
Veljko Rus

VREDNOTE ZAPOSLENIH DO DELA IN DO DRUŽBE

POVZETEK

Prispevek interpretira rezultate mednarodne raziskave, ki se je izvajala v elektro elektronski industriji v letih 1985 in 1994. Obravnava samo tiste rezultate, ki se nanašajo na vrednotenje dela in na preference zaposlenih v zvezi s prihodnostjo njihove družbe.

Rezultati kažejo na to, da centralnost dela v omenjenem desetletju upada, da slabijo socialistične preference po enaki in kooperativni družbi in da se krepi postmaterialistični blaginjski sindrom.

ABSTRACT

Paper discusses results of international empirical research guided in electro-electronic industry in 1985 and in 1994. It is focused only on those results, which refer on employee's evaluation of work and on their preferences concerning the future of their countries.

Results demonstrate decreasing centrality of work, weaker preferences of employee's for equal and co-operative society and stronger preferences of employee's for society in which dominate post-materialist well being.

Namesto uvoda

Prispevek z zgornjim naslovom je bil leta 1987 pripravljen za objavo v knjigi, ki naj bi povzela izsledke mednarodne raziskave o kakovosti življenja zaposlenih v elektroindustriji¹. Zaradi nenadne smrti glavnega urednika omenjene knjige dr. Keitha Thurlija - profesorja na London School of Economics – knjiga nikoli ni zagledala luč sveta. Isto velja za ta prispevek, ki obravnava vrednostno usmeritev zaposlenih v devetih državah. Države so bile izbrane po naslednjih merilih:

- stare industrijske družbe (Anglija, Francija in Italija),
- mlajše industrijske družbe (Japonska, Nemčija in Švedska),
- vzhodnoevropske države (Madžarska in Poljska),
- Jugoslavija oziroma Slovenija kot dežela s specifičnim sistemom industrijskih odnosov.

V vsaki od zgoraj omenjenih držav smo izbrali po eno veliko proizvodno enoto z več kot 500 zaposlenimi in eno manjšo proizvodno enoto z manj kot 300 zaposlenimi iz naslednjih štirih proizvodnih vej:

- iz proizvodnje težkih električnih naprav (generatorji, transformatorji itd.),
- iz proizvodnje lahkih električnih naprav (TV sprejemniki, zabavna elektronika),
- iz proizvodnje telekomunikacijske opreme (telefonske centrale, telegrafi itd.) in
- iz proizvodnje sestavnih delov (polprevodnikov, kondenzatorjev itd.).

S slučajnim reprezentativnim vzorcem smo v večjih proizvodnih enotah zajeli okoli 250 zaposlenih, v manjših pa okoli 120 zaposlenih. V vsaki državi obravnavamo potemtakem stališča zaposlenih iz 8 proizvodnih enot s skupno 1200 zaposlenimi.

Zaradi težavnega dostopa do podjetij v nekaterih državah vzorec ni bil v celoti uresničen. Tako nista bili na Švedskem zajeti dve podjetji iz proizvodnje lahkih električnih naprav, v Italiji, Angliji in Nemčiji pa niso bila zajeta manjša podjetja. Kljub temu je bilo v celoti zajetih v raziskavo 11.235 zaposlenih. Gre torej za raziskavo, ki temelji na enem od največjih vzorcev na področju industrijskih odnosov v osemdesetih letih.

Jugoslavija je bila zaradi medrepubliških nesoglasij zastopana le z osmimi slovenskimi proizvodnimi enotami, od katerih jih je bilo kar šest iz tako imenovane velike Iskre, ki je tedaj združevala pod svojim imenom več kot 100 poslovnih enot (imenovanih TOZD-i).

Slovenski vzorec je zajel 1276 zaposlenih v vseh osmih proizvodnih enotah. Od povprečja drugih anketirancev je odstopal s tem, da je zajel nekoliko mlajše prebivalstvo in bistveno večji delež žensk. To ima seveda implikacije zlasti za vrednotenje dela, saj je iz poprejšnjih raziskav znano, da so ženske bolj kot moški navezane na družino in manj na delo v podjetju.

Pobudo za omenjeno raziskavo o kakovosti delovnega življenja v elektroindustriji elektronski industriji je dalo vodstvo japonskega sindikata Denki Roren, ki združuje zaposlene na področju te industrijske panoge. Raziskava naj bi pokazala, kakšne socialne spremembe so se v tej industrijski panogi dogajale med intenzivnimi tehnološkimi spremembami. Socialne spremembe smo proučevali z vidika:

- delovnih karier zaposlenih,
- delovnega okolja in prostega časa,
- socialne distance med socioorganizacijskimi skupinami,
- vloge sindikatov pri uveljavljanju interesov zaposlenih,
- odnosov med delavci in vodilnim kadrom,
- odnosov zaposlenih do novih tehnologij in
- vrednotenja dela in želja zaposlenih v zvezi s družbenim razvojem v njihovi deželi.

Ta prispevek obravnava vrednotenje dela in razvojne želje zaposlenih.

Izvirno besedilo objavljamo v skrajšani obliki, dodajamo pa mu postskriptum, ki vsebuje primerjave z izsledki raziskave, ki je bila izvedena 10 let pozneje.

Vrednote in potrebe

Različne vrednote zaposlenih znotraj iste proizvodne organizacije so eden od treh virov negotovosti, saj so vzrok za različne odzive zaposlenih na iste strese, ki prihajajo iz okolja (Thompson, 1967). Proučevanje vrednostne usmeritev zaposlenih je zato prvi korak k regulaciji in zmanjševanju entropije, ki je povezana s kulturno heterogenostjo zaposlenih.

Številni sociologi so proučevali dominantne vrednote zaposlenih prav zaradi tega, ker so želeli na podlagi analize vrednot napovedovati njihovo vedenje oziroma njihove odzive. Ena od raziskav te vrste je mednarodna raziskava Pomen dela (MOW Group, 1987), iz katere smo prevzeli večino naših merskih instrumentov. Raziskava je izhajala iz Maslowlove hierarhije vrednot (Maslow, 1954) in iz Herzbergove klasifikacije potreb na higienike in motivatorje (Herzberg, 1957). V naši raziskavi smo upoštevali omenjeno razlikovanje med higieniki in motivatorji in pri razlagi izhajali iz njegove teze, da morajo biti najprej saturirani higieniki, če želimo, da bodo motivatorji ustrezno aktivirali višje potrebe zaposlenih.

In končno: glavna teza tega poglavja je, da bodo predikcije vedenja zaposlenih bolj zanesljive, če bomo poleg potreb analizirali tudi vrednostne usmeritev anketirancev. Če torej želimo pojasniti in napovedovati vedenje zaposlenih pri delu, moramo hkrati proučevati tudi vrednote zaposlenih, ki se nanašajo na delo in na širše družbeno okolje, ki obdaja delovni proces.

Vrednote, ki se nanašajo na delo

V protestantski etiki zavzema delo osrednje mesto v življenju posameznika. Če izsledke naše raziskave razlagamo s tega vidika (glej tabelo 1), lahko rečemo, da protestantska etika ni več splošna značilnost zaposlenih, ki so zajeti v to raziskavo, saj pripisuje večina zaposlenih družini bolj osrednje mesto kot delu. Nekateri raziskovalci ichejo razlago za to ugotovitev v feminizaciji delovne sile, ki je značilna tudi za ta industrijski sektor.

