

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

IGOR SRDOČ

**DENAR KOT MOTIVATOR ZA DELO V POSTMODERNI DRUŽBI
DIPLOMSKO DELO**

LJUBLJANA, 2008

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

IGOR SRDOČ

MENTOR: IZR. PROF. DR. VLADO MIHELJAK

**DENAR KOT MOTIVATOR ZA DELO V POSTMODERNI DRUŽBI
DIPLOMSKO DELO**

LJUBLJANA 2008

DENAR KOT MOTIVATOR ZA DELO V POSTMODERNI DRUŽBI

Postmoderna doba za nas pomeni čas, v katerem je napredek na tehnološki in socialni ravni prepleten v množico priložnosti za konstruktivne spremembe na številnih področjih družbenega delovanja. Spreminja se naš odnos do dela, vloga motivacije pa pri tem postane osrednjega pomena. Dinamičnost človeških potreb vpliva na naše vsakdanje udejstvovanje v aktivnostih družbenega značaja, kar zahteva vedno nove pristope k metodam zadovoljitve tako fizioloških kot v še večji meri psiholoških potreb. Postavlja se pod vprašaj vloga denarja v naši družbi in v samem motivacijskem procesu. Družbeni sistem, v katerem živimo, določa v številnih pogledih zmožnosti razvoja posameznika in družbe kot celote. Poskusiti pogledati izven zastavljenih okvirov sodobne družbe v luči postmodernizma pomeni družbi lastnine poiskati alternative in preveriti organizacijske zmožnosti na empirični analizi primera neprofitne organizacije.

Ključne besede: delo, motivacija, denar, postmodernizem, tehnokracija

MONEY AS A MOTIVATOR FOR WORK IN A POSTMODERN SOCIETY

For us the postmodern era represents a time when technological and social development is interwoven with a great number of possibilities for constructive changes in various aspects of social activity. Our relationship to work is changing while the role of motivation becomes of central significance. The dynamic aspect of human needs influences on our everyday socially meaningful activities which continues to demand new approaches to methods of satisfying both physiological and even to a further extent psychological needs. The role of money in our society and the motivation process is put under examination. The social system in which we live determines in many aspects for the society as a whole and every individual their ability to develop. To look beyond the framework of today's society in the light of postmodernism means to search for alternatives to the society of ownership and to validate the organisational capabilities by using an empirical analysis, a case study of a non-profit organisation.

Key words: work, motivation, money, postmodernism, technocracy

Kazalo

1. Uvod	5
2. Postmodernizem	7
2.1 Tehnološke in družbene spremembe.....	7
2.1.1 Družba lastnine	8
2.2 Odnos do dela.....	10
2.2.1 Družbena identiteta.....	10
2.2.2 Postmaterialistične vrednote.....	12
3. Motivacija	14
3.1 Človeške potrebe	14
3.1.1 Zagotovitev obstoja	16
3.1.2 Socialna vpetost.....	19
3.2 Dejavniki zadovoljitve	22
3.2.1 Optimalni delovni pogoji.....	22
3.2.2 Elementi tveganja	24
3.2.3 Uspešno delovanje.....	27
4. Denar	29
4.1 Denarni sistem.....	29
4.1.1 Ideološka reprodukcija	31
4.1.2 Relativna pravičnost	33
4.2 Alternative družbi lastnine	36
4.2.1 Intelektualna pluralnost	36
4.2.2 Sistem energetske distribucije	42
5. Analiza primera - N.E.T.	47
5.1 Zgodovina	47
5.2 Organizacijske determinante.....	52
5.2.1 Poslanstvo	52
5.2.2 Vizija	56
5.3 Proces strateškega planiranja	59
5.3.1 Strategija za mobilizacijo upravnega odbora/sveta	60
5.3.2 Strategija za mobilizacijo zaposlenih	63
5.3.3 Strategija za mobilizacijo volonterjev	64
5.4 Sklep.....	65
6. Zaključek	66
7. Literatura	68

1. Uvod

Živimo v času hitrega razvoja in nenehnega napredka na številnih področjih človeške družbe, kar nas postavlja pred vedno nove izzive tako na osebni kot na medosebni ravni. Družbena struktura postaja čedalje bolj dinamična, njeno naravno okolje pa predstavlja vpliven dejavnik na lokalni in globalni ravni. Družbena zavest počasi preusmerja svoje osredotočanje na tiste težave, s katerimi se bodo vsa živa bitja vključno s človekom morala soočiti ne le v neposredni prihodnosti temveč tudi v naslednjih generacijah. Zahteva po sodelovanju kot strategiji preživetja tako posameznika kot večje skupine postaja vse bolj razvidna, kar pomembno vpliva na socialne strukture in interakcijo med člani družbe.

V ospredje družbenega življenja prihaja še en dejavnik, ki pomeni spremembo tako na kvantitativni kot kvalitativni ravni in ga štejemo kot enega od glavnih označevalcev sodobne družbe. Tehnologija – kot posledica aplikacije znanstvene metode na področje materialne proizvodnje – in njen hiter razvoj sta preobrazila vlogo posameznika v delovnem procesu in s tem posledično tudi način življenja. Delo, ki ga razumemo kot vsako aktivnost usmerjeno k določenemu cilju, nam omogoča doseganje širokega spektra materialnih dobrin za različne namene, vendar moramo razumeti, da je delo ključno tudi na socialnem področju, saj delno določa naš prostor v družbeni strukturi.

Tehnološke spremembe prinašajo dosti boljše življenjske pogoje, kot smo jih imeli možnost videti v preteklosti, vendar se še vedno lahko vprašamo, ali je potencial za družbene spremembe v današnji informacijski družbi resnično zajet s takšno močjo, kot nam se ponuja. Razlike v življenjskih standardih znotraj lokalnih skupnosti in še bolj izražene na globalni ravni so neverjetne glede na produkcijske zmožnosti. Če opazujemo, kako se te razlike povečujejo, kako se moč in premoženje koncentrirata v rokah manjšine, začnemo iskati razloge za ta dokaj stabilen trend.

Omenili smo že, naj bi bilo delo sredstvo, s pomočjo katerega človek doseže svoje materialne in družbene cilje, vendar si težko predstavljamo, da je posledica razlike v količini in kakovosti dela tako nesorazmerno velika razlika med možnostmi dostopa do materialnih dobrin. Zdi se, da se odgovor na zastavljeno problematiko nahaja v

inherentni lastnosti sedanjega ekonomskega sistema, ki nagrajuje posameznike glede na njegov lastniški odnos v procesu produkcije, ne pa primarno glede na to, koliko dela so vložili v to dejavnost. Spremembe v lastniški strukturi omogoča menjava, pri kateri sodelujejo naravne dobrine, produkti in storitve, skupni imenovalec pri večini teh menjav pa je denar. Za veliko večino ljudi, ki se nahaja v spodnjem delu lastniške strukture, to pomeni, da mora ponuditi svojo delovno silo v zameno za denarno povračilo, kar omogoča človeku dostop do materialnih dobrin in storitev, do katerih sicer ne more priti.

Postane nam dokaj samoumevno, da za tiste, ki nimajo dostopa do materialnih dobrin izven dominantnega družbenega sistema, predstavlja denar predmet poželenja ter hkrati sredstvo za zagotovitev lastnega obstoja in dobrega počutja. Odnos med denarjem, motivacijo in delom postane v tem poenostavljenem modelu za posameznika preprosto linearen: če hočemo pridobiti, kar si želimo, uporabimo svojo delovno silo in smo motivirani s čim večjo denarno nagrado. Kompleksnost motivacijskih mehanizmov je mnogokrat večja, kot smo jo pravkar predstavili, pomembne spremembe v tem kontekstu pa prinaša tehnologija in sodobne proizvodne možnosti.

Cilj diplomske naloge je teoretično raziskati, kako se v sodobni visoko tehnološki družbi spreminja način produkcije in potrošnje, ter kako to vpliva na vidike in oblike motiviranja za delo. Posebej se bomo osredotočili na funkcijo denarja kot posrednika v odnosu med družbo in delom, na koncu pa bomo poskusili še empirično argumentirati možne alternativne oblike motiviranja v delovnem procesu in na analizi primera organizacije ponudili praktičen model, ki poudarja prilagojenost delovne organiziranosti sodobnim družbenoekonomskim okoliščinam.

Metodološki pristop in struktura diplomske naloge razkrivata orodja, s katerimi se bomo lotili raziskovanja teme, in smiselnega zaporedja, po katerem bodo naše ugotovitve predstavljene. V prvih treh poglavjih bodo osnovni koncepti iz naslova tega besedila predstavljeni in povezani v narativno strukturo, ki nas postopoma pripelje do zadnjega poglavja pred zaključkom. V tem poglavju se lotevamo analize izbrane neprofitne organizacije in njene delovne strukture kot praktične alternative dominantnemu sistemu.

2. Postmodernizem

2.1 Tehnološke in družbene spremembe

Zgodovina je pokazala, da se načini dela, odnos do dela in njegovo vrednotenje spreminjajo, razvoj tehnologije pa je gotovo med najpomembnejšimi gonilnimi silami tega razvoja. Človekova vloga v delovnem procesu se je na pomemben način spremenila z nastopom industrijske revolucije. Prvič v zgodovini je prišlo do tehnične delitve dela v času manufakturne proizvodnje, vendar je zgodovina počakala na pospešeni razvoj industrije še do konca 18. stoletja v Angliji. Izumom, ki so bili nujno potrebni za nastanek industrijske revolucije, je zagotovo botrovala tamkajšnja miselnost, ki je bila naklonjena znanstvenim delom in mehanski tehnologiji, ki se je razširila na vse veje proizvodnje.

Spremembe so se začele tudi v socialnih sferah. Pred industrijsko revolucijo je delo potekalo v okviru družine, kjer je bil delovni čas nestabilen in v veliki meri odvisen od naravnih okoliščin. Investitorji v tovarniško infrastrukturo so tukaj uvedli spremembe, saj so zahtevali ustaljene delovne vzorce in neprekinjeno strojno obratovanje. Birokratska pravila so zamenjala vlogo družine in tradicionalnih vrednot, zaradi česar so se lastniki prvih tovarn kmalu srečali s problemom motivacije za delo – delo, ki je bilo strogo določeno in osredotočeno na stalno ponavljajoče se mehanske naloge. Delovni vzorci so temeljili na produktivni uporabi časa, kar je v veliki meri odvzelo avtonomijo, ki so jo tradicionalni delavci obravnavali kot samoumevno, ko so na lasten način oblikovali delovno rutino.

Močnemu razvoju tehnologije v obeh industrijskih revolucijah je sledilo obdobje moderne, ki je pospešilo napredek v prvi polovici in doseglo vrhunec v dobremu delu druge polovice 20. stoletja. V času modernizacije je manufakturni način proizvodnje zamenjala industrijska produkcija zaznamovana s fordizmom, kar je pripeljalo do množične proizvodnje in poenotenja produktov. Fordizem je pojem poimenovan po Henryju Fordu, pomeni pa sistem proizvodnje blaga po tekočem traku. S tem se je čas proizvodnje zmanjšal celo do 8 krat in omogočil „množično proizvodnjo standardiziranih izdelkov za množični trg“ (Barle in drugi 2004: 120) Vendar

spremembe, ki jih je uvedel takšen način proizvodnje, niso pomenile le povečanja produkcijskih zmožnosti, temveč tudi podlago za številne družbene spremembe v celotni zahodni družbi.

Družbene značilnosti, ki jih lahko izpostavimo, se navezujejo na proizvajalce, ki poskušajo pritegniti čim večje število kupcev v prodajalne, dokler se trg ne zasiči. Takrat potrošniki, ali zaradi zadovoljitve svojih nakupovalnih potreb ali zaradi izgube kupne moči, ne morejo več obdržati stopnje potrošnje na tej ravni, kot jo zahteva raven proizvodnje. Zaradi večjega števila potencialnih kupcev in prevzemanja novih metod v proizvodnem procesu prihaja do standardizacije proizvodov. Standardizira se tudi samo delo, ker delavec proizvaja le del proizvoda, s končnim produktom pa nima neposrednega stika. Takšen postopek poraja nove izzive glede zadovoljstva in motivacije delavcev, ki se glede na kreativne obrtnike preteklih obdobjev počutijo odtujeni od svojega dela. (Marx, 1961) Prve teorije množične družbe trdijo, da se standardizirano proizvaja celo kultura. (Adorno in drugi, 1997) Reprodukcijsko najdemo tudi na področju umetnosti, kjer – še posebej v glasbeni in filmski industriji – koncept produkta in lastnine dobi širši pomen, kot ga je imel do tedaj.

2.1.1 Družba lastnine

Eden od najbolj nazornih primerov, kako je tehnologija vplivala na spremembe v kulturi in družbi nasploh glede na inovacije na področju produkcije, je vzpon pomena lastnine. Lastnina je neoprijemljiv skupek upravičenj povezanih z določenim predmetom in jo ima posameznik v svoji lasti v odnosu do ostalih članov družbe (glej Macpherson 1964: 15). Gre torej za pravila, ki imajo za svojo zasnovo socialno in ne nekakšno naravno razmerje. Lastnino ne smemo pojmovati le v strogem smislu nadzora nad določenim materialnim objektom, ker se lastnina nanaša tudi na več področij človeškega delovanja – bolj specifično na področju intelektualne in materialne proizvodnje. Oba področja sta v današnji družbi pravno regulirani, vendar moramo razumeti, da pravo nikakor ne obstaja v družbenem vakuumu, temveč služi zaščiti določenih interesov.

