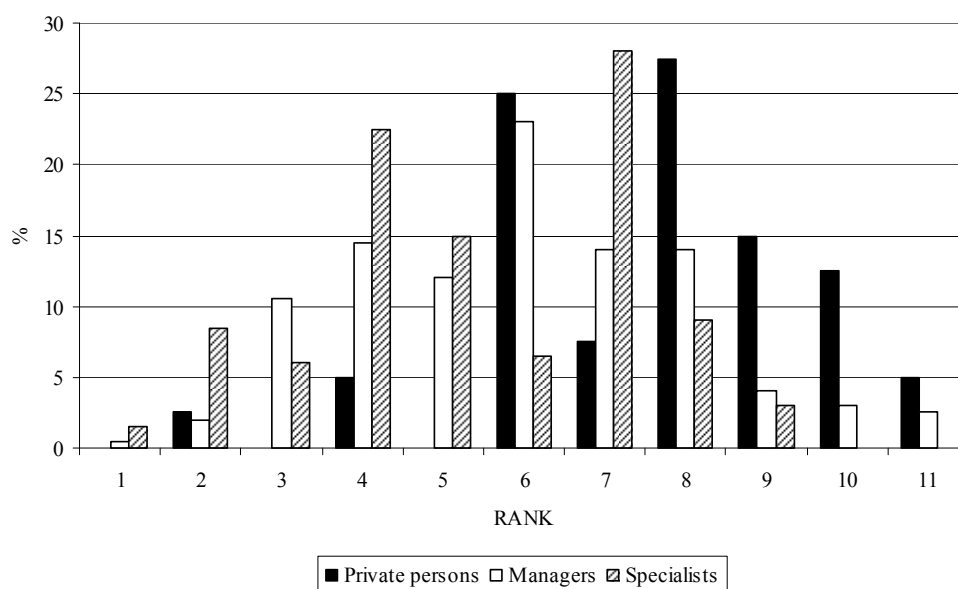


Histogram 8. Ljubav kao životni ciljevi nisu interesantni ni za jednu grupu ispitanika

Tabela 9. Statistički podaci za životni cilj: 9. sigurnost

FREQUENCY TABLE (SAFETY)					COLUMN TABLE STRUCTURE (SAFETY)					MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.36				
	Group					Group					STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
	Private	Manager	Spec.	Total		Private	Manager	Spec.	Total		PEARSON CHISQUARE	111.495	20	0.0
1	0	1	3	4	1	0.0	0.5	1.5	0.9	PHI	0.503			
2	1	4	17	22	2	2.5	2.0	8.5	5.0	CONTINGENCY COEF. C	0.450			
3	0	21	12	33	3	0.0	10.5	6.0	7.5	CRAMER'S V	0.356			
4	2	29	45	76	4	5.0	14.5	22.5	17.3					
5	0	24	30	54	5	0.0	12.0	15.0	12.3	STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP.
6	10	46	13	69	6	25.0	23.0	6.5	15.7	GAMMA	- 0.278	0.054	- 4.997	
7	3	28	56	87	7	7.5	14.0	28.0	19.8	KENDALL TAU-B	- 0.200	0.039	- 4.997	
8	11	28	18	57	8	27.5	14.0	9.0	13.0	STUART TAU-C	- 0.212	0.042	- 4.997	
9	6	8	6	20	9	15.0	4.0	3.0	4.5	SOMERS D	- 0.164	0.032	- 4.997	1
10	5	6	0	11	10	12.5	3.0	0.0	2.5	SOMERS D	- 0.244	0.048	- 4.997	11
11	2	5	0	7	11	5.0	2.5	0.0	1.6	CORRELATION COEF.	- 0.282	0.044	- 5.603	
Total	40	200	200	440	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	SPEARMAN RANK CORR.	- 0.237	0.046	- 5.067	