Vendar pa nas natančnejša analiza podatkov sili v drugačno razlago. Čeprav je res, da v vseh državah, ki so vključene v to raziskavo, ženske v večji meri kot moški pripisujejo družini bolj osrednje mesto kot delu, pa lahko po drugi strani ugotavljamo, da so razlike v tem pogledu med državami celo večje, kot so med spoloma. Očitno je, da države v tem primeru predstavljajo glede na spol neodvisno eksplanatorno variabla. Država je očitno neodvisen prediktor, tudi kar zadeva odnose zaposlenih do prostoga časa. Prosti čas je v številnih državah druga najpomembnejša oblika delovanja. V petih od devetih držav sta za anketirance tako družina kot tudi prosti čas pomembnejša kot delo, le v štirih (Francija, Poljska, Švedska in Slovenija) pa je delo še vedno bolj osredna dejavnost kot prosti čas. Pri tem je pomembno, da je samo ena od teh štirih držav protestantska, medtem ko v drugih treh prevladuje katoliško prebivalstvo. Gre za - vsaj

na prvi pogled - paradoksalno ugotovitev, in sicer da se protestantska etika dela (Weber, 1930) seli v neprotestantske države. Še več: prav v Angliji so zaposleni bolj usmerjeni v prostočasovne dejavnosti in manj v delo kot v kateri koli drugi državi.

V naslednjih štirih stolpcih v tabeli 1 so rezultati, ki se nanašajo na delovno motivacijo: prvi koloni se nanaša na instrumentalne oziroma na utilitarne motive za delo, medtem ko se naslednji trije nanašajo na neinstrumentalne oziroma ekspresivne motive za delo; instrumentalne lahko označimo tudi za ekonomske in neinstrumentalne za socialnopsihološke motivatorje. Neinstrumentalni motivatorji so v našem interpretativnem modelu hkrati tudi kazalci delovne etike.

Podatki kažejo, da instrumentalna motivacija prevladuje nad neinstrumentalno. V vseh državah so ekonomski motivi močnejši kot neekonomski. Najintenzivnejši so na Japonskem in Poljskem, medtem ko so v drugih državah močno prisotni tudi socialnopsihološki motivi. Psihološki motivi, izraženi z veseljem do dela in s potrebo po osebnem razvoju, so najmočnejše prisotni med švedskimi in slovenskimi delavci, medtem ko so socialni najizrazitejši med italijanskimi.

Če povzamemo omenjene ugotovitve, lahko rečemo, da predstavljajo japonski in švedski delavci najbolj različni populaciji: Švedi z najbolj kompleksno motivacijo za delo in Japonci z najbolj enostransko instrumentalno motivacijo za delo. Te ugotovitve seveda ne sovpadajo s splošno predstavo o japonskem delavcu kot tistemu, ki je najbolj predan delu. Na podlagi naših izsledkov domnevamo, da visoka produktivnost ni posledica visoke motiviranosti japonskih delavcev za delo, ampak produkt japonskega sociotehničnega sistema, kot je uveljavljen na ravni podjetij. Seveda pa je vprašanje, kakšne bodo dolgoročne posledice takšnega sistema, ki ne temelji na intrinzični motivaciji zaposlenih do dela.

Korelacijska analiza delovne motivacije zaposlenih razkriva dokaj skromne povezave med neinstrumentalnimi motivi (glej tabelo 2). Najtesnejšo vez smo ugotovili med veseljem do dela in potrebo po osebnem razvoju pri delu, se pravi med motivi, ki smo jih uvrstili med psihološke. Oboji korelirajo tudi s socialnimi, kar pomeni, da tvorijo sociopsihološki motivi oblikujejo dokaj enovit sindrom.

Po drugi strani ugotavljamo, da instrumentalni motivi ne korelirajo s socialnopsihološkimi: zaposleni, ki delajo predvsem zato, da preživijo sebe in svojo družino, ne poudarjajo drugih motivov za delo. Očitno so instrumentalni motivi neodvisni od sociopsiholoških motivov za delo. Omenjene ugotovitve so skladne z Herzbergovo delitvijo motivov na higienike in motivatorje.

Venar pa moramo opozoriti na še eno, dokaj nenavadno sovpadanje med centralnostjo dela in motivacijo za delo. V deželah, v katerih zaposleni pripisujejo prostočasovnim aktivnostim večjo težo kot delu, se socialni motivi močnejši, v državah, v katerih ima delo bolj osrednjo vlogo kot prosti čas, pa stopajo v ospredje psihološki motivi. Ne gre torej samo za razlike med instrumentalno in neinstrumentalno motivacijo za delo, ampak tudi za razlike med societalno in psihološko motivacijo za delo. Nadaljnje analize bi torej morale odgovoriti na vprašanje: Ali nista centralnost dela in motivacija za delo med seboj odvisni? In: ali ni vez med psihološko motivacijo in etiko dela tesnejša kot vez med socialno motivacijo in etiko dela?

Vrednote, ki se nanašajo na družbo

Vrednote zaposlenih, ki se nanašajo na družbo kot celoto, so projicirane v prihodnost njihove države. Merjene so z osmimi razsežnosti, ki v različnih kombinacijah oblikujejo številne vrednostne usmeritve zaposlenih. Teh osem razsežnosti razvrščamo v tabeli 3 glede na frekvence opcij v naslednjo rang lestvico:

Tabela 3

Rang lestvica vrednot, ki se nanašajo na prihodnost držav

Rang	Vrednote	Relevantno besedilo
1	Materialni standard	Prihodnja družba naj predvsem poskrbi za dober materialni standard
2	Socialni red	Družba naj zagotovi predvsem red in zmanjša kriminal
3	Duševni mir	Družba naj zagotovi, da bodo ljudje lahko uživali duševni mir
4	Sodelovanje	Družba naj zagotovi sodelovanje med ljudmi
5	Distributivna privlačnost	Družba naj zagotovi, da bodo ljudje deležni sadov svojega dela
6	Enakost	Družba naj poskrbi za večjo enakost med ljudmi
7	Priložnosti	Posameznikom naj zagotovi večje življenjske priložnosti
8	Tradicije	Zagotovi naj, da bodo ljudje lahko živeli v skladu z utrjenimi vrednotami

Čeprav med prvimi petimi vrednotami ni velike razlike, pa je pomembno, da so prve tri vrednote skoraj v vseh državah na vrhu rang lestvice. Podobno lahko rečemo tudi za zadnje tri range: enakost, življenjske priložnosti in tradicija so v večini dežel najmanj zaželenne vrednote. Lahko torej rečemo, da so rang lestvice vredot dokaj podobne za vse države, v katerih smo izvajali raziskavo (glej tabelo 4). Upoštevati pa moramo, da ne gre za ekvidistančno rang lestvico, saj so razlike med prvimi petimi rangi precej manjše kot med zadnjimi tremi rangi. Za te tri vrednote lahko rečemo, da so značilne za klasične industrijske družbe: enakost je temeljna vrednota socialističnih gibanj, priložnosti so najpomembnejša vrednota liberalnih krogov, tradicija pa je najpomembnejša vrednota konservativcev. Vrednote, ki so na vrhu rang lestvice, so značilne za zrele industrijske družbe in se uveljavljajo šele ob koncu 20. stoletja. Lahko bi rekli, da so sestavni del vrednostnega kompleksa, na katerem temeljijo sodobne države blaginje in jih običajno imenujemo blaginjska vrednostna usmeritev (welfarism). Vse tri vrednote, ki so na vrhu rang lestvice (materialno in duhovno blagostanje ter socialni red), zelo spominjajo na helenistično kulturo, ki je v Evropi prevladovala na koncu antične civilizacije. Takšno kulturno usmeritev je za razvite industrijske družbe pred

desetletji napovedoval znani Herman Kahn (1972), in sicer kot novi helenizem, za katerega bo značilen neagresivni, blaginjski in miren svet.