Pravna regulacija in zaščita intelektualne lastnine je zamišljena kot univerzalni mehanizem, ki naj bi nekemu priznaval avtorstvo nad določenim intelektualnim

proizvodom ter spodbujal in nagrajeval inovacije. Zaščita intelektualne lastnine temelji na predpostavki, da je človekov razum eno od glavnih vodil tehnološkega, kulturnega in družbenega razvoja, ki ga je potrebno nagraditi, njegove ustvarjalne dosežke pa temu primerno zavarovati. Preden nadaljujemo, moramo nujno pojasniti, kaj pravzaprav intelektualna lastnina poskuša zavarovati, s kakšnim namenom in kako se je v postmoderni družbi ta odnos spremenil. Pomembno je poudariti, da pravice kreativnih ustvarjalcev nad pogoji uporabe svojih intelektualnih produktov v obdobju – ko le-ti imajo izključno pravico nad prilastitvijo dobička – omogočajo večjo korist njihovim nosilcem kot ostalim članom družbe. (Longhurst, 2007)

Lastnina, za katero se po liberalnem pogledu na svet razume, da je ena od osnovnih človekovih pravic in se vidi kot podpora svobodi človeka, je pravzaprav produkt družbenih okoliščin v človekovi zgodovini. Od leta 1962 se je začelo s prakso podaljševanja dobe avtorskih pravic in s tem podaljševal čas, znotraj katerega so imeli tisti posamezniki, ki so imeli v lasti intelektualne produkte, večjo korist od kreativnega ustvarjanja v družbi (neodvisno od tega, ali so sami avtorji teh inovacij ali so to pravico pridobili od tujih prizadevanj). (glej Lessig 2005: 148) Poskusimo imeti v mislih tudi to, da ljudje lahko prestavijo svoje lastninske pravice na nekoga drugega.

Primer intelektualne lastnine, njenega zgodovinskega razvoja in umeščenosti v socialne okoliščine nam nazorno kaže, kako je družbeni sistem ustvarjen z namenom, da bi ščitil nekatere družbene akterje, vprašanje je pa katere. Poskusimo sedaj preučiti različne vidike lastnine, ki so prisotni v družbi že dosti časa. Lastnina je imela v srednjem veku in še v 17. stoletju precej širši pomen, kot ga ima danes. V ta koncept je spadala celota vseh pravic in svoboščin posameznika. Svoboda in lastnina sta že od 17. stoletja neločljivi, hkrati lastnina pomeni za posameznika tudi prosto razpolaganje s svojo lastno delovno silo in svojo sposobnostjo samoohranitve (glej Eterovich 1972: 42). Človek pridobi pravico do lastnine tako, da poveže delo z dobrinami, ki mu jih ponuja narava, in tako pridobi pravico do dobrin, ki jih sam ustvari. Zato je tudi »delo neodtujljiva lastnina delavca in nihče razen njega nima pravice do ničesar, kar izhaja iz njegovega dela« (Macpherson, 1967: 64). Praktično gledano vidimo popolnoma drugačen odnos med delom, denarjem ter lastnino in se popolnoma upravičeno lahko sprašujemo o tem, kdo je pravzaprav lastnik dela in produktov delovnega procesa.

2.2 Odnos do dela

Lastnina nad delom in produkti dela se je po industrijski revoluciji spremenila zaradi institucionalnega pritiska lastnikov proizvodnih sredstev. Potek dela je bil predviden tako, da je izkoristek delavcev in proizvodne infrastrukture čim večji. Produktivnost se je zaradi industrijskega načina proizvodnje povečala in zagotovila nove ekonomske pogoje, ob katerih so velika podjetja kopičila kapital – kar je zastavljeno kot osnovni in končni cilj (glej Bass in Drenth 1987: 19). Organizacija je bila v tem času bolj napredna, če ji je uspelo pridobiti svoje delavce tudi na moralni ravni v obliki predanosti zaposlenih ciljem in motivom organizacije. Osnovne vrednote, ki so jih organizacije in ostale družbene entitete sistematično predstavljale zaposlenim kot pravilne, so bile disciplinirano in produktivno delo. Delo samo po sebi je bila velika vrednota, le-ta pa je izvirala iz izobraževanja in vzgoje mladih, ki je služila za vcepitev zavesti o kasnejšem produktivnem življenju za sebe in celotno družbo (glej Dubin v Bass in Drenth 1987: 19). Struktura izobraževalnega procesa, ki že sama zahteva disciplino in sposobnost osredotočanja pri repetitivnih procesih učenja ter predvsem podrejenosti avtoriteti, za organizacije pripravlja ljudi, s katerimi ne bodo imeli težav v prihodnjih delovnih razmerjih (glej Dubin v Bass in Drenth 1987: 19).

Delo kot vrednota, kot nekakšna pozitivna aktivnost, ima dolge zgodovinske korenine, ki si jih večina v industrijski družbi ne deli več. Mentalna naravnost industrializiranega sveta je spremenila pojmovanje dela in postavila novo vrednoto v središče moderne družbe – materializem. Delo ostane le kot nujno zlo, ki se ga posameznik udeležuje brez osebne volje ali želje. (glej Dunnette v Bass in Drenth 1987: 20). Sprememba delovnega procesa v industrializaciji je najbolj pomemben razlog, zakaj ljudje nikoli niso videli celote svojega delovnega prizadevanja, ob tem pa so imeli še določen dnevni delovnik, ne glede ali je bila celotna narejena ali ne. Celoten delovni proces je postal razcepljen in mehaniziran (glej Bass in Drenth 1987: 20).

2.2.1 Družbena identiteta

Konec 20. stoletja postanejo v industrijsko razvitih svetovnih regijah proizvodne prakse preteklih desetletij zastarele zaradi močnega razcveta avtomatizacije in robotizacije, kar za delovno silo pomeni prestrukturiranje ali v visoko izobražen kader – ki nadzoruje

hitro proizvodnjo v strojno opremljenih tovarnah, kjer je človeška fizična delovna sila nesorazmerno manjša v primerjavi z mehanskim delom – ali pa v tretji gospodarski sektor – kjer delavci zajemajo tista dela, ki jih mehanska in računalniška orodja še ne morejo opravljati ali jih iz ekonomskih razlogov še niso implementirali v proces proizvodnje. Tukaj je pomembno poudariti, da čeprav tehnološki razvoj hitro napreduje in doseže nove produkcijske (in tudi družbene) zmožnosti, to še ne pomeni, da se le-te tudi uresničijo. Če bi se bolj poglobili v primer intelektualne lastnine v 20. stoletju, bi lahko videli, da se družbeni sistem z vsemi svojimi akterji sooča s spremembami na dinamičen način, pri čemer nimajo vsi sodelujoči enakih preferenc o tem, kako naj bi bila nova tehnologija sprejeta in vključena v obstoječo družbeno strukturo. (Lessig, 2005)

Določeni družbeni mehanizmi celo ovirajo napredek in splošno povečanje življenjskega standarda zaradi interesov, ki bi utegnili biti ogroženi v novih proizvodnih okoliščinah. Množični mediji in industrija popularne kulture sta zelo nazorna primera združevanja produkcijskih elementov z namenom zmanjšanja cene izdelave in distribucije določenega produkta, ne glede na negativne posledice. Razumeti moramo, da v glasbeni, filmski in vseh podpornih industrijah gre primarno za proizvodnjo in trženje določene znamke (ki je lahko reprezentirana tudi v posamezni osebi). Posledica, ki jo vidimo danes, je osredotočanje kapitala in moči v zelo majhnem številu medijskih konglomeratov (Longhurst, 2007). V takšnem družbenem okolju delujeta hkrati dva dejavnika, ki določata obseg ponudbe: asimilacija in diferenciacija. Prvi dejavnik se kaže v zmanjšanem številu inovacij kot posledici koncentracije produkcijskih faktorjev, diferenciacijo blaga pa razumemo kot ustvarjanje umetnih razlik med produkti, ki so si funkcionalno zelo podobni. Poenoteni proizvodi fordovskega časa so zamenjani s čedalje bolj široko ponudbo produktov za množično potrošnjo, ki do končnega uporabnika prihajajo hitro in z majhnimi finančnimi stroški zaradi ekonomije razpona. Ko govorimo o ključnih ekonomskih akterjih, pripelje globalizacija do združevanja nacionalnih ekonomij in preseganja državnih meja. (Longhurst, 2007)

Postmoderna ali pozna moderna (Giddens, 1991) je zaznamovana po svoji izredni dinamičnosti – vse se odvija z neverjetno hitrostjo. Pomemben vpliv se je začutil tudi pri spremembi življenjskega ritma in smisla, kar je pomenilo, da se je povečala razlika

med predhodnimi družbenimi praksami. Potrošništvo je postalo osnovna gibalna sila poznega kapitalizma, ki omogoča razvoj novih kulturnih vzorcev socialnega posnemanja. Široke množice ljudi poskušajo pridobiti delček socialnega statusa, ki ga v širšem socialnem okolju uživa zelo omejena manjšina bogatih, slavnih in vplivnih, na način, da definirajo svojo socialno identiteto preko potrošniških navad in materialnih artefaktov. Produkti množične proizvodnje se odmaknejo daleč od preprostega sredstva za preživetje in nosijo v sebi pripisane označevalce življenjskega stila, ki posameznikom omogočajo vzpon na socialni lestvici. Oblačilo ni več predmet, ki nas ščiti in greje, temveč postane konstrukt in izraz osebnosti. Zadovoljitev postane ne le fiziološka, temveč tudi psihološka glede na socialno okolje. V teh novih družbenih okoliščinah prihaja tudi do sprememb v človekovem odnosu do samega dela.

Osrednji pomen dela lahko človeku predstavlja pogoj za doseganje družbene identitete, lahko pa je zgolj sredstvo materialnega zaslužka, zato imamo ljudje do dela različen odnos. Nekateri celo danes menijo, da delo prinaša zgolj nagrado, kot je denar, in s tem dostop do dobrin ter določeno stopnjo varnosti. Ni pomembno, v katerem podjetju delamo, dokler nam le-to ponuja največji možni zaslužek. Denar je lahko sredstvo, ki omogoča zadovoljitev ostalih potreb, ki jih oseba zadovoljuje v svojem zasebnem življenju. V času moderne družbe v ospredje vse bolj stopa instrumentalni odnos do dela, ki je le nekakšna strategija preživetja, in osredotočanje na učinkovito izkoriščanje časa izven delovnega obdobja. Ko odnos do dela ni več toliko pomemben, da se v njem najde nekakšna povezanost s svojo osebno rastjo, potem delo postane trpljenje, prosti čas pa zdravilo. Nadgraditev tega odnosa do dela je potreba po avtonomiji pri delu in občutku višjega pomena samega dela. Oblikovanje družbene identitete prek samega dela in ne le prek produktov, ki so rezultat tega dela, je povezano z doseganjem družbenega statusa in priznanja. (glej Dawson 1992: 11).

2.2.2 Postmaterialistične vrednote

Postmodernizem s svojo nenehno rastočo produkcijsko zmogljivostjo vpliva tudi na področje vrednot in prepričanj. Generacije, ki so svoje otroštvo in mladostništvo večinoma preživljale brez skrbi o lastni materialni situaciji, predstavljajo primerno populacijo za osvojitev delovnih in postmaterialističnih vrednot. Novi zaposleni

vstopajo v delovno okolje z vrednotami, ki se razlikujejo od razmišljanj preteklih obdobij. Mladi se tako odločajo o svoji prihodnosti v okvirih netradicionalnih preferenc glede samonadzora in dosežkov v delovnem kontekstu. Postindustrijsko okolje ima torej novo delovno kulturo, izbira samoaktualizacijo in individualno izražanje kot cilja za zadovoljitev posameznika (glej Emery in Trist v Bass in Drenth 1987: 25).

Zadovoljstva pri delu nikakor ne moremo obravnavati kot konstanto skozi dano časovno obdobje, saj se vpliv enakih dejavnikov zadovoljitve postopoma zmanjšuje, veselje pri delu pa lahko zelo niha. Postmaterializem pomeni tudi drugačno delovno etiko, ki v kontekstu posameznika postavlja ospredje zadovoljstvo pri delu in osebni razvoj. Vendar samo posameznikovo delo ni ključni dejavnik za razvoj in osebno izpolnitev, saj postmoderni človek velik del svojega časa preživlja izven delovnega okvira oz. v prostem času. Ko poskušamo določiti splošno vrednost posameznikovega zadovoljstva, moramo imeti v mislih, da pomanjkanje zadovoljstva in motivov na delovnem mestu ne povzroča popolnega nezadovoljstva in neizpolnitve posameznika. V prostem času posameznik lahko nadomesti, kar mu manjka na delovnem mestu, kar je odvisno od tega, ali je oseba zmožna zadovoljiti te svoje potrebe v prostem času (glej Bass in Drenth 1987: 32).