SAFETY AS A LIFE GOAL

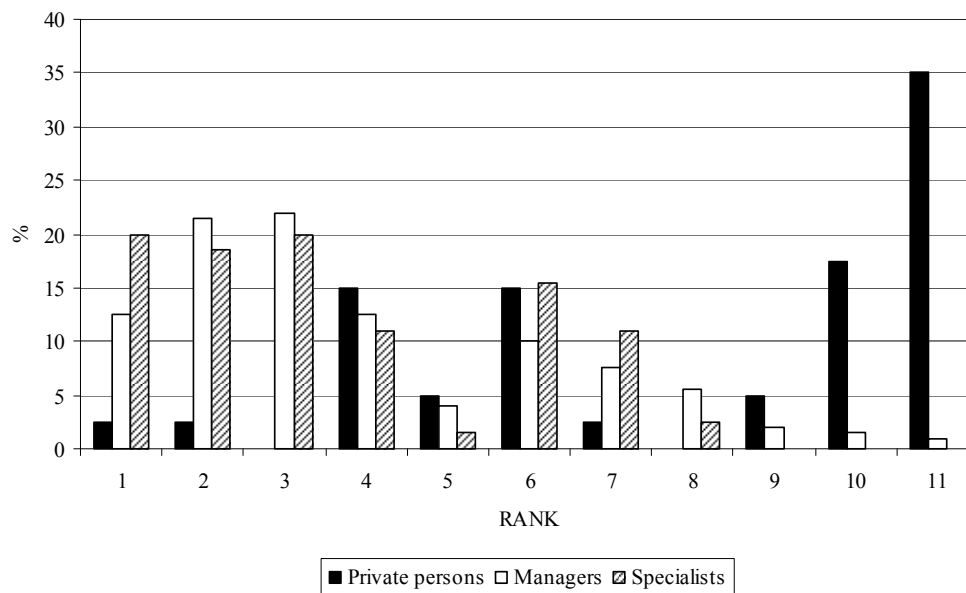


Histogram 9. Sigurnost kao životni cilj nije interesantna kod rukovodolaca i specijalista, dok je za uspješne preduzetnike vrlo bitna

Tabela 10. Statistički podaci za životni cilj: 10. osećanje dužnosti

FREQUENCY TABLE (SENSE OF A DUTY)					COLUMN TABLE STRUCTURE (DUTY)					MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.55				
	Group				Total	Group				Total	STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
	Private	Manager	Spec.			Private	Manager	Spec.			PEARSON CHISQUARE	208.994	20	0.0
1	1	25	40	66	1	2.5	12.5	20.0	15.0	15.0	PHI	0.689		
2	1	43	37	81	2	2.5	21.5	18.5	18.4	18.4	CONTINGENCY COEF. C	0.567		
3	0	44	40	84	3	0.0	22.0	20.0	19.1	19.1	CRAMER'S V	0.487		
4	6	25	22	53	4	15.0	12.5	11.0	12.0	12.0				
5	2	8	3	13	5	5.0	4.0	1.5	3.0	3.0	STATISTIC	VALUE	ASEI	T-VALUE
6	6	20	31	57	6	15.0	10.0	15.5	13.0	13.0	GAMMA	-0.288	0.056	-4.898
7	1	15	22	38	7	2.5	7.5	11.0	8.6	8.6	KENDALL TAU-B	-0.207	0.041	-4.898
8	0	11	5	16	8	0.0	5.5	2.5	3.6	3.6	STUART TAU-C	-0.220	0.045	-4.898
9	2	4	0	6	9	5.0	2.0	0.0	1.4	1.4	SOMERS D	-0.169	0.034	-4.898
10	7	3	0	10	10	17.5	1.5	0.0	2.3	2.3	SOMERS D	-0.253	0.050	-4.898
11	14	2	0	16	11	35.0	1.0	0.0	3.6	3.6	CORRELATION COEF.	-0.355	0.048	-5.675
Total	40	200	200	440	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	SPEARMAN RANK CORR.	-0.244	0.048	-5.002