Če pa skušamo prevlado omenjenih treh vrednotrazlagati brez zgodovinske analogije, jih lahko obravnavamo kot konstitutivne vrednote blaginjske vrednostne usmeritve, ki je razširjena tako v zahodnih kot tudi v vzhodnih državah. Večina zaposlenih si želi, da bi jim njihove države zagotovile družbeni red, ki naj bi temeljil na materialni in duhovni blaginji.

Druge tri vrednote, ki jih najdemo na dnu rang lestvice in ki simbolizirajo socialistično, liberalno ali konservativno vrednostno usmeritev opozarjajo na zatoni istih ideologij, ki so bile prevladale v času klasičnih industrijskih družb. Glede na to, da raziskava analizira usmeritev industrijskega delavstva, lahko rečemo, da usihanje socialističnih vrednot napoveduje tudi zatoni njihove tradicionalne, levo usmerjene razredne zavesti. To pa seveda ne pomeni, da gre za preusmeritev v desno vrednostno usmeritev, ampak pomeni le, da gre za prehod v blaginjsko vrednostno usmeritev. Sodobno delavstvo na ta način prevzema vrednote novega srednjega sloja, katerega status temelji na intelektualnem in socialnem kapitalu in ne več na fizičnem ali finančnem kapitalu. Medtem ko vrednostna usmeritev starega srednjega sloja med liberalizmom in konservativizmom, se novi srednji sloj niha profesionaliziranih delojemalcev usmerja predvsem v blaginjsko vrednostno usmeritev, temelječo na meritokratski pravičnosti.

Vsi ti premiki pravzaprav napovedujejo, da se sodobne družbe vse bolj preusmerjajo iz razrednih v blaginjske družbe, ki pa se vrednostno polarizirajo na:

- a. kolektivistične vrednostne usmeritev, ki so zagotovljene s civilnimi in paravladnimi organizacijami; ta vrednostni sindrom sestavljajo bodisi socialne vrednote enakosti in sodelovanja ali liberalne vrednostne, ki temeljijo na ohranjanju tradicionalnih skupnosti, in
- b. individualistične vrednostne usmeritev, ki iščejo oporo v univerzalnih institucionalnih sistemih, ki naj zagotovijo materialno in duhovno blaginjo z uveljavljanjem distributivne pravičnosti.

Ta druga sprememba od prevlade kolektivističnih vrednot k individualističnim vrednotam bo najbrž za prihodnji razvoj zrelih industrijskih družb celo bolj pomemben kot prehod iz razrednih v blaginjske družbe. Kombinacija individualizma, ki je sistemsko zagotovljen, je najbrž latentna struktura sleherne države blaginje. Dežela je v tem primeru pojmovana kot holistični in institucionalizirani makrosistem in ne kot societalna kolektiviteta, to pa pomeni, da blaginjsko usmeritev zagotavlja država in ne družba blaginje. Odločilno za nadaljnji razvoj bo prav to, v kolikšni meri se bo uveljavljala država blaginja in v kolikšni meri se bo uveljavljala družba blaginje.

Zgornja razvojna dilema je usodna tudi za prihodnjo vlogo sindikatov. Če se država blaginje ne bo spreminjala v družbo blaginje, lahko pričakujemo, da bodo zaposleni vse manj podpirali sindikate v boju za uveljavljanje razrednih interesov in se hkrati vse bolj zavzemali za državni intervencionizem, ki naj bi zagotavljal večjo distributivno pravičnost.

Če se zdaj preusmerimo od obravnavanja splošnih trendov v specifične značilnosti posameznih držav, moramo najprej opozoriti, da sta rang lestvici vrednot pri nemških in slovenskih zaposlenih najbližje skupni rang lestvici vseh devetih držav. Domnevamo, da je to posledica izpostavljenosti obeh držav križnim vplivom, ki potekajo skozi sodobne industrijske družbe.

Bolj specifična je rang lestvica vrednot pri Švedih: to posebnost bi lahko označili kot izrazito preusmeritev iz države blaginje v družbo blaginje. Pri švedskih delavcih gre namreč za nadpovprečno zavzemanje za individualne priložnosti in hkrati tudi za vsesplošno sodelovanje ter enakost. Švedski delavci potemtakem dajejo prednost tako socialističnim kot tudi liberalnim vrednotam, zato lahko govorimo, da v tej populaciji zaposlenih liberalne vrednote ne izključujejo socialističnih, ampak se – nasprotno – povezujejo v nekakšen socialnoliberalni sindrom; ta je zelo verjetno odziv na brezpomočnost (helplessness) kot posledico prevelikega intervencionizma države blaginje v preteklih desetletjih.

V Madžarski in Angliji imata obe socialistični vrednoti – enakost in sodelovanje – najnižje mesto na rang lestvici vrednot. Očitno je, da socialistična vrednostna usmeritev ni več najpomembnejši predmet ideološke konfrontacije med Vzhodom in Zahodom, vsaj kar zadeva širšo populacijo zaposlenih, saj socialistična ideologija ne prevladuje niti med zahodnim niti med vzhodnim delavstvom.

Po drugi strani pa je za Madžarsko in za Poljsko značilno, da njihovi zaposleni močneje poudarjajo materialno blaginjo in tradicionalne vrednote. Če je večji poudarek na materialni blaginji razumljiv zaradi nižje ravni materialne blaginje, pa nas pogosto poudarjanje tradicije preseneča. Razlagamo si jo lahko le s tem, da so institucionalni sistemi, vsiljeni od zunaj, v nesoglasju z nacionalnimi sociokulturnimi sedimenti, ki pa so v bistvu tradicionalni.

Faktorske in diskriminantne analize vrednostnih usmeritev

Korelacijska analiza do zdaj obravnavanih osmih vrednot nam ni dala dovolj jasne predstave o povezovanju le-teh v posamezne vrednostne sklope. Med vsemi rezultati je omembe vredna le nepričakovana statistično pomembna zveza med družbenim redom in duhovno blaginjo: to zvezo si razlagamo tako, da je za duševno blaginjo družbeni red pač "conditio sine qua non". Menimo pa, da postane družbeni red glavni pogoj sistemske integracije šele takrat, ko je societalna integracija zaradi družbene anomalije dosegla svojo najnižjo točko.