Interakcijo med vrednostnim sistemom, zadovoljstvom in motivacijo za delo je precej težko zajeti v svoji popolnosti. Obstajajo tisti, ki jim delo predstavlja poseben osebni užitek in se dokaj trajnostno identificirajo s svojo profesionalno opredelitvijo – celo do takšne mere, da ljudem kariera zasenči njihovo privatno sfero in se s tem osredotočijo primarno na svoje delovno razmerje. Drugačna pa je skupina tistih, med katerimi prevladuje nagnjenost k zadovoljitvi potreb po socialni interakciji in osebnih interesih v zasebni sferi, če menijo, da jim delovno okolje ni zmožno ponuditi, kar potrebujejo. Zaradi tega danes delodajalci poskušajo ustvariti družinam prijazna podjetja (z uvedbo vrtca, fitnesa in ostalih storitev v osnovno infrastrukturo delovnega okolja), ki ponujajo bolj uravnotežen življenjski stil, kjer se delo poveže z aktivnostmi prostega časa in obratno (glej Bass in Drenth 1987: 32). Lahko trdimo, da je postmodernizem uvedel številne spremembe na področju zasebne in delovne sfere, še posebej pa zahteva nove pristope k pojmovanju dela, delovnih okoliščin in odnosov, ki vplivajo na vsakega posameznika drugače, glede na njegovo motivacijsko strukturo.

3. Motivacija

Do sedaj smo že v dobri meri opredelili pomembnost motivacije v delovnem procesu glede na spremembe, ki jih je prinesel s seboj tehnološki napredek. V nadaljevanju se bomo osredotočili na pojem motivacije posameznika in poskušali pojasniti, od kod izvira in kako se motivacijski dejavniki razvijajo. Pri tem se bomo zanašali na številne motivacijske teorije in raziskave, med katerimi bi bilo vredno izpostaviti motivacijsko teorijo Abrahama Maslowa (1943), ki se neposredno dotika povezave med človeškimi potrebami in motivacijo ter pojasnjuje dinamiko med samimi potrebami. Njegova teorija postane še bolj uporabna in praktična, če jo nadgradimo s pogledi ostalih teoretikov.

3.1 Človeške potrebe

Potrebe v veliki meri determinirajo naše življenje. Vendar, tega stavka ne smemo razumeti v pacifističnem smislu, kot da bi potrebe določale vsako naše posamezno dejanje, ker potrebe v bistvu določajo le okvir našega delovanja, ne pa tudi njegove vsebine. Kot zelo poenostavljen primer lahko vzamemo dve različni osebi, ki imata obe potrebo po hrani (celo po istih sestavinah), vendar bosta usmerili svoje delovanje tako, da zadovoljita svojo lakoto na popolnoma drugačen način, glede na to, v katerem delu biosfere se nahajata in v kateri kulturi živita. Potrebe nas torej vodijo skozi življenje, hkrati pa se ta naša genetska in socialna dediščina tudi sama oblikuje glede na življenjske okoliščine in si prizadeva, da nam zagotovi čim boljše možnosti za preživetje ter učinkovito delovanje.

Človek – ki je skozi velik del zgodovine (vse do velikega tehnološkega napredka v zadnjih stoletjih) navajen na omejen dostop do naravnih dobrin potrebnih za zadovoljitev lastnih potreb – ima na voljo omejeno količino lastnih telesnih in mentalnih dobrin, kar pripelje do neizogibnega ustvarjanja prioritetenih potreb. Vendar se je tukaj pomembno izogniti economicističnemu razmišljanju sistema ničelne vsote, saj v povprečni življenjski situaciji nikoli ne uporabljamo vseh svojih sposobnosti, kar pomeni, da se lahko oseba v različnih situacijah v drugačni meri aktivira za doseganje svojega cilja oz. zadovoljitve določenih potreb.

Pri ustvarjanju kakršnekoli klasifikacije potreb moramo imeti v mislih že zgoraj omenjeno razliko med potrebo in manifestacijo potrebe. Drugače povedano, ljudje se skozi proces socializacije ne naučimo le tega, kako zadovoljiti določeno potrebo (ali pa več potreb skupaj), temveč tudi, kako interpretirati naša telesna čutna in čustvena stanja ter jih oblikovati v nam razumljive koncepte, ki jih lahko poimenujemo kot določene potrebe in z njimi nato operiramo. Brez tega pojmovanja bi se zelo težko znašli kot posamezniki v družbenem okolju, ki od nas zahteva več kot neposredno povezovanje med našo potrebo in njeno zadovoljitvijo. Naučimo se ne le odlašanja ugodja, temveč tudi kompleksnega labirinta vzročno-posledičnosti, s katerim določimo navidez najboljšo pot za doseganje zadovoljitve temeljnih potreb. Zaradi tega je nemogoče na temelju izločenih zunanjih indikatorjev (npr. vedenje) natančno predvideti, katere potrebe posameznik poskuša zadovoljiti, saj se ti procesi večinoma odvijajo nezavedno.

Preden se lotimo opisovanja samih potreb, moramo imeti vsaj osnoven vpogled v mehanizem, katerega končni produkt je delovanje. Osnovni vzrok za delovanje, ki lahko izvira izven ali pa znotraj samega telesa, je živčni impulz, ki nam sporoča o stanju neravnotežja v določenem delu telesa ali pa v samih možganih. Ko to informacijo sprejmemo, jo lahko zavržemo kot nepomembno, jo potisnemo, ali pa obdelamo na več načinov. Kot primer lahko vzamemo zaznavo, da v našem telesu primanjkuje hranljivih snovi. Impulz prihaja v naše možgane in ga takrat lahko interpretiramo na različne in celo več načinov hkrati. Najbolj pogosto razumevanje tega impulza rezultira z občutkom lakote, po drugi strani pa lahko povzroči tudi občutek negotovosti ali ogroženosti (npr. pri zelo majhnih otrocih). Občutek nato artikuliramo v bolj ali manj konkretno potrebo, kot je potreba po hrani ali pa potreba po varnosti. Torej, posamezni impulz je lahko vzrok za več različnih potreb v danem subjektu. Po drugi strani pa ima lahko ena sama potreba več različnih vzrokov za nastanek, saj npr. potreba po hrani lahko nastane zaradi občutka lakote ali pa občutka nizke samozavesti. (glej Costin 1996: 85)

Kompleksnost motivacijskega sistema še bolj raste, ko v našo obravnavo vzamemo večji razpon impulzov in potreb, če upoštevamo, da se v človeku kot celoti odvija več motivacijskih procesov hkrati, od katerih so nekateri lahko tudi v nasprotju (npr. lahko imamo hkrati potrebo po delovanju in počivanju), ali pa so zaradi prioritizacije nekateri

potisnjeni v latentno stanje zaradi tega, da se najprej zadovoljijo tisti, ki so dominantni. Tukaj se nam lahko odprejo številna vprašanja glede tega, ali je smiselno potrebe postaviti v hierarhičen odnos. Preden poskusimo odgovoriti, se moramo za trenutek ustaviti in postaviti zastavljeno vprašanje pod lupo legitimnosti. Takšen pristop, čeprav ni napačen, namreč ne sme predpostavljati, da ustvarjena lestvica velja za vsakogar ter ob vsaki priložnosti in tudi, da so potrebe v popolnoma hierarhičnem odnosu, temveč prej v moderirajočem odnosu. Čeprav lahko predpostavimo, da zadovoljitev primarne potrebe odpira možnosti, da se omejeni resursi, ki jih ima oseba na razpolaganje, usmerijo k zadovoljitvi sekundarnih potreb, ne moremo trditi, da se bo ta prehod zgodil le, če je primarna potreba popolnoma zadovoljena, ker tudi ta nikoli ne more biti popolnoma zadovoljena, lahko je le v večji ali manjši meri. Hkrati pa imamo v vsakem trenutku življenja aktiviranih več potreb naenkrat. Zaradi tega moramo biti pazljivi, ko uporabljamo izraze „močna“ in „šibka“ potreba, saj ni nujno, da se ti pomeni ujemajo z hierarhijo potreb, ker lahko najdemo številne situacije, v katerih so sekundarne potrebe bolj močne od primarnih.

3.1.1 Zagotovitev obstoja

Hierarhičnost vselej deluje v tem smislu, da pri ljudeh obstaja splošna nagnjenost k najprejšnji zadovoljitvi tistih potreb, ki za delovanje organizma postanejo neposredna grožnja, če jih ne zadovoljimo. Med te potrebe lahko uvrstimo fiziološke potrebe oz. potrebe, ki nas motivirajo, da v svoje telo vnašamo substance potrebne za njegovo normalno delovanje, ter da telo obdržimo v fizično prijetnem in ne ogrožajočem okolju. V skupino fizioloških potreb razvrščamo potrebe kot so potreba za zrakom, hrano in telesno nedotakljivostjo (potreba za ugodno telesno temperaturo, kemijsko in fizično usklajenostjo). (glej Maslow 1962: 3) Spomnimo se še enkrat, da določen impulz čutne zaznave lahko povzroči stanje, v katerem je možno definirati več različnih potreb, in da ima lahko ena sama potreba v različnih situacijah več vzrokov nastanka. Torej, imejmo v mislih samo potrebo, ne pa vzroka potrebe, saj nas ne motivira vzrok, temveč naša interpretacija impulza, pri kateri imajo emocije vodilno vlogo. So motivatorji za naša dejanja, ker mobilizirajo resurse, ki so nam na razpolago. S pomočjo emocij se prilagajamo okolju in tako povečujemo naše zmožnosti za preživetje ali doseganje ciljev. Emocije in reakcije, ki jih povzročajo, so rezultat evolucije vrste in jih v končni

fazi razumemo kot strukturiran odziv na življenjsko situacijo. (Oatley in drugi, 2006) Manj smiselno je govoriti o prilagojenosti emocij in se zato bolj osredotočamo na ustreznost odziva v dani situaciji.

Če klasificiramo emocije v dve osnovni skupini, potem jih zaznamuje ali sila privlačnosti ali odbijanja. (glej Oatley in drugi 2006: 35) V tem smislu nas pozitivne emocije usmerjajo k temu, kar je za nas koristno in nas pripelje k zadovoljevanju psihičnih ali fizičnih potreb, medtem ko nas negativne ščitijo od ogrožajočih vplivov. Drugi vidik emocij je njihova sposobnost, da nas ali spodbudijo k aktivnosti ali inhibirajo naše delovanje. To nam pomaga uvrstiti katerokoli emocijo na ti dve osi. Pri emocijah moramo upoštevati, da se gibajo v kontinuumu med ekstremi teh dveh lastnosti in smo ljudje sposobni doživljati in izražati široko paleto emotivnih stanj. Trajanje emocije je še ena lastnost vredna preučevanja. Če se nahajamo pred neposredno življenjsko grožnjo, ponavadi doživljamo zelo intenzivno emocijo, ki traja sorazmerno s trajanjem same grožnje. Skrb oz. strah glede našega lastnega obstoja in varnosti je povezana tako s psihološkimi kot tudi s sociološkimi dejavniki vpliva in je posledica interpretacije grožnje usmerjene na našo fizično nedotakljivost.

Tako so v raziskavi o strahu pred smrtjo in fizično boleznijo (Robinson in Wood, 1984) obravnavali povezavo med samoaktualizacijo ter integracijo smrti v koncept življenja z anksioznostjo pred smrtjo. Odkrite so pomembne povezave med temi spremenljivkami in kažejo na obratno proporcionalno povezanost med prvima dvema pojmomoma in odvisno spremenljivko. Tukaj vidimo, da je strah pred smrtjo povezan z nekaterimi osebnostnimi lastnosti in se oseba, ki v svojem življenju dosega zastavljene cilje, tudi smrti boji v manjši meri, kot nekdo, ki se počuti tako, kot da se ne izpolnjuje skozi svoje življenje. Strah je, kot vidimo, trdno povezan z motivacijo, zadovoljitvijo potreb ter kognitivnimi strukturami, a ne le z življenjskimi okoliščinami. Strah mora biti induciran s strani notranjega ali zunanjega dražljaja – tako kot vsaka druga emocija. Enkrat, ko se strah spodbudi, so fiziološke spremembe, ki pripravijo organizem na reakcijo, avtomatične, tisto, kar pa lahko nadzorujemo, je razumevanje dražljajev, ki nas dosežejo, in izbira ustrezne reakcije na emocijo straha. Interpretacija določene situacije, ki bi lahko povzročila strah, je odvisna tako od podedovanih mehanizmov kot tudi od procesa socializacije.

Tisto, kar je pri človeku najbolj izraženo, je njegova vpetost v družbeno življenje. Preko socializacije zbiramo pomembne informacije, s pomočjo katerih oblikujemo svoje razumevanje okolice in sebe. Naučimo se, kako in kdaj izražati emociji, kot sta jeza in strah. Učenje ne izhaja le iz neposrednega poučevanja in posnemanja pomembnih drugih, temveč tudi iz socialnih in ostalih izkušenj. Koncept straha je za obravnavo dokaj kompleksna tematika, saj obstaja kar osem dimenzij straha (Hoelter in Hoelter, 1978). Da pa lahko ti strahovi izvirajo iz socialnega in celo kulturnega konteksta, nam kaže informacija, da je strah dosti manj prisoten v ruralnih okoljih kot v mestu (Bryant, 2003). Socialno okolje in celoten družbeni kontekst, ki ga zaznamuje, vpliva na osebe v tem okolju. Različni rezultati pri merjenju strahu na različnih področjih lahko izhajajo tudi iz percepcije okolja kot ogrožajočega za življenje posameznika.