SENSE OF A DUTY AS A LIFE GOAL

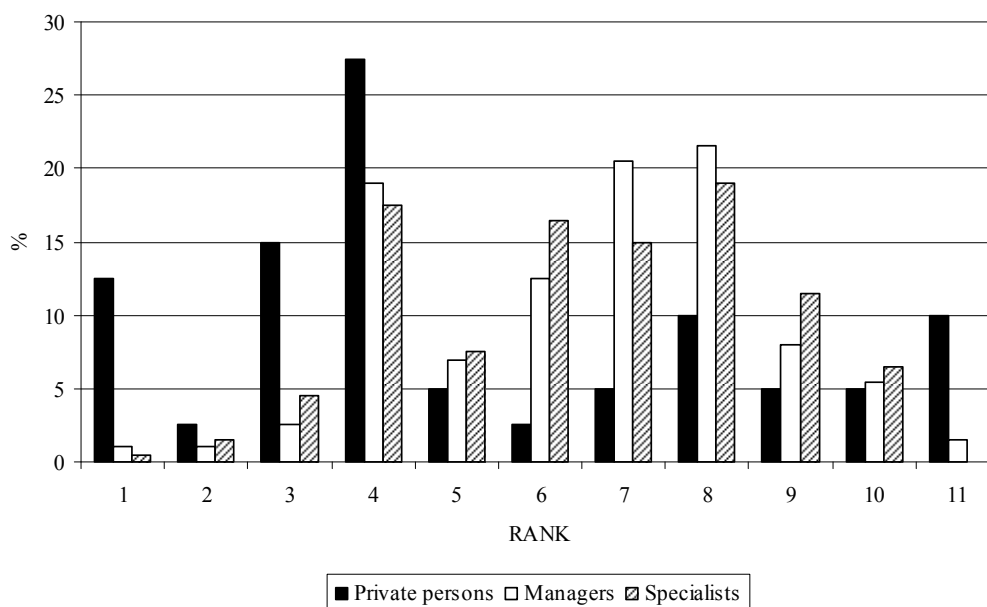


Histogram 10. **Osećanje dužnosti** kao životni cilj malo je interesantno uspešnim privatnicima, dok je u grupi menadžera društvenih preduzeća i specijalista ovaj životni cilj visoko ocenjen

Tabela 11. Statistički podaci za životni cilj: 11. zadovoljstvo

FREQUENCY TABLE (SATISFACTION)					COLUMN TABLE STRUCTURE (SATISFAC.)					MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.55				
	Group			Total		Group			Total		STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
	Private	Manager	Spec.			Private	Manager	Spec.			PEARSON CHISQUARE	78.037	20	0.0
1	5	2	1	8	1	12.5	1.0	0.5	1.8	PHI	0.421			
2	1	2	3	6	2	2.5	1.0	1.5	1.4	CONTINGENCY COEF. C	0.388			
3	6	5	9	20	3	15.0	2.5	4.5	4.5	CRAMER'S V	0.298			
4	11	38	35	84	4	27.5	19.0	17.5	19.1					
5	2	14	15	31	5	5.0	7.0	7.5	7.0	STATISTIC	VALUE	ASE1	T- VALUE	DEP.
6	1	25	33	59	6	2.5	12.5	16.5	13.4	GAMMA	0.079	0.062	1.258	
7	2	41	30	73	7	5.0	20.5	15.0	16.6	KENDALL TAU-B	0.056	0.044	1.258	
8	4	43	38	85	8	10.0	21.5	19.0	19.3	STUART TAU-C	0.059	0.047	1.258	
9	2	16	23	41	9	5.0	8.0	11.5	9.3	SOMERS D	0.046	0.036	1.258	1
10	2	11	13	26	10	5.0	5.5	6.5	5.9	SOMERS D	0.068	0.054	1.258	13
11	4	3	0	7	11	10.0	1.5	0.0	1.6	CORRELATION COEF.	0.094	0.056	1.653	
Total	40	200	200	440	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	SPEARMAN RANK CORR.	0.067	0.051	1.292	

SATISFACTION AS A LIFE GOAL



Histogram 11. Zadovoljstvo kao životni cilj je veoma bitno za uspješne privatnike, a za menadžere društvenih preduzeća i specijaliste nema značaja

U daljem tumačenju smisla korelanata i činilaca istraživanja neophodno je ponovo podsećanje na višestruku ulogu koju ima varijabla životnih ciljeva.

U tabeli 12. prikazani su statistička značajnost u koeficijentu kontigencije C i Hi kvadrat H^2 , za sve analizirane životne ciljeve.