Naslednji korak pri analizi vrednot smo naredili z njihovim faktoriziranjem. Faktorska analiza za vse države skupaj nam je generirala le en pomemben faktor (glede na Keiserjevo merilo). V tem faktorju imajo najvišji loading naslednje vrednote:

- duševna blaginja,
- socialni red in
- distributivna pravičnost.

Če skušamo rrazložiti ta vrednostni sindrom, lahko ponovno rečemo, da je blaginjski sindrom jedro vrednostne usmeritve zaposlenih v vseh državah, ki so vključene v raziskavo.

Čeprav gre nedvomno za prevlado blaginjskega sindroma v celotni populaciji zaposlenih, pa moramo vendarle upoštevati, da ta faktor pojasnjuje le 36 % celotne variance. Iz tega sklepamo, da faktorske rešitve za posamezne države niso stabilne. Faktorske rešitve, ki smo jih opravili za posamezne države, so potrdile omenjeno domnevo, saj so le-te za posamezne države dokaj različne (glej tabelo 5). Pri tem je pomembno, da v večini primerov pojasnjujejo 50 % ali celo več variance. Ti rezultati potrjujejo vrednost metodološkega načela, ki sta ga poudarjala Przeworsky in Teune (1970), namreč, naj bi mednarodne analize temeljile na primerjavi struktur, ne pa na primerjavi vrednosti posameznih atributov.

V tabeli 6 najavljamo faktorske rezultate za posamezne države tako, da navajamo vrednote, ki imajo na prvih faktorjih (selekcioniranih po Keiserjevem merilu) največji loading. Tej informaciji dodajamo razlago vrednostnega sindroma, ki ga skušamo opredeliti na podlagi prevladujočih vrednot. Pomembno je tudi, da v večini proučevanih držav ugotavljamo več kot en tak vrednostni sindrom, kar pripisujemo dejstvu, da so vse države na prehodu iz industrijske v postindustrijsko družbo, ali pa temu, da gre za stratifikacijsko pogojen vrednostni pluralizem.

Oznake za vrednostne sindrome, kot jih navajamo v tej tabeli 6, so seveda plod intuitivne razlage, zato dopuščamo tudi drugačna poimenovanja le-teh. To in pa dejstvo, da so razlike med faktorskimi rešitvami med posameznimi državami dokaj velike, nas odvrča od tega, da bi se spustili v podrobnejšo razlago posameznih držav in v mednarodno primerjavo faktorskih rešitev. Treba pa je poudariti, da nam rezultati v tej tabeli potrjujejo domnevo Hermana Kahna (1972), namreč, da bodo zrele industrijsko družbe izoblikovale nekakšne mozaične kulture, ki jih bodo vzdrževale s tolerantno distanco. Danes vemo, da so takšne ideološko neekskluzivne in kulturno inkluzivne družbe označene kot postmoderne.

Če so torej omejimo le na razlago vrednostnih sindromov slovenske populacije, lahko najprej ugotovimo, da sta zanjo pomembna dva faktorja. Prvi faktor je zelo kompleksen in vsebuje pravzaprav dva vrednostna sindroma:

- a. blaginjski sindrom, ki se kaže v visokih loadingih duhovnega in materialnega blagostanja ter v poudarjanju socialnega reda, in
- b. socialdemokratski sindrom, ki se kaže v visokih loadingih enakosti, sodelovanja in socialne pravičnosti.

Sovpadanja teh dveh sindromov v istem faktorju ne srečamo niti v Poljski niti v Madžarski, ampak le v Italiji in Japonski, kjer je samo en faktor (glede na Keiserjevo merilo) signifikanten. Za Madžarsko lahko ugotovimo celo zelo nizek loading za enakost in sodelovanje pri prvem faktorju, v katerem je prisoten blaginjski sindrom. Domnevamo, da izvira ta razlika med zaposlenimi v Sloveniji in v Madžarski pa tudi Poljski iz tega, ker so slovenski delavci dejansko internalizirali socialdemokratske vrednote, medtem ko jih zaposleni v drugih dveh državah niso.

Drugi faktor je pri slovenski populaciji manj kompleksen, saj imata le dve vrednoti v njem visok loading: tradicija in liberalne želje po večjih možnostih, ki naj bi jih družba dajala posamezniku. Gre torej za na videz paradoksalen vrednostni sindrom "liberalnega konservativizma". Toda če ob tem domnevamo, da gre za odziv na desetletja dolgo nenehno se spreminjajoče institucionalno okolje, ki pa kljub temu ni dajalo dovolj možnosti za individualno pobudo, potem se nam na videz paradoksalni vrednostni sindrom pokaže kot logičen odziv tiste subpopulacije, ki ni mogla uresničiti svojih podjetniških ambicij. Je pravzaprav nujen odziv tistih skupin zaposlenih, ki se skušajo uveljaviti predvsem z individualnim podjetništvom in za to potrebujejo kolikor toliko stabilno in predvidljivo okolje, ki omogoča še znosno in še obvladljivo mero tveganja.

Vrednote zaposlenih smo analizirali tudi z diskriminantno analizo, katere rezultate navajamo v tabelah 7, 8 in 9. Naš cilj je bil, da ugotovimo diskriminantne funkcije oziroma vrednostne sindrome, ki oblikujejo skupni večdimenzionalni prostor za vse države skupaj.

Analiza je nakazala sedem diskriminantnih funkcij (glej tabelo 8), ki skupaj pojasnjujejo 87.59 odstotkov celotne variance. Seveda pa so imele le tri funkcije statistično značilno pojasnjevalno moč in so bile zaradi tega pomembne za nadaljnjo analizo. Te tri funkcije pojasnjujejo 76 % celotne variance. Imenovali jih bomo glede na specifičen prispevek posameznih vrednot relevantni funkciji, ki je merjen s standardiziranim kanoničnim koeficientom določene diskriminativne funkcije.

Na podlagi omenjenih meril dobimo naslednje tri diskriminantne funkcije:

1. Konservativno oziroma nekonvativno vrednostno usmeritev, ki temelji na tradiciji kot glavni vrednoti.
2. Meritokratski blaginjski sindrom – oziroma odsotnost le-tega; v tem primeru gre za vrednostno usmeritev, ki temelji na dveh vrednotah: na materialni blaginji in na distributivni pravičnosti.
3. Kooperativna oziroma nekooperativna vrednostna usmerjenost, ki prav tako temelji na dveh vrednotah: na sodelovanju in na tradiciji.

Potem ko smo selekcionirali glavne diskriminativne funkcije, smo opravili tudi analizo skupinskih centroidov (glej tabelo 9); to nam je omogočilo vpogled v lokacijo posameznih držav v vrednostnem prostoru, ki je opredeljen z zgoraj omenjenimi tremi vrednostnimi ločnicami. Tri od osmih držav, ki so zajete v raziskavo, so v kvadrantu, ki ga omejujejo odsotnost konservativizma, odsotnost kooperacije in odsotnost meritokratsko strukturirane blaginjske usmeritve. Gre torej za prazen prostor, v katerem so mlajše kapitalistične države: Nemčija, Japonska in Švedska. Vse tri so zrele industrijske družbe z zelo razvitim sistemom socialne blaginje (bodisi na nacionalni ravni ali – kot Japonska – na ravni korporacij). Zdi se, da so vse tri dosegle tisto stopnjo razvoja, ko bi morale biti situirane v drugačen vrednostni prostor, in sicer zato ker so v tradicionalnem industrijskem vrednostnem prostoru zadržujejo le per negationem, se pravi tako, da pokažejo, da vanj ne spadajo več. Če bi želeli zaposlene iz teh treh držav pozitivno opredeliti, bi morali v analizo vnesti nove vrednote, značilne za zaposlene v postindustrijskih in postmodernih družbah.