Potreba po varnosti se v postmoderni dobi izraža dosti bolj pogosto v posredni kot v neposredni obliki, vendar je njena povezanost s fiziološkimi potrebami dokaj jasno razvidna. Lahko jo celo kategoriziramo v enoten razred potreb obstoja (glej Hollyforde in Whiddett 2002: 27), ki človeka napeljujejo na delovanje usmerjeno na zagotovitev čim daljšega fizičnega obstoja. Manifestacija potreb po varnosti se tako lahko v sodobni družbi organiziranega dela izraža v obliki zaščite s strani institucij javnega reda in miru, stabilne zaposlitve ter elementov delovnega razmerja, kot so varno delovno okolje, organiziranost in urejenost. Že takoj sedaj moramo poudariti, da čeprav potreba po varnosti hkrati pomeni večje zmožnosti zadovoljitve fizioloških potreb, pa jih moramo obravnavati ločeno in ne strogo pogojeno. Procesi povezave med njimi so na psihološko nezavedni ravni ter lahko vplivajo na izraznost različnih potreb, tudi tistih, ki v končni fazi ne pripeljejo do zadovoljitve fizičnih potreb. Dodaten razlog za ločeno obravnavo različnih kategorij potreb se kaže še bolj jasno pri višjih potrebah (Maslow, 1962), saj se lahko zgodi, da pomembnost osnovnih potreb obstoja začasno ali v daljšem časovnem obdobju postane manj močna kot nagnjenost k zadovoljevanju višjih potreb. V primeru potrebe po varnosti se lahko v delovnem okolju pogosto zgodi, da postane zadovoljitev hude lakote sekundarne narave glede na potrebo po ohranitvi delovnega mesta, ki pri osebi zadovoljuje potrebo po varnosti. Nenazadnje si lahko predstavljamo številne situacije, v katerih zadovoljitev nekatere potrebe zasenči nagnjenost k zadovoljitvi druge potrebe, kar ukazuje na to, da rešitve v kompleksnih okoliščinah rešujemo tudi z uporabo višjih kognitivnih procesov. (glej Vromm in Yetton 1973: 32)

3.1.2 Socialna vpetost

Vpetost v socialno strukturo in doseganje zadovoljitve kvalitativno drugačnih potreb postane bolj razvidno, če razumemo človeka in njegov obstoj kot kombinacijo celotnega psihofizičnega organizma, ki si prizadeva, da obdrži svojo strukturo tako v enotni telesni obliki kot v obliki stabilnega psihološkega mehanizma. Na podoben način kot obravnavamo celice, organe in ostale telesne strukture, lahko obravnavamo tudi naše miselne procese (Vail, 2004) – s tem, da imamo vedno v mislih, da gre za procese z drugačnimi mehanizmi delovanja. Osnovna nagnjenost pa je ta, da določena struktura zagotovi svoj obstoj v danem okolju. Podobno kot naše telo potrebuje energijo in materijo v številnih oblikah, potrebuje tudi naša psihološka struktura jaza spodbude iz zunanjih (socialnih) in notranjih (psihičnih) virov. Proces socializacije in naše trenutno socialno okolje nam omogočata zadovoljitev osnovnih psiholoških potreb, kot so ljubezen in pripadnost. (glej Hollyforde in Whiddett 2002: 35)

Potreba oblikovati in obdržati vsaj minimalno kvantiteto medosebnih odnosov je prirojena in zaradi tega med ljudmi skoraj univerzalna. (Maslow, 1962) Potrebo po pripadnosti je najti v vseh kulturah, kljub temu, da lahko pričakujemo individualne razlike v intenzivnosti in ravni tolerance primanjkljaja. Slednje si lahko razlagamo z dejstvom, da obstajajo medkulturne razlike v načinih, kako ljudje izražajo in zadovoljujejo svoje potrebe (Baumeister in Leary, 1995). Bilo bi pa zelo težko oziroma nemogoče v neki kulturi to potrebo izkoreniniti. Prav tako se zdi z vidika evolucije jasno, da je želja po oblikovanju in ohranjanju socialnih vezi dobrodošla tako zaradi preživetja kot tudi zaradi reproduktivne koristi.

Ljudje imajo potrebo zaznavati, da so medosebne vezi stabilne in se lahko nadaljujejo v prihodnosti. Takšno dožemanje odnosov je nujno za zadovoljevanje potrebe po pripadnosti. Prav tako mora subjekt čutiti, da partnerja skrbi za njegovo srečo in blagostanje, ter da ga ljubi. Idealno bi ta skrb morala biti vzajemna. Pozitivni emocionalni učinek bi tako sledil oblikovanju in utrjevanju socialnih vezi, negativne emocije pa bi sledile razhajanju, grožnji ali zavrnitvi. Ljudje, ki so socialno prikrajšani, naj bi tako razvili različne bolezenske znake, kot so znaki stresa, vedenjske ali psihološke patologije in verjetno tudi zdravstvene težave (Baumeister, Leary, 1995). Kazali naj bi povečano ciljno delovanje, ki bi bilo usmerjeno k oblikovanju razmerij.

Zgodnji topli in varni odnosi s starši so temelj varne navezanosti tudi v odrasli dobi, kar vpliva na razvoj stabilne identitete. (glej Bolwby v Žvelc 2006: 58)

V postmodernej družbi so socialne sfere vedno bolj difuzne, zato definiranje lastne identitete postane dosti bolj zahtevno za posameznika, kot je bilo v preteklih obdobjih. Nestabilna in fluidna identiteta je posledica kompleksnosti družbenih svetov, velikega števila vzorcev obnašanja, življenjskih stilov, zmožnosti komuniciranja na daljavo brez fizične prisotnosti ter infrastrukturne in informacijske povezave. (Miller in drugi, 1997)

V tako pluralnem svetu si je zelo težko, če ne celo nemogoče, ustvariti skupni simbolični svet podob. Konstrukcija skupnega izkustvenega polja je v postmodernem času zaradi velikega števila elementov, ki morajo biti vključeni v proces konstrukcije, zelo težaven in zapleten proces. Bivanje v okoliščinah postmoderne negotovosti pomeni za posameznika življenje polno stresa. Nekoč je posameznik potek dogodkov pripisoval zunanji determiniranosti, danes pa posameznik živi v pogojih družbe, v kateri prevladuje individualna odgovornost. Sprejemati odločitve v kompleksni družbi obenem pomeni sprejemati tveganje, katerega prinaša določena odločitev.

Tveganje je rezultat nepopustljive vztrajnosti družbe, ki teži k povečanju kompleksnosti – je nujnost, ki jo morata družba in posameznik sprejeti zaradi pogojev tehnološkega razvoja. (glej Kurdija 2000: 47) To, da ni več referenčnega sistema, pomeni, da ni možnosti za zunanje prevzemanje odgovornosti ali opravičevanje posameznikove odločitve. V okolju številnih možnosti, kjer vlada imperativ nujnih in trenutnih odločitev, nastajajo pogoji, ko je posameznik vselej v bližini ali na robu nekakšnega tveganja. Posamezniki se trudijo zmanjšati svojo negotovost preko povezovanja s skupinami, ki jim omogočajo utrditev lastne identitete in zadovoljitev potrebe po pripadnosti. Delovna razmerja ne predstavljajo izjeme, ker so lahko profesionalne vezi zelo močen element v osebni strukturi jaza. Delovne organizacije, njihova delovna politika in klima ter njihov odnos do delavcev so pomembni pri stopnji zadovoljitve ene od osnovnih psiholoških potreb.

Odnos osebe do družbe se še zdaleč ne konča pri zadovoljitvi osnovnih psiholoških potreb, ki omogočajo uravnotežen in stabilen obstoj psiholoških struktur, za katere smo že omenili, da lahko delujejo neodvisno od fizioloških potreb, ki lahko postanejo manj

odločujoče za posameznikovo obnašanje. V primeru identitete smo prišli do spoznanja, da človek ni odvisen od družbe le zaradi tega, ker mu le-ta zagotavlja preživetje, temveč se preko družbe in ljudi, ki so za nas pomembni, tudi definiramo in ustvarjamo samopodobo. Družba nam ne pove le, kdo smo, temveč tudi kakšni smo in kaj zmoremo. Razlike nihajo od osebe do osebe glede na to, koliko determinističen je ta odnos in v kolikšni meri določamo svojo samozavest glede na predhodne izkušnje in dosežke. Dokaj univerzalna nagnjenost ljudi k pridobivanju priznanja za svoje obnašanje kaže na informativno vrednost družbene potrditve ali zavračanja in tako usmerja naše obnašanje k socialno zaželenim oblikam vedenja. Prepletenost celotnega osebnostnega sistema kaže na to, kako do določene mere ločene in samostojne potrebe delujejo, da omogočijo zadovoljitev drugih potreb in s tem dosežejo dolgoročno zagotovitev učinkovitega delovanja organizma.

Izpostavljenost potreb po samouresničevanju in osebni rasti je odličen primer stanja, v katerem so naše dolgoročne nagnjenosti usmerjene na zadovoljitev potreb, ki izvirajo iz razvoja naših potencialov in sposobnosti. Ko govorimo o samouresničevanju, mislimo na kognitivne (znanje, razumevanje), estetske potrebe (umetniško ustvarjanje in podoživljanje) in potrebe po vsestranskem osebnostnem razvoju (glej Lamovec 1986: 166). Razvijamo jih postopoma in so relativno stabilne skozi daljše obdobje. Te ustvarjalne težnje so včasih močnejše od fizioloških, vendar pa se, če smo dolgo časa brez temeljnih potreb, zniža raven aspiracije, zato se ob njihovi zadovoljitvi ne pojavijo višje potrebe. (Maslow, 1962) Pomanjkanje občuti posameznik toliko močnejše, kolikor bolj je potreba temeljna, zadovoljstvo pa toliko večje, čim višja je zadovoljena potreba. (glej Lamovec 1986: 166) Osebe, katerih temeljne potrebe so bile v življenju razmeroma dobro zadovoljene, razvijejo višjo frustracijsko toleranco in kasneje lažje prenašajo njihovo nezadovoljenost. (Maslow, 1962) Zato so se včasih pripravljene zaradi svojih idealov odreči nekaterim temeljnim potrebam, v skrajnem primeru celo življenju. Ker so potrebe med seboj delno povezane in soodvisne, je sprememba v njihovi moči in izpostavljenosti nekaj, kar lahko pričakujemo tekom krajšega ali daljšega obdobja. Najosnovnejša posledica zadovoljitve potrebe je, da se njen pomen zmanjša, saj se napetost sprosti (glej Hollyforde in Whiddett 2002: 49). Materialno obilje postmoderne dobe po eni strani omogoča razvoj višjih potreb, po drugi strani pa zmanjšuje vpliv tistih motivacijskih dejavnikov, ki so v preteklosti delovali učinkovito.

3.2 Dejavniki zadovoljitve

Zadovoljitev potreb zaradi njihove dinamične narave ni enostavna naloga ter zahteva poglobljeno analizo posameznika in nenehno prilaganje glede na spremembo časa. Pri oblikovanju motivacijskega načrta v določeni organizaciji moramo vedno imeti v mislih raznolikost potreb, ki jih ljudje želijo zadovoljiti pri delu. Učinkovitost posameznika ima lahko večje izrazne zmožnosti, če uporabimo resurse za človekov razvoj in ne le za zadovoljevanje eksistencialnih potreb. Ker določena potreba lahko izgubi svoj motivacijski potencial, ljudi ne moremo vedno motivirati na enak način. V končni fazi – če hočemo imeti intrinzično motiviranega delavca, potem moramo imeti v mislih faktor samouresničevanja v smislu odkrivanja specifičnih individualnih potencialov.

Odvisno od tega, za katere potrebe menimo, da so najbolj izražene pri posamezniku, se lahko osredotočamo na različne elemente delovnega procesa in jih ponudimo osebi ter tako pospešimo motivacijo za delo. Vendar pa podobno kot pri samih kategorijah motivacij (fiziološke, po varnosti itd.) obstaja tudi povezanost in delna avtonomnost med različnimi oblikami zadovoljitve potreb. Povezanost se nanaša na zadovoljitev fizioloških, osnovnih psiholoških in potreb razvoja – če delavcu omogočimo (četudi na neposreden način) zadovoljitev fizioloških potreb, sčasoma ta oblika motivatorjev začneja zgubljeni na pomenu in je potrebno ponuditi nekaj več, če hočemo, da oseba (p)ostane zadovoljna (ob hkratnem zadrževanju optimalne ravni že zadovoljenih potreb). (Maslow, 1962) Po drugi strani, ko delavci percipirajo delo znotraj te organizacije kot nezmožno za zadovoljitev določenih potreb, se aktivira mehanizem kompenzacije (glej Hollyforde in Whiddett 2002: 35) skupaj s še kopico psiholoških obrambnih mehanizmov (kot je npr. racionalizacija), kar pripelje osebo do tega, da se v večji meri osredotoči na tiste potrebe, za katere organizacija omogoča zadovoljitev. Odvisno od tega, koliko ima oseba možnosti zadovoljitve določenih potreb izven delovnega okolja, je tudi to, koliko bo cenila, kar je ponujeno, in ali bo nadaljevala delovno razmerje pri tej organizaciji.