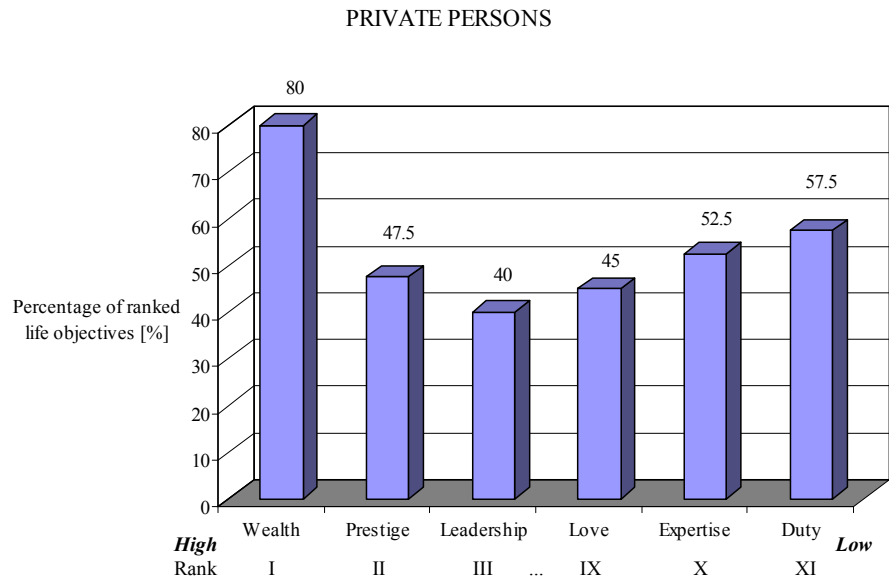
Tabela 12. Statistička značajnost u koeficijentu kontigencije C i Hi kvadrat H^2 , za sve analizirane životne ciljeve

Životni ciljevi	Koeficijent kontigencije	Hi kvadrat
1. Vođstvo	C = 0.612	$H^2 = 263.497$
2. Stručnost	C = 0.474	$H^2 = 127.398$
3. Kreativnost	C = 0.386	$H^2 = 77.117$
4. Prestiž	C = 0.495	$H^2 = 142.651$
5. Solidarnost	C = 0.604	$H^2 = 252.633$
6. Bogatstvo	C = 0.549	$H^2 = 190.256$
7. Nezavisnost	C = 0.438	$H^2 = 104.277$
8. Ljubav	C = 0.453	$H^2 = 113.859$
9. Sigurnost	C = 0.450	$H^2 = 111.495$
10. Osećanje dužnosti	C = 0.567	$H^2 = 208.994$
11. Zadovoljstvo	C = 0.388	$H^2 = 78.037$

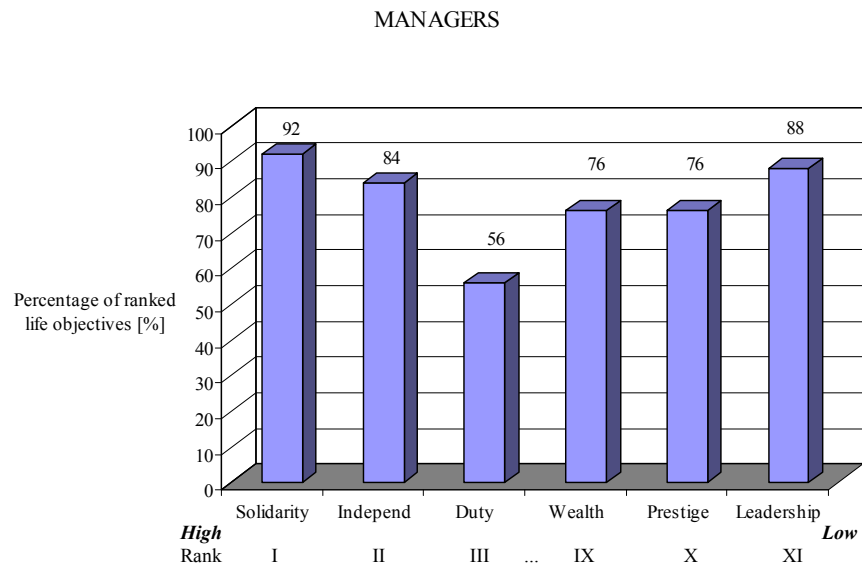
Iz ovih podataka jasno se vidi da je razlika statistika očigledna radi toga što je velik Hi kvadrat. Koeficijent korelacije koji je u istraživanju dobijen nesumnjivo označava da između rukovodilaca i specijalista postoji čvrsta povezanost. Može se zaključiti da rukovodioci i specijalisti imaju identične životne ciljeve, dok su preduzetnici potpuno različiti.