Kljub tem negativnim opredelitvam pa nam naša raziskava omogoča vsaj delno pozitivno detekcijo vrednostnih usmeritev zaposlenih v omenjenih treh deželah, in sicer če pogojno upoštevamo tudi druge statistično neznailne diskriminativne funkcije. Pri tem ne gre za skupne, ampak za specifične značilnosti posamezne države. Tako lahko za švedske zaposlene rečemo, da si prizadevajo hkrati za enakost in zavečje možnosti za posameznika. Gre torej za "nemogoče" sovpadanje socialističnih in liberalnih prizadevanj, se pravi za nekakšen liberaliziran socializem oziroma za bolj individualizirano prihodnost, ki pa ne opušta tradicionalne socialdemokratske solidarnosti (glej funkcijo 4 v tabeli 9). Liberalna in egalitarna družba naj bi bila torej za švedske delavce alternativna neliberalni socialni državi. To je seveda iluzija, če je populacija usmerjena pretežno materialistično, je pa zelo verjetno uresničljiva vrednostna usmeritev v družbi, v kateri prevladuje postmaterializem. V postmaterialistično usmerjeni družbi je nekakšen socializiran liberalizem mogoč.

Nemčija poudarja duhovno blaginjo (peacefulness) kot glavno vrednostno usmeritev; ta je bila za nemške delavce značilna še pred padcem berlinskega zidu. Dokaj verjetno je posledica tako spominov na nedavno zgodovino kot tudi rezultat temeljite denacifikacije, ki so jo izvajale zavezniške okupacijske sile več desetletij.

Od treh držav, za katere iščemo vsaj pogojno pozitivno opredelitev, je samo Japonska, ki je ni mogoče niti pogojno opredeliti s katero od sedmih diskriminativnih funkcij. Lahko torej rečemo, da vrednostne usmeritve zaposlenih v japonskih podjetjih preprosto ne moremo opredeliti z instrumenti naše raziskave.

Nasprotno pa lahko obe vzhodnoevropski državi, se pravi Poljsko in Madžarsko, dokaj dobro opredelimo z našimi vrednotami. Obe sta namreč situirani v nasprotni kvadrant kot zgoraj omenjene tri države. Za obe sta značilna konservativizem in težnja po višjem materialnem standardu. Težnja po višjem materialnem standardu je sama po sebi razumljiva zaradi visoke relativne deprivacije. Izrazito konservativna usmerjenost pa kaže na to, da nasilnemu uvozu socialistične revolucije ni uspelo posodobiti teh dveh družb, ampak ju je nasprotno konserviral za več desetletij. Socialni konservativizem je pač posledica političnega ludizma.

Velika razlika med Poljsko in Madžarsko pa je glede kooperativnosti: na Poljskem je ta vrednota izrazito prisotna, med zaposlenimi na Madžarskem pa ne. Močno sindikalno gibanje na Poljskem je ena od možnih razlag za tovrstno vrednostno usmeritev poljskih delavcev.

Slovenija se je v tem času – se pravi sredi osemdesetih let - občutno razlikovala od Poljske in Madžarske po tem, da zanjo ni bila značilna nobena od zgoraj omenjenih vrednot. Za Slovenijo je najznačilnejša meritokratska vrednostna usmeritev, se pravi težnje po takšni družbi, v kateri prevladuje nagrajevanje po delu oziroma socialna pravičnost, ki se kaže v tem, da so posamezniki deležni sadov svojega dela. Tovrstne želje so v drugih dveh vzhodnoevropskih državah manj izrazite. Prav tako so manj izrazite v drugih državah, ki so vključene v raziskavo, zato lahko rečemo, da je meritokratska usmeritev nekakšna posebnost slovenske populacije.

Anglija in Italija zasedata naslednja dva kvadranta, s tem da eden ostaja prazen; za državo, ki bi stopnjevala predvsem red v družbi, se ne zavzema nobena populacija.

Anglija je še najbliže Poljski in Madžarski, saj se vrednostna usmeritev njenih zaposlenih odlikuje po težnji k višjemu materialnemu standardu in h konservativizmu, s to razliko, da je konservativizem bolj poudarjen kot višji materialni standard. Domnevamo, da je takšna vrednostna usmeritev zaposlenih pač posledica enega od najstarejših kapitalističnih režimov na svetu.

Za Italijo je značilno, da je ne profilira nobena od sedmih diskriminacijskih funkcij, in se tako približuje Japonski. Do neke mere je zanjo značilna samo težnja po konservativni družbi in višjem standardu, kar pa je dokaj verjetno odsev podobnih zgodovinskih okoliščin, kot smo jih zgoraj omenili za Anglijo.

Postsriptum

Leta 1994, torej deset let kasneje, smo ponovno izvedli raziskavo o Kakovosti življenja v elektroindustriji in elektronski industriji. Instrumenti so bili skoraj v celoti enaki, ki smo jih uporabili leta 1985, le nekatere skale so bile spremenjene tako, da so bolj ustrezale metričnim zahtevam.

Enaka so bila tudi merila vzorčenja, ne pa tudi podjetja, ki smo jih zajeli v vzorec pred desetimi leti. Razlog za vključevanje drugih podjetij so bili številni stečaji, ki so se zgodili zaradi velikih sprememb zlasti v vzhodnoevropskih državah. V Sloveniji smo vključili v vzorec ista podjetja, kot v prvi raziskavi, čeprav so bile razmere v njih precej drugačne, saj se je v nekaterih podjetjih število zaposlenih zmanjšalo skoraj za polovico. Za polovico se je zmanjšalo tudi število podjetij in anketirancev, ki smo jih zajeli z drugo raziskavo: medtem ko smo jih s prvo raziskavo zajeli 1276, smo jih z drugo zajeli le 635.

Kljub omenjenim spremembam menimo, da so primerjave izsledkov obeh raziskav upravičene, saj so spremembe, ki so doletele obravnavana podjetja v prehodu, tipične za celotno industrijsko vejo. So izraz sprememb, ki so se dogajale v političnogospodarskem okolju. Pri tem ne mislimo le na spremembo politične ureditve v vzhodnoevropskih državah, ampak tudi na globalizacijo podjetij v zahodnih družbah, zaradi katere je prihajalo do sporov med lokalno delovno silo in globalnimi tokovi kapitala.

V zvezi z odnosom do dela ugotavljamo splošen trend, ki bi ga po Offeu (1986) lahko označili z razsrediščenjem dela. Primerjave med stališči zaposlenih do dela v letih 1985 in 1994 kažejo, da se centralnost dela zmanjšuje in da se namesto tega povečuje centralnost družinskega življenja ter prostega časa. Vendar pa ne gre za enakomerno zmanjševanje centralnosti dela (glej tabelo 10), ampak za relativno močnejše upadanje centralnosti dela v zahodnih državah, saj so bile Švedska, Japonska in Francija leta 1985 na vrhu rang lestvice, leta 1994 pa na dnu. Obraten trend velja za vzhodnoevropske države, v katerih je centralnost dela prav tako nizka, vendar pa zavzema relativno višji rang kot leta 1985.