3.2.1 Optimalni delovni pogoji

Osnovne fiziološke potrebe bi morala zadovoljevati vsaka delovna organizacija, s čimer se ukvarja analiza tveganja. Nekateri od pogojev za dobro fizično počutje pri samem

delu so: dobri in ugodni delovni pogoji, prijetno delovno okolje, organizacijski standardi, prosti čas in rekreacija (glej Bahtijarević-Šiber 1999: 564). Zagotovitev kratkoročnega in dolgoročnega občutka varnosti je obvezna, če hočemo, da je delavec bolj osredotočen na delovne naloge kot pa na zagotavljanje svoje telesne nedotakljivosti. Varnost pri delu se že redno preverja in vsaka organizacija, ki utegne v delovnem procesu ogroziti varnost svojih delavcev, je podložna analizi tveganja. Analiza tveganja je sistematično evidentiranje in proučevanje vseh dejavnikov delovnega procesa z namenom ugotoviti možne vzroke za nastanek poškodb pri delu, poklicnih bolezni, bolezni v zvezi z delom in škode ter možnosti za preprečevanje, odpravljanje in zmanjševanje tveganja. Namen analize je povečati raven varnosti in zdravja pri delu z izvedbo učinkovitih ukrepov za varstvo. (Teržan, 2002)

Cilj vsakega posameznika je minimizirati tveganja in delati v varnih delovnih pogojih. Dolgoročen občutek varnosti glede določene zaposlitve je odvisen od veliko več kot le od delovnih pogojev. Strah pred izgubo službe je lahko kratkoročni motivator za delo, vendar nam ne zagotavlja zadovoljnega delavca, ki bo vložil svojo osebnost v delo, temveč se bo le izogibal kaznovanju. Zaradi podobnih razlogov lahko delavce zanima, kakšna je finančna situacija organizacije, v kateri delajo, ter kakšni so strateški načrti za prihodnost. (glej Bahtijarević-Šiber 1999: 564) Zadovoljitev potrebe po redu in urejenosti se lahko doseže tako, da se poda jasen opis dela in standardov, zagotovi dobro delovno klimo in urejene odnose z nadrejenimi.

Za eksistencialne potrebe in potrebe po varnosti je specifično to, da se od drugih potreb razlikujejo po tem, da njihova zadovoljitev najpogosteje ne pripelje do močne motivacije, temveč do nevtralne ravni zadovoljstva. (Herzberg in drugi, 1993) Ljudje zelo hitro in pogosto pozabijo na to, da so jim zagotovljeni osnovni delovni pogoji in se ne zavedajo, kakšno bi lahko bilo delo v nasprotnem primeru. Osredotočanje je dosti bolj pogosto usmerjeno na osnovne psihološke in socialne potrebe, med katere štejemo potrebe po pripadnosti in ljubezni ter (samo)spoštovanju in socialnem statusu. Ljubezen v profesionalnih okoljih redko kdaj presega odnose navezanosti, ki se jih lahko obogati tako, da se v stabilnih skupinah omogoči timsko delo in sodelovanje ter že predhodno omenjene dobre odnose z menedžerji. Pri samostojnem delu je še vedno nujna določena mera socialne interakcije, izven obveznih delovnih ur pa je koristno organizirati različna

poslovna in neformalna srečanja ter članstvo v povezanih združenjih in društvih. Učinek občutka pomembnosti se lahko doseže s poudarjanjem pomembnosti dela, ki ga delavec opravlja, z omogočanjem sodelovanja pri odločanju o projektu ter zagotovitvi avtonomije in odgovornosti pri delu. Socialni status pa se dvigne tistim osebam, ki pridobijo javno priznanje za dobro opravljeno delo ter statusne simbole in posebne privilegije. (Bahtijarević-Šiber, 1999: 564)

Najbolj kompleksne in individualno pogojene potrebe po samouresničevanju je pri posamezniku najtežje zadovoljiti, vendar so lahko motivacijski dejavniki v uspešnih primerih izjemno visoki in dolgoročni. Oseba mora v določeni meri že sama imeti izražene takšne nagnjenosti, lahko pa skozi delovni proces spodbudimo tudi človekov samorazvoj. Glede na svoje lastne preference so posamezniku lahko dodeljene naloge z visoko zahtevnostjo in pomenom za organizacijo ter tiste, ki predstavljajo izziv. Biti sposoben izraziti svojo kreativnost in načrtovati prihodnjo kariero daje osebi občutek samokontrole in samousmerjanja, kar ima za potrebe rasti večinoma pozitiven učinek. Pri zadovoljitvi te vrste psiholoških potreb je za povezanost in predanost organizaciji zelo pomembna tudi vrednostna in ideološka kompatibilnost med posameznikom in organizacijo, kar lahko za osebo pomeni močno identifikacijo z organizacijskimi cilji in njenim poslanstvom. (Bahtijarević-Šiber, 1999: 564) Čeprav je zadovoljitev psiholoških potreb delavcev dolgotrajen proces, ki zahteva nenehno učenje in prilagajanje, obstajajo empirična orodja, s pomočjo katerih lahko preverimo, ali se približujemo cilju boljšega sodelovanja med organizacijo in njenimi zaposlenimi.

3.2.2 Elementi tveganja

Stopnjo uspešnosti organizacije pri omogočanju ustreznih motivacijskih dejavnikov lahko tudi empirično izmerimo glede na prisotnost dveh nasprotujočih si psiholoških manifestacij: izgorelosti (kot skrajne posledice stresa) in zadovoljstva. Sindrom izgorelosti je prisoten na vseh področjih človeškega delovanja, kjer je prisoten stres. Razumemo ga lahko kot vzajemno delovanje tako osebnostnih kot tudi delovnih razmerij in se zato moramo zavedati, da obstajajo številni faktorji vpliva na človeka v delovnem okolju, ki lahko v končni fazi pripeljejo do izgorelosti. Da se izognemo negativnim posledicam, moramo poskušati doseči kvalitativne in kvantitativne spremembe tako na področju osebnostnih determinant, predvsem pa na področju

delovnega okolja, na katerega lahko na bolj sistematičen in celovit način vplivamo in ga korigiramo. Ergonomski ukrepi v primeru neprilagojenosti delovnega mesta se osredotočajo tako na fiziološke, psihološke kot tudi vedenjske posledice, izgorelost pa je povezana z vsemi tremi, saj so fiziološke spremembe v telesu lahko vzrok za izgorelost, na vedenjski ravni pa zaznavamo konkretne spremembe kot posledice tega psihičnega pojava. Preprečevanje in odpravljanje izgorelosti je pomembno tako iz osebnega kot organizacijskega vidika, saj so psihične težave lahko neprijetne do te mere, da se posameznikovo vsakodnevno počutje izredno poslabša, ker oseba izgubi motivacijo na številnih področjih – eno od njih pa je tudi delovno, kar je negativno za organizacijo, preko katere deluje v družbi.

Izraza stres in izgorelost se pogosto uporabljata skoraj kot sinonima, vendar je njun pomen različen in se nanaša na dva diferencirana pojava. Poglavitna razlika je v tem, da stres lahko občuti vsakdo, izgorelost pa se razvije pri tistih, ki vstopajo v kariero z visokimi cilji, pričakovanji, motivacijo in občutkom za smisel. (glej Gold in Roth 1993: 63) Stres razumemo kot krajše ali daljše neuravnoteženo intelektualno, čustveno in fizično stanje, v katerem ima oseba občutek ogroženosti, a kljub temu lahko pripelje do fizičnih, čustvenih reakcij, ki so lahko pozitivne ali negativne. Izgorelost pa se razvija postopoma, je posledica nenehnega razočaranja, neuresničenih potreb in pričakovanj, ter povzroči zmanjšano samozavest. (prav tam) Razumemo pa sicer, da je povezava med tema dvema pojmomoma zelo tesna. Raziskave (Maslach in Jackson, 1981; Perlman in Hartman, 1982) predlagajo pojmovanje izgorelosti kot emocionalne in fizične izčrpanosti, zmanjšane produktivnosti in občutka depersonalizacije. Če pojmovanje izgorelosti razširimo na vsa delovna okolja, potem lahko pojmujeemo izgorelost kot sindrom, ki se kaže telesno in čustveno predvsem na področju vedenja in mišljenja, zaznamo pa ga kot motnjo v komunikaciji človeka z okoljem. (Možina, 1994) Na področju izgorelosti je mogoče najbolj pomembno raziskovanje Maslacha in Jacksona, ki sta opredelila, da so posledice izgorelosti čustveno izčrpanje in cinizem. Za merjenje svojih postavk sta razvila Maslach Burnout Inventory (MBI), ki meri izgorelost na treh področjih in sicer: čustvene izčrpanosti, osebnega dosežka in depersonalizacije. (Katz in Fraley, 1987)

Ni pa nujno, da pride do izgorelosti samo posredno preko odnosov z drugimi ljudmi,

čeprav je ta faktor izjemno pomemben. Obstaja še dodaten vidik izgorelosti, ki je lahko pri nekaterih posameznikih, ki so sicer nadpovprečno zadovoljni in motivirani za svoje delo, vzrok za upad psihofizičnih zmogljivosti. Do tega pojava pride pri osebah, ki so idealistični, polni zaupanja vase in v druge, ter dokaj naivni glede svojih zmožnosti v dani situaciji. Dokler lovijo svoje ideale, menijo, da so zadovoljni, vendar se medtem pravzaprav poganjajo v globlje faze izgorelosti. Ko do tega stanja dejansko pride, se skoraj ne zavedajo vzroka neugodja, ki ga občutijo, in ga zato doživljajo kot osebni neuspeh. (Freudenberger, 1980)

Prof. dr. Kocmur (2006) omenja celo pandemijo depresivnih stanj, ki nam grozijo v 21. stoletju. Verjetno je več vzrokov, kopičijo pa se zaradi sodobnega načina življenja, konstantega hitenja in pritiska, prioritiziranja uspeha pred zdravjem in dobrim počutjem. Sindrom izgorelosti je le eden izmed znakov, ki opozarjajo na izjemno stisko, v katero je padel posameznik. Vrednote, ki nam jih zelo uspešno vsiljuje sodobni zahodni svet, vodijo v svojevrstno razplastitev aktivne populacije, ki pa za uspeh plačuje grozovit davek: naveličanost, izgorelost in depresivnost. (Kocmur, 2006) Postmodernizem je čas visoko razvite tehnologije, ki nam pomaga premoščati tehnološke ovire, hkrati pa nas sili k nenehnemu prilagajanju in uvajanju novih sprememb. Pahnjeni smo v hiter delovni ritem, ki ne dopušča počitka.

Stres je lahko problem tako za zaposlenega kot za organizacijo, v kateri je ta oseba zaposlena. Bistvo je, da se problemi postopoma samo še povečujejo, njihovim posledicam pa se lahko izognemo in se jim prilagodimo. Podjetja lahko v zvezi s stresom na delovnem mestu naredijo zelo veliko, ker imajo moč in vire. Organizacijski pristop se loteva problemov skupine ljudi in ne posameznika. S tem ustvarja podlago za vzajemno podporo vseh sodelavcev, s katerimi je zaposleni v stiku. Je pristop, ki krepi medsebojno spoštovanje med sodelavci, pospešuje predanost delu v delovni skupini. Organizacijski pristop z izboljšanjem menedžmenta človeških virov v celoti vzpodbuja produktivnost in kakovost življenja zaposlenih. Posredovanje na ravni podjetja, ki pospešuje funkcioniranje delovnega okolja, ima večje možnosti za izboljšavo povezanosti z delom kot posredovanje na individualni ravni (Maslach in Leiter, 2002).

Še bolj pomembno kot odpravljanje samega stresa je za postmoderno delovno okolje

nujno odpravljanje izgorelosti – prav zaradi vse večje psihološke vpletenosti posameznika v delo in organizacijo. Pri odpravljanju delovne izgorelosti se moramo lotiti analize tako posameznika, kot delovnega okolja in predlagati ukrepe, ki so prilagojeni za celotno delovno skupino, na mikro ravni pa je specifična implementacija poskusov odprave stresa in izgorelosti lahko diferencirana do mere, ki jo posameznik zahteva. Možnosti odpravljanja delovnih nevšečnosti se skrivajo tudi v uporabi tehnoloških inovacij, ki omogočajo odpravo repetitivnih delovnih sekvenc ali celo pozicij, na katerih je lahko stroj bolj učinkovit kot človek, ki vsebuje neomejene kreativne potencialne.

3.2.3 Uspešno delovanje

Uspešnost delovnega okolja se ne kaže le glede na zmanjšanje stresnih vplivov na posameznika, temveč obstajajo tudi indikatorji uspešne zadovoljitve potreb, med katerimi je zadovoljstvo z delom najpomembnejše. Koncept zadovoljstva se nanaša na številne opredelitve delovnega okolja, le-te pa zajemajo vodenje/vizijo podjetja, načrtovanje dela, kompenzacije, delovne pogoje, socialne relacije, zasnove dolgoročnih in drugih priložnosti, nivoje aspiracije in potrebe po dosežkih. (glej Rus 1994: 22).

Delovno okolje je med najpomembnejšimi dejavniki vpliva na zadovoljstvo zaposlenih. Delovna mesta, ki dopuščajo raznolikost in samostojnost, pripomorejo k posameznikovemu zadovoljstvu. Ljudje se najboljše počutijo v manjši homogeni skupini, s pomočjo katere so povezani tudi v celotno organizacijo. (glej Werther 1985: 410) Pomemben vpliv na zadovoljstvo in kakovost dela zaposlenega predstavlja pozicija v organizacijski strukturi – potrebno je delovno mesto, ki izpolnjuje osnovne zahteve posameznika, pa tudi takšno delovno okolje, v katerem lahko posameznik deluje v prid tako svojim kot tudi potrebam organizacije.