U ovom radu je potvrđena generalna hipoteza, da ljudi na rukovodećim mestima u preduzećima, a takođe i specijalisti imaju različite strukture životnih ciljeva u odnosu na ispešne privatnike -preduzetnike. Ovo je posledica individualne psihologije, obrazovanja, kulturne sredine u kojoj se razvijaju i rade. Razlike u životnim ciljevima nastaju i zbog toga što su preduzetnici vlasnici kapitala zbog čega je njihovo poimanje života i životnih ciljeva sasvim drugačije.

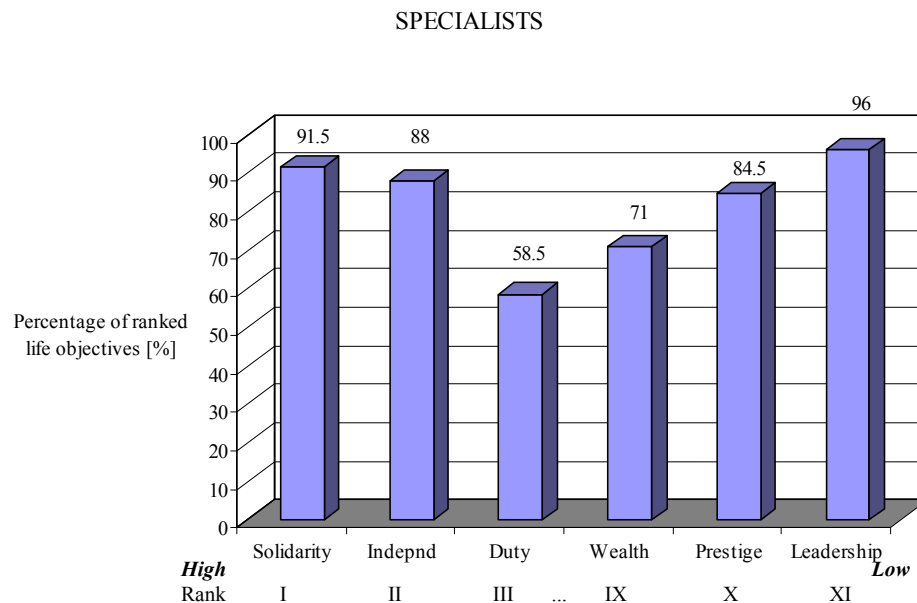
Uporedni pregled visoko i nisko rangiranih životnih ciljeva dat je na slikama 12-14 (slika 12. - preduzetnici, slika 13. - menadžeri, slika 14. - specijalisti).



Slika 12. Uporedni pregled visoko i nisko rangiranih životnih ciljeva kod preduzetnika



Slika 13. Uporedni pregled visoko i nisko rangiranih životnih ciljeva kod menadžera



Slika 14. Uporedni pregled visoko i nisko rangiranih životnih ciljeva kod specijalista

Naučna opravdanost ovog istraživanja sastoji se u tome što je ustanovljena razlika u shvatanjima i prilazima rukovodilaca i specijalista u njihovom menadžerskom radu.

5. ZAKLJUČAK

Koeficijent korelacije koji je u istraživanju dobijen, nesumljivo označava da između menadžera društvenih preduzeća i specijalista postoji čvrsta povezanost. S obzirom na prirodu istraživanja može se zaključiti da menadžeri društvenih preduzeća i specijalisti imaju identične životne ciljeve, dok su životni ciljevi privatnika potpuno različiti.