Ker so skale, s katerimi smo merili centralnost dela, različne, podrobnejše primerjave in razlage niso mogoče. Ostane nam le možnost hipotetične razlage, po kateri naj bi bil

upad centralnosti dela v zahodnih družbah posledica razvejanih socialnih programov, zaradi katerih delo ni edini način prodobivanja nujnih življenjskih sredstev, in pa zaradi bogatejšega prostega časa, ki lahko učinkovito nadomesti delovne aktivnosti.

Na to, da je relativno višji rang centralnosti dela v vzhodnoevropskih državah posledica zgoraj omenjenih sprememb v zahodnih deželah, ne pa porasta centralnosti dela, nas napeljuje tudi mednarodna raziskava, ki nosi naslov *Human Values and Believes*. Ta ugotavlja, da je centralnost dela tudi v vzhodnoevropskih državah nizka, in opozarja, da se pri mlajših generacijah še znižuje (Englehard, 1996). Izjema v tem pogledu je Slovenija, ki zavzema med 42 državami drugi rang in je tako bistveno višje kot v našem rangju. Pri tem moramo upoštevati, da temelji omenjena mednarodna raziskava na reprezentativnem vzorcu celotne populacije, naša pa le na vzorcu zaposlenih iz elektroindustrije in elektorske industrije. Domnevamo, da na manj ugodna stališča zaposlenih do dela vplivajo tudi izredno neugodne delovne razmere, saj smo ugotovili, da je indeks zadovoljstva z delovnim okoljem (sestavljeno iz 14 kazalcev) prav med zaposlenimi v slovenskih podjetjih najnižji. Statistične analize kažejo, da sta najpomembnejša razloga za tako nizko zadovoljstvo z delovnimi okoliščinami predvsem taga tayloristična delitev dela in nemožnost osebnega napredovanja ob delu.

Pomen dela smo v letu 1994 merili z nekoliko različnimi instrumenti, zato so možne le grobe primerjave z izsledki prve raziskave. Povsem zanesljiva je ugotovitev, da so ekonomski motivi v vseh državah še vedno najmočnejša spodbuda za delo (tabela 11). To seveda velja tudi za slovensko populacijo. Vendar pa slovenska populacija odstopa, od celotnega povprečja predvsem po tem, da po eni strani manj poudarja ekonomske in societalne motive, kot so plača, druženje z drugimi sodelavci in služenje družbi, po drugi strani pa bolj poudarja statusne motive. V slovenskih podjetjih je najmanj takih, ki pravijo, da delajo predvsem za plačo, in največ takšnih, ki pravijo, da jim delo zagotavlja položaj in ugled. Te ugotovitve je težko razložiti, toda če upoštevamo, da poudarjajo položaj in ugled tudi delavci iz Mondragona v Španiji, potem lahko domnevamo, da je med slovenskimi delavci še vedno prisoten "berufswurde" (poklicni ponos) oziroma socialistično vrednotenje dela kot takšnega.

Nepričakovano velike razlike smo odkrili v zvezi z vrednostnimi preferencami zaposlenih, ki se nanašajo na prihodnost njihovih družb. Zaradi drugačnih skal smo podatke o vrednostni usmeritvi zaposlenih najprej prevedli v rang lestvice in si na ta način omogočili primerjavo med njimi (glej abelo 12). Primerjave rangov kažejo na naslednje spremembe, ki so se zgodile med letoma 1985 in 1994.

1. Želja po tem, da bi družba zagotovila višji materialni standard, ostaja na vrhu obeh rangov, vendar pa se premiki kažejo že na drugem rangju, saj se namesto želje po družbi, ki vzdržuje socialni red, v letu 1994 pojavi želja po duševni blaginji. Oba ranga oblikujeta blaginjski sindrom, ki velja za celotno populacijo zaposlenih iz vseh držav.
2. Še bolj očitno je nazadovanje enakosti in sodelovanja: ti dve socialistični ali socialdemokratski vrednoti se v letu 1994 znajdeti na dnu rang lestvice, kar seveda nakazuje zatoni socialističnih vrednostnih usmeritev.

3. Tretji trend opozarja na vzpon neokonservativnih oziroma neoliberalnih vrednot: anketiranci občunjo pogostejše kot prej poudarjajo potrebo po večjih življenjskih priložnostih za posameznika in po takšni družbi, v kateri bo življenje potekalo po ustaljenih normah.
4. Manj izrazito so se spremenila razmerja med socialnim redom in meritokratsko usmeritvijo. Meritokratska pravičnost naj bi v prihodnje igrala večjo vlogo kot po državi zagotovljen socialni red, to pa pomeni, naj bi bil v prihodnje večji poudarek na socio-ekonomski integraciji sodobnih družb kot pa na sistemski oziroma institucionalni integraciji.

Podrobnejši uvid v spremembe vrednostnih usmeritev v posameznih državah nam omogoča tabela 13. Iz nje je razvidno, da v vzhodnoevropskih državah še vedno prevladuje materialistična vrednostna usmeritev, medtem ko prevladuje v zahodnih družbah že postmaterialistična usmeritev (Inglehart, 1990). V vzhodnoevropskih državah želja po višjem materialnem standardu namreč še vedno zaseda prvi rang, medtem ko je v zahodnih v spodnem delu rang lestvic. Nasprotno velja za duševno blaginjo: le-ta je na zahodu povsem na vrhu lestvic. Slovenija je v tem pogledu bliže zahodnim državam kot vzhodnim.

Za vzhodne in zahodne države je pomembna še ena razlika: v zahodnih družbah zaposleni bolj poudarjajo željo po več življenjskih priložnostih za posameznika in željo po ustaljenih pravilih, v vzhodnih pa pogostejše poudarjajo potrebe po meritokratski pravičnosti in socialnem redu. Gre za različno predstavo o tem, kako naj se urejajo sodobne družbe: z bolj liberalnim statusom posameznika in konservativnimi pravili družbe ali pa z državno zagotovljenim redom, ki ga legitimira uveljavljanje načela meritokratske pravičnosti. V prvem primeru gre torej za vizijo družbe, ki temelji na socialnem trgu in fair konkurenci, v drugem pa za državo blaginje, ki skrbi za ohranjanje načela delitve po delu.

Tabela 13 omogoča tudi podrobne analize posameznih držav. Najbolj preseneča pravzaprav Švedska, kjer najdemo enakost in priložnosti v zgornjem delu rang lestvice, ustaljene norme pa prav na vrhu kot najbolj zaželeno vrednoto. Če pri tem upoštevamo, da je bila v letu 1985 tradicija prav na dnu rang lestvice, potem lahko rečemo, da je omenjena sprememba na Švedskem bolj korenita kot kjer koli drugod. Ne vemo sicer, na kaj se nanaša želja po ohranjanju ustaljenih pravil, očitno pa je, da gre pri zaposlenih na Švedskem za izrazito konservativen odziv. Morda se nanaša na željo po ohranjanju tradicionalne države blaginje, saj je težnja po enakosti močnejša kot v drugih državah. Vendar pa je očitno tudi to, da si zaposleni na Švedskem želijo hkrati tudi liberalnejšo družbo, ki bo posameznikom dajala več življenjskih priložnosti.