Zanimivo je pripomniti, da zadovoljstva pri delu ne moremo tesno povezati z delovno učinkovitostjo. Obstaja možnost, da je odnos med tema dvema dejavnikoma dokaj šibek zaradi vpliva obstranskih spremenljivk, ki jih brez parcialne korelacije pri analizi težko zaznamo. Govorimo o prisotnosti dejavnikov, kot so nagrade, stopnja samostojnosti, statusna pozicija ter osebnost (glej Rus 1994: 13). Naredili bi napako, če bi se zanašali na predpostavko, da bolje opravljajo svoje naloge tisti zaposleni, ki so bolj zadovoljni,

ker so mnoge sodobne raziskave (glej Werther 1985: 411) pokazale nepričakovano šibko korelacijo. Vendar to ne pomeni, da morajo delavci biti nezadovoljni, da bi dobro delali, temveč da bi morala organizacija izkoristiti naklonjenost delavcev za to, da postanejo bolj privrženi organizacijskim ciljem in s tem povečajo svojo raven aspiracije. Upoštevati moramo, da imamo opravka z različnimi osebami, in kar je za eno spodbujajoče, je lahko za drugo utrujajoče. Vzemimo primer zahtevnosti dela – premajhna kompleksnost ponavadi ne dviguje posameznikove motivacije, saj je že seznanjen z rutino nalogo, vendar prevelika zahtevnost lahko enako tako demotivira, ker osebi zniža samozavest. Najti je treba primerne naloge za različne ljudi, kar pa ni enostavno brez določene količine izkušenj in poznavanja same osebe v delovnem okolju.

Obstaja možnost, da povezanost med zadovoljstvom in delovanjem ni določena iz samo dveh komponent, ker ima na izoblikovanje motivacije močan vpliv moderiranje z nagradami za storilnost. Teorija pričakovanj pravi, da je večje zadovoljstvo odvisno od tega, ali je prejeta nagrada dejansko usmerjena na zastavljeno nalogo in ali ona izpolni posameznikova pričakovanja. (glej Hollyforde in Whiddett 2002: 65) Posameznik oceni, ali ima nagrada, ki jo pričakuje, večjo vrednost kot potrebni napor, in če je rezultat za posameznika ugoden, rezultira v zadovoljstvu. Tako zadovoljstvo postane povratna informacija za samopodobo in storilnostno motivacijo posameznika (glej Werther 1985: 411).

Uspešno delovanje organizacije je v veliki meri odvisno od stanja njenih zaposlenih. Če je interakcija med delavci in delovnim okoljem negativna, je težko pričakovati, da bodo končni rezultati zadovoljivi za organizacijo, ki si prizadeva napredovati in se razvijati. Podeljevanje nagrad tistim, ki pravilno izpolnijo svoje naloge in pripomorejo k skupni organizacijski tendenci, ni tako enostaven proces, kot se zdi na prvi pogled. V kolikšni meri in s čim nagrajevati je eno od vodilnih vprašanj dobrega menedžmenta. V postmoderni družbi se kompleksnost te naloge še mnogokrat poveča, saj nam to obdobje v razvoju človeštva odpira nove možnosti glede organizacije same družbe in nekaterih njenih elementarnih področij delovanja. Mnogokrat se denarno nagrado postavlja v ospredje motivacijskega procesa, čeprav je funkcija denarja v sodobni družbi nekoliko drugačna, kot je bila prej.

4. Denar

Nekateri razumejo denar kot samostojno motivacijsko sredstvo (Mann in drugi, 2005), drugačen pogled pa pojasnjuje, da je njegova motivacijska vrednost skrita v zelo široki sposobnosti reprezentacije ostalih sredstev, ki predstavljajo zadovoljitev človeških potreb na številnih ravneh. Denar ima številne vloge in hkrati deluje na več kot eni ravni družbenega življenja. Posamezniki mu pripisujejo pomen že na psihološki ravni glede na možnost zadovoljitve ne le ene potrebe, njegov socialni učinek je v nešteto pogledih močno determinističen, še posebej pa se kaže njegova ekonomska plat delovanja, ki se izraža preko sodobnega denarnega sistema – ta pa je nosilec osrednjega pomena pri razumevanju situacije danes, ko denar igra tako pomembno vlogo v življenju ljudi.

4.1 Denarni sistem

Čeprav je denarni sistem prisoten kot elementarni del človeške družbe še iz časov starih civilizacij, se je do danes razvil v dosti bolj kompleksen sistem, kot si utegnemo predstavljati – imenujemo ga kapitalizem. Moderna definicija kapitalizma je najverjetneje bila v času svojega nastanka pod vplivom filozofskih in ideoloških debat na koncu 19. in začetku 20. stoletja. Sedaj se ona nanaša na „ekonomski sistem, v katerem pri nadzoru kapitalnih dobrin prevladujejo privatne korporacije, ki investirajo glede na svoje lastne odločitve in ne pod državnim nadzorom, ter kjer so cene, produkcija in distribucija v glavnem določeni s strani prostega trga“ (Merriam-Webster, 1997). Po tej definiciji so glavni elementi kapitalizma naslednji:

- ekonomski sistem
- privatne korporacije
- neregulirane investicijske, cenovne, produkcijske in distribucijske odločitve
- prosti trg

Ostali elementi, okoli katerih se večinoma strinjajo njegovi podporniki kot tudi kritiki, so privatni sektor, privatna lastnina, svobodno podjetništvo, profit, neuravnotežena razporeditev bogastva, konkurenca, samoorganizacija, delovni in ostali trgi, ter težnja za lastnim interesom. Kasneje bomo videli, da so le-ti povezani in podprti z obsežno ideologijo.

Za kapitalizem se razume, da je ekonomski sistem, ki je najbolje rešil problematiko motivacije delavcev ter „ekonomski problem“, ki pravi, da je v planskem gospodarstvu nemogoče dovolj natančno določiti povpraševanje, da ne bi prišlo do velikih razhajanj med količino proizvedenega blaga oz. ponudbo in količino distribuiranega blaga oz. povpraševanjem. Kombinacija privatne lastnine in močan legalni sistem omogočila zaščito lastnine, standardizacijo in povezovanje le-te skozi enotna pravila v celoten državni sistem povečanega zaupanja zaradi prepričanja v zakonsko kazen, lažjo ocenitev tveganja investicij, večji dostop do posojil, lažje zbiranje informacij glede vrednosti ter povezavo v večje strukture družbenega delovanja, kot so nacionalni trgi in sistemi, ki omogočajo lažji prevoz blaga in dobrin. Vse to omogoča večjo produktivnost in gospodarsko rast, vendar pa ima kovanec vedno dve plati.

Neenaka razporeditev bogastva in razlike med socialnimi skupinami sta samo dva problema kapitalistične družbe, saj sta le posledici nekaterih sistemskih mehanizmov. Denar je sam po sebi imeniten izum, ki je pomagal človeku pri menjavi dobrin in storitev – univerzalno merilo. Vendar moramo razumeti, kar denar pravzaprav je, ker ima več vlog. Ena od njih je ta, da se z njim določa vrednost vseh človeških dobrin in storitev, čeprav to ni merilo realne, temveč tržne vrednosti - kot pravi Marx, „samo količina družbeno potrebnega dela, ali za izdelavo kakšne uporabne vrednosti družbeno potrebni delovni čas, določa torej velikost njene vrednosti“ (Marx, 1961: 40). Tukaj moramo razumeti, da je Marx definiral vrednost surovin tako, da je ona enaka vrednosti vložnega dela za njihovo ekstrapolacijo. Razhajanja med realno in tržno vrednostjo so več kot očitna, saj za enako blago dobimo različne cene na različnih trgih, ali pa pri različnih prodajalcih. Denar torej ni ustrezno sredstvo za merjenje katerekoli vrednosti (blaga ali storitev), saj je ta višina na trgu določena po nekaterih drugih principih, bolj natančno – ponudbe in povpraševanja. Kar pa pomeni, da ni nenavadna situacija, v kateri človeško delo v določeni panogi, v kateri je ponudba delovne sile zelo velika, dobi po načelih prostega trga vrednost blizu ničelni in omogoči manipulacijo s strani delodajalcev.

Druga anomalija glede denarja je posledica sposobnosti, da se ga naredi iz ničesar. Centralna banka ima ta monopol in ga lahko izkorišča po volji preko posojil, po drugi strani pa obstaja tudi dosti bolj mikavna metoda ustvarjanja denarja na privatni ravni in

sicer v bankah kot privatnih korporacijah. Banke namreč vedo, da privarčevani denar, ki ga državljani vložijo v banko, skoraj vedno in v zelo veliki količini, ne bo več izšel iz njihovih trezorjev. Zato so direktno postavljene v pozicijo, da lahko posojajo denar, ki ga nimajo, saj vedo, da večina ljudi ne bo zahtevala povračila svoje zaloge v bankovcih. Z virtualnim denarjem pa je možno brez večjih težav manipulirati, saj so to samo ničle v računalniškem zapisu. Manipulacija sicer ne bi bila možna, če ne bi obstajala nenehna ideološka reproducira, ki zagotavlja preživetje sistema v njenem socialnem okolju.

4.1.1 Ideološka reprodukcija

Obstajajo še številne nepravilnosti, ki jih denarni sistem, kot je kapitalizem, prinaša s seboj, in vključujejo mitološke zgodbe, kot je vprašanje toka denarja, varčevanje in produkcija, delo, kupna moč in potrošnja, vojne in mnoge druge (Marx, 1961), vendar so te nepravilnosti pogosto spregledane kot vzrok slabših življenjskih pogojev, ker njih podpirajo ideologije. Ideologije v svoji osnovi slonijo na družbenih zgodbah, te pa se naslanjajo na druge zgodbe in se tako povezujejo v smiselno celoto, ki sama sebe pojasnjuje in uokvirja. (glej Barthes 1977: 311) Sama družbena pripoved ne more obstajati brez reference na obstoječe elemente kulture, potrebuje okolje, v katerem se lahko „giblje“. Če hočemo razumeti, kako se kapitalistična ideologija reproducira, moramo raziskati razsežnosti družbeno sprejetih zgodb, katerih prisotnost čutimo v skoraj vseh porah družbenega življenja. Da bi razumeli, kje vse se kaže kapitalistična ideologija in kakšna sploh je, moramo odkriti, na kaj se kapitalizem nanaša (referira) in kateri so glavni elementi ideologije, ki se nahajajo v njenem ozadju.

Kapitalizem obsega in se predstavlja kot kompatibilen z ideologijo Zahodne družbe, ki pa svoj obstoj temelji na treh glavnih idealih:

- individualizem
- liberalizem
- demokracija

Individualizem je vrednota, ki prihaja vse bolj do izraza v področjih, v katerih prevladuje kapitalističen družbeni sistem. Nastane zaradi družbenih sprememb, ki so sledile velikemu tehnološkemu napredku, ki je sprožil spremembe v načinu proizvodnje

dobrin in v delovnih odnosih ter habitualnih navadah ljudi. Industrijska revolucija je povzročila zamenjavo človeške delovne sile s cenejšo in učinkovitejšo delovno silo strojev, kar je na trgu delovne sile prisililo delavce, da poiščejo službo v tistih dejavnostih, ki jih stroji še niso mogli opravljati. Zato je prišlo do prehoda iz primarnih (poljedelstvo) in sekundarnih (rudarstvo) dejavnosti v terciarne (storitvene) in kvartarne (računalniške) dejavnosti, kar lahko imenujemo vertikalna migracija. Hkrati pa pride tudi do fizične preselitve populacije iz ruralnih v urbana okolja (horizontalna migracija), kar pripelje do novih odnosov in družbenih navad. Zaradi potrebe po kvalificirani delovni sili sedaj lastniki proizvodnih sredstev (kapitalisti) spodbujajo neizobražene delavce, da začnejo vlagati v sebe dolgoročno, torej, na način, ki bo delodajalcem v vsakem primeru ustrezal. Izobraževanje in specializiranje tudi nagrajujejo z boljšimi delovnimi pogoji od fizičnih pogojev prek delovne dobe do finančnih nagrad oziroma plačila za delo. S tem se odpirajo nove možnosti za posameznika.

Vendar je individualizem še bolj posledica dogajanj, ki so se odvijala v ekonomiji držav v nadaljevanju zgodovinskega razvoja. Zaradi vse večjih produktivnih zmožnosti zaradi vpeljave avtomatičnih sistemov proizvodnje, kot je Fordov tekoči trak, je prišlo v nacionalnem gospodarstvu industrijsko razvitih držav do določenega razhajanja. Po eni strani se je večal BDP (bruto družbeni proizvod) oziroma produkcijske zmožnosti so naraščale, po drugi strani pa potrošnja prebivalstva ni sledila predhodno omenjenemu fenomenu. Posledično je prišlo do hiperprodukcije oziroma presežnega blaga na trgu, ki pa ga nihče ni mogel kupiti zaradi premajhne kupne moči prebivalstva. Ta je posledica nezaposlenosti zaradi restrukturiranja v delovne sfere, kjer se zahteva kvalificirana in ne le navadna fizična delovna sila, in posledica varčevanja s strani potrošnikov. Zaradi tega so morali kapitalisti iznajti nekakšen nov način povečanja svoje prodaje oziroma povečanje prodaje na tisto točko, ki je dosežena z optimalno uporabo produkcijskih sredstev. V tem obdobju lahko zaznamo povečane investicije s strani podjetij v marketinške dejavnosti, katerih naloga je povečati in po potrebi ustvariti povpraševanje po določenem produktu. Kar nas pripelje nazaj do teme individualizma, saj so oglaševalci skozi raziskave in izkušnje prišli do zaključka, da je najboljši način prodaje izdelka tak, da se potrošnika naslovi kot posameznika, ki, če hoče svoje življenje v družbi ustvariti čimbolj ugodno, rabi materialne produkte, ki bodo definirali njegovo identiteto in družbeno pripadnost. Torej, individualizem je posledica kulture

oglaševanja v kapitalističnem kontekstu.