Rezultati ovog istraživanja mogu se predstaviti na sledeći način:

- **Rangiranje životnih ciljeva menadžera društvenih preduzeća: 1. solidarnost, 2. nezavisnost, 3. osećanje dužnosti, 4. ljubav, 5. kreativnost, 6. sigurnost, 7. zadovoljstvo, 8. stručnost, 9. bogatstvo. 10. prestiž, 11. vođstvo.**

- **Rangiranje životnih ciljeva specijalista: 1. solidarnost, 2. nezavisnost, 3. osećanje dužnosti, 4. zadovoljstvo, 5. kreativnost, 6. ljubav, 7. sigurnost, 8. stručnost, 9. bogatstvo, 10. prestiž, 11. vođstvo.**
- **Rangiranje životnih ciljeva privatnika: 1. bogatstvo, 2. prestiž, 3. vođstvo, 4. zadovoljstvo, 5. kreativnost, 6. sigurnost, 7. solidarnost, 8. nezavisnost, 9. ljubav, 10. stručnost, 11. osećanje dužnosti.**

U istraživanju je potvrđena hipoteza da se menadžeri društvenih preduzeća i vlasnici privatnih preduzeća bitno razlikuju u svojim životnim ciljevima. Ova različitost životnih ciljeva potiče zbog toga što menadžeri društvenih preduzeća nisu vlasnici preduzeća, dok su privatnici vlasnici svojih preduzeća. Rezultati istraživanja ovih razlika uklapaju se u sliku menadžera privatnih preduzeća kao više preduzetnički orijentisanih u odnosu na njihove kolege iz društvenih preduzeća.

Da bi došlo do promene svesti i shvatanja rukovodilaca društvenih preduzeća potrebno je:

- vršiti stalne promene u oblasti menadžmenta;
- vršiti permanentno sticanje znanja i razvijanje sposobnosti rukovodilaca (na ovaj način bi njihova ukupna aktivnost bila usmerena na sveukupnost promena);
- vršiti profesionalnu orijentaciju sa budućim studentima koji se opredeljuju za rukovodioce i menadžment;
- vršiti selekciju među budućim studentima menadžment fakulteta;
- uspostaviti sistem napredovanja rukovodilaca pomoću kvantitativnih metoda;
- rukovođenje na ovim osnovama podrazumeva prihvatanje pedagoških puteva obrazovnog procesa koji odgovara mladima i aktiviranje andragoških rešenja koja će uz pomoć strukture životnih ciljeva rukovodilaca dovesti do boljih rezultata u poslovanju.

Praksa menadžmenta najbolje obezbeđuje da se doslednom primenom uspostave potrebne veze između znanja o predmetu istraživanja i prakse menadžmenta.

Rezultati ovog istraživanja obećavaju, po svemu sudeći, da će njihova primena doneti višestruku ekonomsku i društvenu korist. Ekonomsku - u smislu da će uz odgovarajuću primenu rezultata istraživanja biti povećana uspešnost rukovođenja i ostvareni bolji poslovni rezultati. Društvenu - u smislu da se uz pomoć rezultata istraživanja efikasnije razvija menadžment preduzeća. Uslov za ostvarenje navedenih koristi je da ostali činioci, u koje se ubrajaju snabdevenost repromaterijalom, radna disciplina, dobra organizacija rada, itd., deluju u uzajamno zavisnoj interakciji.

LITERATURA

1. Cvijanović, J.M., J. Lazić i A. Nastasić: Korporativna kultura i organizaciona struktura, Ekonomski institut, Beograd, 2007
2. Edwin, A. L., Bryan, J. F.: Performance Goals As Determinants of Level of Performance Boredom, *Journal of Applied Psychology*, March, 1967
3. McGregor, D.: An Uneasy Look at Performance Appraisal, *Harvard Business Review*, May – June. 1957
4. Sajfert, Z., J. Lazić, J.M.Cvijanović: Ciljevi menadžera, Ekonomski institut, Beograd, 2008.
5. Ulrich, D., Yeung, A.: *A shared Mindset*, Personal Administrator, March, 1989
6. Wiig, K.: *People-Fikus Knowledge Management - How Effective Decision Making Leads to Corporate Success*, Jorda Hull, Oxford, USA, 2004