Podobno vrednostno usmeritev najdemo tudi med zaposlenimi v Franciji. Francijo predstavlja le eno podjetje s področja telekomunikacij. Za to podjetje sta značilni zelo visoka izobrazbena struktura in visoko zahtevna struktura delovnih mest, saj je v podjetju kar 90 % menedžerjev, inženirjev in tehnikov in le 10 % zaposlenih v neposredni proizvodnji ali v administraciji. Takih, ki imajo postsekundarno izobrazbo, je kar 47 %. Za zaposlene v tem podjetju je značilna močna težnja po družbi, ki bi hkrati uveljavljala liberalni sistem velikih možnosti za posameznika in socialni sistem enakosti. Gre za

vrednostni sindrom, ki bi ga lahko imenovali tudi socializiran liberalizem ali liberalni socializem. Zdi se, da bo tovrstna vrednostna usmeritev vse bolj značilna za novi srednji sloj, pa tudi za novo levico, ki si utira "tretjo pot" (Giddens, 1999).

Po drugi strani pa lahko vidimo, da je vrednostna usmeritev zaposlenih v španski kooperativi Mondragon sorodna francoskim zaposlenim po tem, da poudarjajo enakost, namesto večjih priložnosti za posameznika pa poudarjajo potrebo po sodelovanju. Gre torej za ohranjanje tradicionalne socialistične usmeritve, ki sicer med zaposlenimi v industriji ni več prisotna.

Slovenija je sorodna Poljski in Madžarski po tem, da potiska socialistične in liberalne vrednote povsem na dno rang lestvic, različna pa je od obeh po tem, da bolj poudarja postmaterialistično kot materialistično vrednostno orientacijo. Ta posebnost ji do neke mere odpira možnost v moderno postsocialistično družbo.

Priloge

Tabela 1
Centralnost dela in motivi za delo

Država	Najpomembnejše življenjske dejavnosti					Zaposleni delajo predvsem zato da:			
	Prosto-časne dejavnosti	Prosto-voljno delo	Delo	Religiozne aktivnos.	Družinske dejav.	skrbijo za družino	uživajo v delu	razvijajo svoje zmožnosti	se družijo z drugimi ljudmi
Zah. Nemčija	58.1	14.5	35.3	4.3	79.4	81.0	45.2	35.3	29.2
Francija*	54.9	2.8	54.6	0.4	62.6	-	-	-	-
Madžarska	58.5	10.5	23.8	2.7	88.6	84.4	33.8	31.6	40.7
Italija	49.9	14.8	36.9	7.7	75.1	88.9	45.6	30.5	59.1
Japonska	64.5	5.5	54.9	2.7	65.2	84.7	25.2	27.5	36.0
Švedska	48.2	4.0	59.0	2.9	66.0	80.3	68.8	46.9	69.9
Anglija	79.4	2.6	19.5	2.9	77.5	84.2	41.1	49.1	48.4
Slovenija	45.1	7.1	45.7	4.1	69.8	73.6	43.3	60.2	46.3
Poljska	32.1	2.1	47.7	19.6	89.1	83.6	28.0	29.2	27.9

* Nekaterih podatkov za Francijo nimamo.

Tabela 2
Interitemske korelacije motivov za delo

	Skrb za družino	Veselite do dela	Osební razvoj
Užitek pri delu	5602 .32	-	-
Osební razvoj	5463 .21	13746 .70	-
Druženje z drugimi	5812 .27	12042 .63	11623 .61

Zgornji podatek v kvadratih je vrednost x^2 , spodnji pa vrednost Pearsonovega r

Tabela 4
Želje zaposlenih glede prihodnosti njihove države

	Boljši materialni standard (1)	Sodelovanje med vsemi posamezniki (2)	Življenje usklajeno s tradicional. vrednotami (3)	Večja enakost (4)	Več prilož. za posamez. (5)	Večji red in manj kriminala (6)	Duševni mir (7)	Posamezniki zadržijo plodove svojega dela (8)
Zah. Nemčija	85.7	95.4	56.3	70.6	71.3	80.4	95.4	84.0
Madžarska	96.0	76.1	84.9	80.5	81.5	90.6	89.6	87.0
Italija	76.1	65.8	54.9	66.2	76.6	70.9	76.2	77.3
Japonska	77.1	87.5	55.2	76.2	78.8	91.1	90.3	77.9
Švedska	72.6	85.9	57.7	86.0	88.4	86.7	87.5	82.6
Anglija	91.5	51.2	66.7	64.0	86.7	82.4	86.4	79.2
Slovenija	81.7	80.8	26.5	76.5	62.7	81.5	86.9	82.5
Poljska	95.3	88.3	91.0	82.6	79.1	88.6	60.7	88.7

Številke v tej tabeli pomenijo odstotek pozitivnih odgovorov zaposlenih.

Tabela 5
Faktorska struktura vrednot za posamezne države

	Zahodna Nemčija		Madžarska		Italija		Švedska	
	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 1	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
Materialni standard	.67	-.08	.45	-.31	.71	.29	.47	-.59
Sodelovanje	.21	.65	.23	-.72	.74	.18	.69	.21
Konservativnost	.60	.54	.23	-.74	.55	.07	.74	-.08
Enakost	.03	.70	.28	-.70	.74	.20	.35	.75
Priložnosti	.77	.35	.61	-.22	.78	.74	.11	.14
Red	.58	.58	.48	-.15	.78	.54	.49	-.19
Duševni mir	.28	.60	.77	-.15	.85	.55	.51	.12
Pravičnost	.77	.16	.67	-.25	.78	.74	.07	-.14

Tabela 6
Vrednostni sindromi posameznih držav

Država	Glavne vrednote	Vrednostni sindromi
Nemčija	Priložnosti, pravičnost Enakost, sodelovanje	1. Meritokratski liberalizem 2. Socialistična usmeritev
Madžarska	Mir, pravičnost Nesodelovanje, neenakost	1. Meritokratski humanizem 2. Nesocialistična usmeritev
Italija	Mir, antitradicija	1. Netradicionalni humanizem
Švedska	Priložnosti, pravičnost Tradicija, sodelovanje Enakost, antiblaginja	1. Meritokratski liberalizem 2. Tradicionalni sindikalizem 3. Antipotrošniki, egalitarizem
Anglija	Mir, red Sodelovanje, tradicija	1. Humani konservativizem 2. Tradicionalni sindikalizem
Slovenija	Mir, enakost Sodelovanje, tradicija	1. Humani socializem 2. Tradicionalni sindikalizem
Japonska	Mir, sodelovanje	1. Socializirani humanizem
Poljska	Pravičnost, red Tradicija, blaginja	1. Blaginjska usmeritev 2. Tradicionalno potrošništvo