Liberalizem se navezuje na ideal individualnega človeka, saj pravi: da bi bil posameznik v poziciji izpolniti svoje osebne potrebe in želje, rabi svobodo oziroma prosti trg, na katerem lahko ponudi sebe kot vredno blago in dobi v zameno individualno zadovoljitev. Skupaj z individualizmom ta dva ideala zanikata občutek družbene pripadnosti in solidarnosti, ker postavljata v ospredje (od družbe svobodnega) posameznika. Liberalizem vsebuje v sebi povezavo z ekonomskim konceptom svobodnega trga, oziroma ideologije *laissez faire – laissez passer*, ki zahteva popolno ali pa skoraj popolno svobodo tržnega mehanizma in neumešavanje države v le-tega. Torej, svoboda posameznika se povezuje s svobodo trga in se na takšen način poskuša ta dva pojma znotraj kapitalizma združiti v enoten pomen.

Tretji ideal, ki se ga poskuša povezati le s konceptom kapitalizma, je pojem demokracije, za katero je pomembno poudariti, da jo je napačno enačiti ali povezovati neposredno z obstojem kapitalizma, saj opisuje obliko vladavine nad socialnimi zadevami, kapitalizem pa je oblika ekonomskega sistema. Ta ideal, kot tudi ostala dva, ki sem ju omenil zgoraj, pomaga lažjemu zasidranju pomena kapitalizma v medijskih besedilih in z legitimacijo teh treh družbenih idealov se legitimira tudi sam pojem kapitalizma. Družbeni sistemi se legitimirajo in reproducirajo na številne načine – z ideologijo, represivnimi merami, pozicijami moči, izobraževanjem, množičnimi mediji ... Tisti najbolj vidni sistemi legitimacije so pravzaprav obenem tisti najmanj prisotni, saj je ponavadi v interesu vladajočih uporabljati fizično silo le v skrajnih primerih zaradi potrate resursov in nevarnosti, ki jih takšne metode pripeljejo s sabo (kot je civilna vojna). Najbolj prisotni so sistemi ideološke reprodukcije, saj so tudi najučinkovitejši, ker v primeru, da so uspešni, pripeljejo do tega, da občinstvo, na katero je ideološko sporočilo namenjeno, ponotranji vrednote, ki jih poskušajo razširiti tisti, ki imajo v lasti sredstva za oblikovanje javnega mnenja.

4.1.2 Relativna pravičnost

Danes se nam kapitalistični sistem prikazuje kot najbolj, če ne celo edini, pravični in meritokratski sistem. Sistem, v katerem lahko vsak uspe in uresniči svoje sanje. Sistem,

ki nagrajuje najboljše, najbolj sposobne, najbolj inovativne. Sistem, ki s pozitivno selekcijo poskrbi, da posamezna mesta zasedajo za to najbolj usposobljeni posamezniki, tako da lahko celotna družba optimalno funkcionira. V tem obče razširjenem mitu lahko preberemo več problematičnih postavk. Najprej postavka o pravičnosti: pravičnosti je več vrst, zato je najprej potrebno doseči konsenz o tem, kakšno pravičnost si želimo.

Če pod pojmom »pravična družba« razumemo družbo, ki si prizadeva za čim večjo blaginjo čim večjega števila ljudi in je pripravljena poskrbeti tudi za svoje manj uspešne, šibkejšje člane, potem lahko deregulirani kapitalizem označimo kot primer nepravičnosti. Razlikujemo torej deklarirano pravičnost ali svobodo ter dejansko pravičnost, za kateri pa ni nujno, da se v realnosti vedno ujemata. Postavka, da imajo vsi enake možnosti, od njihove sposobnosti pa je potem odvisna njihova uspešnost, v neoliberalističnem sistemu niti slučajno ne drži. Da je to v najboljšem primeru iluzija, kaže že visoka stopnja samorekrutacije elit in nizka družbena mobilnost. (Longhurst, 2007) Potrebno se je zavedati, da v močno stratificiranih družbah s slabimi socialnimi storitvami in slabim sistemom javnega šolstva, tisti iz nižjih družbenih slojev nimajo skoraj nikakršne možnosti, da bi se v kapitalistično tekmo sploh vključili, kaj šele napredovali ali zmagali.

Pogosto smo priča situacijam, v katerih vidimo, da imajo le redki priložnost uresničiti svoje deklarirane neodtujljive pravice, saj jih pravna država ne more ščititi pred ekonomskimi, političnimi ter kulturnimi vzorci, ki jih postavljajo v položaj, v katerem dejansko ne morejo uveljaviti svojih pravic. Med temi vzorci obstajajo številni principi in pravila, ki slonijo na liberalnih pogledih in predpostavkah – na tistih, ki so v času njihovega nastanka zagotavljale več pravic za čim večje število posameznikov. Z razvojem kapitalizma in socialnimi odnosi, s katerimi ta sistem prodira v vse pore družbenega življenja, kapital postaja glavno sredstvo in gonilna sila, ki ljudem lahko omogoča realizacijo svojih pravic. Zaradi mehanizmov prostega trga, ki obvladujejo ekonomsko sfero kapitalistične ureditve, je razporeditev teh dobrin redko kdaj prilagojena tako, da zadovolji tiste, ki potrebujejo največ zaščite svojih človekovih pravic.

Koncentracija trga je le ena od posledic kapitalističnega načina proizvodnje, vendar se

ta proces ne odvija le na trgu produktov, temveč tudi na trgu informacij in idej. V zadnjih dvajsetih letih je značaj lastništva medijev doživel radikalno spremembo povzročeno s spremembo v pravnih predpisih, ki urejajo medije. Pred to spremembo so bile različne oblike medijev v lasti ločenih medijskih družb. Zdaj pa so mediji vse bolj v lasti le nekaj družb. Po spremembah, ki jih je FCC (Federal Communications Commission) napovedal junija 2003, večina dejansko pričakuje, da bomo čez nekaj let živeli v svetu, kjer le tri družbe nadzorujejo več kot 85 odstotkov medijev (glej Lessig 2005: 181).

V zadnjih 20-tih letih so se velikanske transnacionalne korporacije – med katere štejemo tudi medijske hiše – razvile v vodilne centre ekonomsko-politične moči ter kot take spadajo med najvplivnejše akterje oz. promotorje globalnega neoliberalizma. Njihova ekonomsko-politična moč se je razrasla do meje, ko lahko upravičeno govorimo o ogroženosti demokracije in temeljnih svoboščin, popolnem koloniziranju javnega prostora, aktivnem oblikovanju politik, poseganju v znanost – skratka, o njihovi zažrtosti v vse pore družbenega življenja. V nasprotju z ekonomsko močjo je politična moč korporacij precej težje izmerljiva. Čeprav lahko o njej bolj ali manj samo ugibamo oz. jo merimo zgolj posredno, pa o prepredenosti politike in korporacij zgovorno priča že podatek, da je 82 ameriških top-korporacij v volilnih kampanjah leta 2000 preko političnih teles prispevalo 33 milijard dolarjev. (glej Anderson in Cavanagh 2000: 4).

Čeprav je kapitalizem bil družbeni sistem, ki je zelo učinkovito izkoristil vzpon produkcijskih zmožnosti, ne moremo trditi, da so dobrobiti tehnološkega napredka dostopne širokim množicam v tolikšni meri, kot bi lahko bile. Predvsem ne moremo trditi, da je kapitalizem sistem, ki naj bi kot svojo osrednjo nalogo vzel zadovoljevanje človeških potreb, temveč sistem, ki je ustvarjen zaradi interesov močne družbene manjšine. Koncentracija moči in bogastva je naravna posledica denarnega sistema, v katerem je možno kopičiti gospodarsko moč in jo uporabiti za nadzorovanje delovnih prizadevanj drugih članov družbe. Če hočemo dejansko uporabiti sodobne produkcijske moči (ki slonijo na tehnološko visoko razviti infrastrukturi) za povečanje življenjskega standarda in dobrobiti velikega števila ljudi, se moramo obrniti na alternativne oblike produkcije in še bolj pomembno načine distribucije tako materialnih kot intelektualnih produktov.

4.2 Alternative družbi lastnine

Ukrepi, ki naj bi izboljšali situacijo, so pogosto predstavljeni kot nesmiselni, saj se vedno predpostavlja linearni potek družbenega razvoja, ki izvira iz evropocentričnega pogleda na svet. Vsaka sprememba naj bi bila na slabše, saj naj bi se zgodovina razvijala po najbolj smiselni poti, kar pomeni, če onemogočimo njen „naravni“ razvoj, bi to pomenilo prekinitev napredka ali celo degradacijo stanja. Vendar takšno pozicijo težko sprejmemo, saj obstajajo številni primeri, ki gradijo na obstoječem stanju, ga izboljšajo in ob tem nudijo dodatne možnosti za družbeni razvoj. Predstavimo lahko konstruktivne rešitve tako na intelektualnem področju, ki je neposredno navezano na proizvodne dejavnosti, kot tudi na področju organizacije dela in družbe na splošno.

4.2.1 Intelektualna pluralnost

Posledice osredotočanja lastnine v rokah le redkih so nevarne ne le iz vidika pravičnosti, temveč tudi glede na slabšanje kreativnega procesa inovativne produkcije novega znanja, ki je osnovna gonilna sila družbenega napredka. Na nevarnost izgube raznolike vsebine in dostopa do znanja opozarja tudi več različnih svetovnih gibanj, med njimi tudi neprofitna organizacija Creative Commons. Njen pristop k nasprotujočim si interesom lastnikov avtorskih pravic in splošne javnosti je proaktiven (Bogataj Jančič, 2005: 21).

Na fenomen povečevanja avtorske pravice v okolju, ki na drugi strani ponuja do sedaj nikoli viden dostop do vsebin in informacij, se odzivajo t. i. odprte licence. V uporabi jih je več vrst, najpopularnejša in najstarejša med njimi je gotovo GNU GPL (ang. General Public License) za software, med ostalimi pa izstopajo Creative Commons licence.

Popularnost odprtih licenc Creative Commons, s katerimi se lahko zaščitijo različne vsebine, je v porastu. Marca 2005 je bilo tako na internetu objavljenih že več kot 10 milijonov del pod eno izmed licenc Creative Commons (glej Liang 2005: 77). Lessig, ustanovitelj in predsednik projekta Creative Commons, skuša obvarovati interese javnosti pred zasebnimi z licencami, ki se odzivajo na izzive in grožnje digitalnih tehnologij. Zdaj prevladuje slogan „nekatero pravice pridržane” in ne več „vse pravice pridržane”. Creative Commons teži k ponovni vzpostavitvi ravnotežja med vzpodbudo ustvarjalcem za nadaljne ustvarjanje in prostim uživanjem ustvarjalnih del pri

uporabnikih digitalnih tehnologij. Kajti „če seštejemo učinek spreminjajočega se zakona, koncentriranih trgov in spreminjajoče se tehnologije, ugotovimo, da še nikoli v naši zgodovini ni imelo manj ljudi zakonsko pravico do nadzora večjega dela razvoja naše kulture kot zdaj“ (Lessig, 2005: 189).

Licence Creative Commons so tako alternativni dopolnilni model klasičnega avtorskega prava, ki omogočajo avtorjem, da svoja dela ponudijo javnosti tako, da svobodneje krožijo med uporabniki, vseeno pa zadržijo vse tiste pravice po avtorskem pravu, za katere menijo, da jih na delih morajo zadržati. Tak model ponujanja avtorskih del, kjer so le „nekatero pravice pridržane“, ni v nasprotju z avtorskim pravom, ampak temelji na avtorski pravici, kot je določena v zakonu. Ustvarjalec svoje delo objavi v elektronski obliki (na primer na svoji spletni strani) in ga brez dodatnega posredovanja pravnikov opremi z eno izmed Creative Commons licenc, ki natančno določajo, katere uporabe njegovega dela so dovoljene in katere pravice so pridržane. Vse licence predvidevajo, da morajo vsi uporabniki priznati avtorstvo prvotnemu ustvarjalcu, obenem pa z njimi avtor dovoljuje uporabnikom, da prosto reproducirajo, distribuirajo, predvajajo in izvajajo njegova dela v skladu z željami, ki jih avtor izbere. Osnovni pogoji licence, med katerimi avtor izbira, so (Bogataj Jančič, 2005: 21):

- avtor lahko dovoli le uporabo v nekomercialne namene, lahko pa dovoli tudi komercialno rabo;
- lahko dovoli predelave dela, in če dovoli takšno predelavo, potem mora tudi naslednji uporabnik takšno derivativno delo licencirati pod istimi pogoji kot original;
- avtor z licenco ne more omejiti izjem od avtorske pravice, kakor so določene z avtorskim zakonom;
- avtor z licenco tudi ne more omejiti moralnih pravic, ki mu pripadajo po zakonu.