Tabela 7
Kanonične diskriminantne funkcije

Funkcija	Eigenvalne	Kumulativni % variance	Kanonična %	korelacija	Funkcija	Wilks' lambda	d.f.	Pomembnost
					0	0.460	56	0.00
1.	0.432	49.28	49.28	0.549	1	0.659	42	0.00
2.	0.181	20.66	69.94	0.391	2	0.778	30	0.00
3.	0.146	16.68	86.62	0.357	3	0.892	20	0.00
4.	0.064	7.29	93.90	0.245	4	0.949	12	0.00
5.	0.044	5.01	98.91	0.205	5	0.991	6	0.00
6.	0.009	1.08	99.98	0.097	6	0.999	2	0.55
7.	0.000	0.02	100.00	0.012				

Tabela 8
Koeficienti standardizirane kanonične diskriminativne funkcije

	Anglija		Slovenija		Japonska	Poljska	
	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 1	Faktor 1	Faktor 2
Materialni standard	.51	.34	.59	.03	.50	.22	.74
Sodelovanje	.26	.82	.64	.24	.70	.40	.73
Konservativnost	.42	.77	.05	.81	.56	.37	.75
Enakost	.42	.53	.66	.26	.65	.63	.38
Priložnosti	.76	.19	.21	.69	.63	.49	.18
Red	.81	.38	.63	.10	.66	.72	.28
Duševni mir	.85	.38	.71	.15	.70	.71	.21
Pravičnost	.64	.39	.58	.17	.59	.75	.45

Tabela 9
Skupinski centriodi

Država	Funk. 1	Funk. 2	Funk. 3	Funk. 4	Funk. 5	Funk. 6	Funk. 7
Poljska	0.873	0.196	0.722	0.039	- 0.095	- 0.059	0.016
Nemčija	- 0.516	- 0.238	0.078	- 0.574	- 0.474	0.306	0.010
Madžarska	0.798	0.245	0.012	0.014	0.186	0.109	- 0.016
Italija	0.226	- 0.070	- 0.205	0.092	- 0.502	- 0.121	0.019
Japonska	- 0.322	- 0.333	0.037	- 0.155	0.133	- 0.053	- 0.001
Švedska	- 0.592	- 0.482	0.071	0.691	- 0.017	0.103	0.005
Anglija	0.816	0.033	- 1.046	0.019	0.018	- 0.016	0.021
Slovenija	- 1.054	0.989	- 0.063	0.034	0.014	- 0.019	0.002

Tabela 10
Centralnost dela v posameznih državah

Rang 85	Država	Rang 94	Država
1	Švedska	1	Italija
2	Japonska	2	Poljska
3	Francija	3	Madžarska
4	Poljska	4	Slovenija
5	Slovenija	5	Švedska
6	Italija	6	Nemčija
7	Nemčija	7	Francija
8	Madžarska	8	Japonska

Tabela 11
Pomen dela v letu 1994; rangi motivov

Država	A Položaj in ugled	B Dohodek	C Omogoča aktivnost	D Omogoča stike	E Koristi družbi	F Je zanimivo in zadovoljivo
Česka	VI 8,4	I 48,3	II 13,1	III 10,8	V 8,8	IV 10,6
Francija	VI 4,6	I 49,6	V 6,2	III 13,4	IV 8,5	II 17,7
Nemčija	III 13,8	I 42,5	VI 7,3	IV 12,8	V 9,2	II 14,5
Madžarska	IV 10,5	I 44,1	III 12,0	VI 10,0	II 13,0	V 10,3
Italija	VI 10,0	I 39,9	II 13,3	V 11,5	IV 12,2	III 13,1
Poljska	II 12,3	I 46,1	III 11,9	IV 10,0	VI 9,7	IV 10,0
Slovaška	VI 9,0	I 40,4	IV 13,3	III 13,5	V 9,1	II 14,6
Slovenija	II 15,7	I 31,4	IV 13,4	VI 12,4	IV 13,4	III 13,7
Švedska	V 8,0	I 41,9	IV 12,8	III 13,7	VI 6,8	II 16,8
Španija	III 15,0	I 30,8	VI 11,6	V 13,2	II 15,2	IV 14,3
Povprečje	VI 12,9	I 52,5	V 14,5	III 15,5	II 17,7	IV 14,9

Da bi pojasnili, kaj vam pomeni delo, vas prosimo, da vsakemu odgovoru pripišete toliko točk, kolikršno težo mu pripisujete (skupaj 100 točk).

A - Delo zagotavlja ugled in položaj

B - Delo zagotavlja plačo

C - Omogoča dejavno življenje

D - Omogoča stike z drugimi ljudmi

E - Omogoča, da koristi družbi

F - Delo je samo po sebi zanimivo in zadovoljujoče

Tabela 12
Rangi preferenc glede prihodnosti države

Rang	Leto 1985	Leto 1994
I	Materialni standard	Materialni standard
II	Socialni red	Duševni mir
III	Duševni mir	Meritokratska pravičnost
IV	Sodelovanje	Socialni red
V	Meritokratska pravičnost	Priložnosti
VI	Enakost	Tradicija
VII	Priložnosti	Enakost
VIII	Tradicija	Sodelovanje

Tabela 13
Rangi vrednot v letih 1985 in 1994 po državah

	Materialni standard		Sodelovanje		Tradicija		Enakost		Priložnost		Red		Duševni mir		Meritokratska pravičnost	
	85	94	85	94	85	94	85	94	85	94	85	94	85	94	85	94
Nemčija	3	3	1	2	8	7	7	6	6	5	5	4	1	1	4	8
Madžarska	1	1	8	6	5	4	7	5	6	7	2	2	3	8	4	3
Italija	4	5	7	8	8	7	6	6	2	1	5	4	3	2	1	3
Japonska	6	7	3	6	8	8	7	5	4	4	1	2	2	1	5	3
Švedska	7	7	5	6	8	1	4	4	1	3	3	5	2	2	6	8
Slovenija	3	3	5	6	8	5	6	8	7	7	4	4	1	1	2	2
Poljska	1	1	5	6	2	5	6	7	7	8	4	4	8	3	3	2

OPOMBA

1. Raziskavo sva leta 1985 izvajala skupaj s Tinotom Ježem, ki je bil takrat zaposlen na Zvezi sindikatov Slovenije.

LITERATURA

- Giddens, Anthony, 1999, *The Third Way*, Cambridge, Polity Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R., and Capwell, D., 1957, *Job Attitudes, Review of Research and Opinion*, Pittsburgh.
- Inglehart, Ronald, 1990, *Cultural Shift in Advanced Industrial Society*, Princetown University Press, Princetown, New Jersey.
- Inglehart, Ronald, 1996, *Modernization and Post Modernization, Cultural, Economic and Political Changes in 43 Societies*. Princeton University Press.
- Kahn, Herman, 1972, *The Things to Come*, New York, McMillan.
- Maslow, A., H., 1954. *Motivation and Personality*, New York, Harper & Row.
- MOW Group, 1987, *The Meaning of Work*, London, Academic Press.
- Offe, Claus, 1986, *Desorganized Capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- Teune, H., and Przeworski, A., 1970, *The Logic of Comparative Social Inquiry*, New York, John Wiley & Sons.
- Thompson, J., D., 1967, *Organization in Action*, New York, McGraw Hill.
- Weber, Max, 1930, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, London, George Allen and Unwin.