Postopek uporabe licence Creative Commons je preprost. Ustvarjalec oziroma avtor sebi prilagojeno licenco „prilepi“ k svojemu objavljenemu avtorskemu delu, obenem ga opremi tudi s sloganom „nekatero pravice pridržane“. Na ta način posreduje uporabnikom svojih del obvestilo, katere svoboščine jim je naklonil in katere pravice v skladu z zakonom si je pridržal. Uporabniki na tak način varovanih avtorskih del, kjer

so le „nekatero pravice pridržane”, ne kršijo več pravic ustvarjalcev/avtorjev, kakor bi jih sicer, če bi bila dela objavljena le pod pogoji „vse pravice pridržane” in brez priskrbljenega dovoljenja imetnika avtorske pravice. Internet kot zbirka najrazličnejših vsebin nima vedno podatkov o avtorstvu nekega dela, ustvarjalca oziroma avtorja je včasih zelo težko najti in od njega pridobiti potrebno dovoljenje za uporabo avtorskopravno varovanega dela.

Creative Commons licence tako predstavljajo pomik od avtorskega prava k pogodbenemu, kjer licenca opravlja vlogo dovoljenja. Z licenco se sicer ne more podeliti več pravic, kot jih zakon zagotavlja, vendar pa lastniku avtorske pravice ni treba vseh pravic uveljaviti v licenci in jih lahko prejemniku licence prepusti brez plačila. To je glavna značilnost odprtih licenc, kamor spadajo tudi licence Creative Commons (glej Liang 2004: 26). Paul Keller, predstavnik Creative Commons International, opredeljuje pet skupin uporabnikov licenc Creative Commons. Pragmatiki so tisti ustvarjalci, ki želijo svoje delo distribuirati čim širšemu krogu ljudi in s tem pridobiti nove podpornike; idealisti so ustvarjalci predani principom „sharinga”, za katere sta rekontekstualizacija in poustvarjanje njihov umetniški izraz; učitelji in akademiki so avtorji in ustvarjalci, ki jim je širjenje in izmenjava znanja poklic; novinarji pa so ustvarjalci in avtorji, ki poročajo o dogodkih, ki so jim bili priča (Keller 2005). Na splošno velja, da so licence Creative Commons prvenstveno namenjene ustvarjalcem in avtorjem, ki nimajo velike pogajalske moči ali kapitalskih sredstev, s katerimi bi se lahko pogajali s posredniki, vendar pa imajo dostop do interneta. Ta jim omogoča, da še zmeraj dosežejo široko množico z razmeroma nizkimi stroški. Tako ne načrtujejo le strategije distribucije dela, ampak tudi strategijo tržnega komuniciranja in novih načinov pridobivanja sredstev na podlagi svojih avtorskih pravic. Ob morebitnih kršitvah avtorskih pravic so licence Creative Commons pravni dokument, ki se ga lahko uporabi na sodišču (glej Liang 2004: 36).

Lessig opozarja, „da so normalna in spontana obnašanja uporabnikov postala kriminalizirana: izmenjava avtorskih del med prijatelji, predelave avtorskih del, presnemavanje legalno pridobljenih izdelkov ... Avtorska zakonodaja zato danes ustvarja na milijone 'kriminalcev', ki so zasebno prepričani, da ne počno ničesar slabega“ (Kučić in Ceglar, 2005: 20).

Za razumevanje idejnega ozadja znamke Creative Commons je pomembno, da si ogledamo zgodovinski razvoj avtorskega prava v ZDA, saj le tako lahko razumemo bistvena načela, na katerih sloni ideja za znamko, kakršna je Creative Commons. Prav tako je pomembno opozoriti tudi na razlike glede vloge avtorskega prava v ZDA in v Evropski uniji. V ZDA je namen avtorske pravice spodbujanje ustvarjanja, zato govorimo o teoriji vzpodbude, ki je izhodišče vsakršne refleksije o funkciji avtorske pravice v celotnem pravno-političnem sistemu. Avtorska pravica zato ni sama sebi namen, ampak je upravičena le, kolikor je dokazljivo, da res spodbuja ustvarjanje, v okviru česar je določen tudi njen obseg (glej Lessig 2005: 349). Pomenljivo je, da se teorija spodbude v kritikah avtorske pravice, ki se pojavljajo v Evropi, večinoma nereflektirano prevzema, kakor da bi bil to namen avtorske pravice tudi pri nas oziroma kakor da bi tudi za evropske dežele veljala ustava ZDA. A take določbe ni v nobeni ustavi evropskih držav ali ustanovnih pogodbah Evropske unije niti v zakonih o avtorskih pravicah. V Evropi se avtorska pravica utemeljuje predvsem s teorijo nagrade: avtor je doprinesel nekaj novega, avtorsko delo, za katero sta kultura in družba bogatejši, za kar ima po principu pravičnosti pravico do nagrade. Najpogostejša utemeljitev teorije nagrade pa je osebna teorija: avtor je v avtorskem delu izrazil del svoje osebnosti, zato je tudi avtorsko delo „del“ njegove osebnosti, ki ga daje na razpolago javnosti. Za uporabo dela njegove osebnosti pa ima pravico do poplačila (glej Lessig 2005: 349).

Obstaja pa tudi tretja pot – avtorske pravice kot zaščita avtorjevega moralnega prava (v smislu, kdo je to naredil in kako hoče, da se njegovo delo uporablja). Po tej tretji poti je pa Creative Commons nekaj, kar je dober začetek, kot sredstvo, vendar je koncept potrebno razširiti tako, da imajo avtorji še več svobode odločanja (vendar ne v smislu monopoliziranja samo za nekatere). Z uporabo licenc Creative Commons se krepi dve vrednoti in sicer spoštovanje ustvarjalnih dosežkov posameznika in njegova svoboda. Prav licence kot pravno orodje zagotavljajo svobodno in zakonito kroženje del ter spoštovanje avtorskih pravic tako, da ustvarjalci pravice uveljavljajo na enostaven način in v obsegu, ki jim najbolj ustreza.

Avtorsko pravo je racionalno zastavljen mehanizem za spodbujanje ustvarjalnosti z zagotavljanjem ekonomskih in moralnih pravic ustvarjalcem in kot obča in uzakonjena spodbuda za napredek celotne družbe. Krizo avtorsko pravnega režima so povzročile digitalne tehnologije, ki so odprle neizmerne možnosti reproduciranja in širjenja del ter jo zaostriale zakonodajne spremembe, sprejete predvsem na zahtevo velikih industrij, ki so skušale nezakonito kroženje del zamejiti. Avtorska pravica se je zapisana v zakonih razširila do svojih absolutnih meja, pri čemer so se omejile pravice uporabnikov, vendar to ni zmanjšalo množičnih kršitev. V sistem intelektualne lastnine oziroma avtorskega prava je dandanes vpleten že skoraj vsak posameznik, četudi le za lastno (nekomercialno) uporabo. Trenutni režim avtorskega prava, apliciran na tehnologije, ki jih je ponudilo novo tisočletje, lahko imetnikom avtorskih pravic ponudi moč nad razvojem in razširjanjem kulture, ki je prej nismo poznali. Ta moč lahko ogrozi velik potencial digitalnih omrežij za razširjanje znanja in kulture ter zaduši priložnosti raznolike kulturne ustvarjalnosti.

V strahu pred izginotjem digitalnih arhivov postaja vse bolj jasno, da le splošna dostopnost omogoča njihovo preživetje. Doba moderne, tako zaznamovana s fotografijo, filmom in psihoanalizo na eni, ter parlamentarno demokracijo na drugi strani, ima v postmodernizmu potencial, da se izteče v red, v katerem bo vsak dajal po svojih možnostih in jemal po svojih potrebah. Podobno o svobodni kulturi razmišlja tudi idejni vodja in ustanovitelj organizacije Creative Commons, Lawrence Lessig. Z uporabo tržnih principov znamke se Creative Commons odziva na preveč toga pravna pravila v avtorskem pravu in na spremenjene okoliščine ustvarjanja kot posledice razvoja digitalnih tehnologij, medijev in načinov kulturne produkcije. Glavni namen znamke Creative Commons zato ni v doseganju večjega dobička kot pri običajnih komercialnih znamkah, temveč v spodbujanju prostega pretoka avtorskopravno varovanih del na internetu. Pri tem je treba poudariti, da ne gre za negacijo privatne lastnine, temveč le za korekcijo avtorskopravnega sistema. Znamka Creative Commons je globalna znamka, verjetno tudi že znana znamka, ki namesto, da bi ustvarjala dobiček, ustvarja svobodno kulturo. Celotna analiza znamke Creative Commons kaže na svojstven in inventiven pristop uporabe instrumentov intelektualne lastnine, katerih glavni cilj je vedno varovanje pravic. (Lessig, 2005)

Znanje je ikona sodobne družbe. Brez znanja in znanosti, ki slikovito izražata intelektualni napredek družbe, si danes ni več mogoče predstavljati vsakdanjih družbenih pojavov in sprememb. Vsakdanja realnost je namreč prežeta z njunimi izsledki, ki omogočajo višji življenjski standard ali celo sam obstoj človeške civilizacije, kot jo poznamo danes. Seveda se hkrati moramo zavedati, da so znanstveni dosežki le orodje, ki je lahko uporabljeno na pozitiven ali negativen način. Ta argument lahko gre le v prid splošnemu dostopu do informacij, saj s tem povečujemo možnosti, da se nevarnosti, ki nam jih znanost in tehnologija prinašata, lažje odkrijejo in odpravijo.

Znanje danes ni več le želja posameznika, temveč postaja temeljna družbena dobrina, od katere je odvisen celoten kulturno-gospodarski razvoj in napredek sodobnih družb. Nova ekonomska vloga znanja je sprožila številne družbene spremembe tako na ravni medosebnih odnosov kot tudi na institucionalnih ravneh. Kako uspešen bo posamezen družbeni akter, skupina ali država, je danes vse bolj odvisno od stopnje razpoložljivega znanja in skladnosti s kompleksnim, dinamičnim in nepredvidljivim družbenim okoljem. Ker znanje predstavlja temeljni kapital sodobne družbe, je razumljivo, da ga je potrebno primerno zaščititi. Vendar pa ravno vprašanje glede ustreznosti zaščite znanja oziroma uveljavljanja pravic intelektualne lastnine odpira eno temeljnih družbenih dilem. Sodobnega družbenega sistema si namreč ni moč predstavljati brez ustrezne pravne zaščite znanja, hkrati pa ravno uveljavljanje pravic intelektualne lastnine ogroža temeljna načela vsake demokratične družbe ter obenem omejuje njen intelektualni razvoj. V tem smislu predstavlja iskanje optimalne rešitve problema zaščite znanja kompleksno problemsko polje, ki ne poteka brez zapletov.

Intelektualna lastnina je le eden od primerov, ki kaže na to, da so se družbeni odnosi v sodobnem času spremenili ob hkratnem bolj podrobnem razumevanju vloge denarja. Prosta distribucija znanja postane samoumevna, spodbuja individualne interese na škodo interesov večje skupnosti. Družbeni sistem, ki bi manifestiral interese posameznikov v prid splošne družbene blaginje namesto dobrobiti le omejene izbrane družbene manjšine, bi bil bolj prilagojen današnjemu visoko tehnološkemu razvoju, ki za svojo uresničitev zahteva visoko stopnjo sodelovanja.

4.2.2 Sistem energetske distribucije

Skozi zgodovino je sodelovanje postalo ena od osnovnih lastnosti interakcije znotraj človeške vrste. Razloge za to lahko najdemo tudi med empiričnimi dokazi, npr.: znanstveniki, ki preučujejo človeško delovanje v socialni situaciji so prišli do sklepa, da imajo tiste skupine, v katerih člani med seboj sodelujejo, pretežno večje možnosti za doseganje svojega cilja, kot pa tiste, ki tega ne počnejo (Colman, 1995; Friedl, 2003). Po drugi strani pa so zaznali, da se ljudje v ekonomskih situacijah obnašamo bolj ali manj sebično, racionalno (v ekonomskem smislu), ter da si prizadevamo biti čim bolj informirani, kar so osnovne predpostavke teorije iger (Heap in drugi, 2004). Naše delovanje je odvisno tudi od tega, kako nas kultura uči, kakšne vrednote in sisteme delovanja nam predstavlja kot najbolj učinkovite za preživetje in zadovoljitev naših potreb in želja.

Obstajajo torej številne teorije in prakse, ki na mikro in makrosocialni ravni definirajo idealne sisteme, ki naj bi regulirali delovanje posameznikov, tako da se dosežejo cilji v skladu z določenimi vrednotami, h katerim je družba bolj pozitivno nagnjena. Prav med njih lahko uvrstimo tudi tehnokracijo, ki jo definiramo kot „teorijo in gibanje, najbolj prepoznavno okoli leta 1932, ki zagovarja nadzor nad industrijskimi resursi, reformo finančnih institucij in reorganizacijo socialnega sistema zasnovano na sklepih tehnologov in inženirjev“ (www.dictionary.com). Slovar slovenskega knjižnega jezika nam podaja naslednji pogled na pojem tehnokracije: „družbeni sloj, ki v politiki, gospodarstvu poudarja odločilno vlogo tehnike, proizvodnje“ (SSKJ, 1998) ali uveljavljanje le-teh idej. Gre torej za alternativen pogled na družbeno vodenje in način sodelovanja med posamezniki ter družbenimi skupinami, s posebnim poudarkom na vodilni vlogi izobraženih strokovnjakov na področjih, ki jih obvladajo. Severnoameriški tehnokrati pojasnjujejo, zakaj so se odločili prav za besedo „tehnokracija“ (The Northwest Technocrat, 1965:11):

Besedo smo začeli upoabljati zaradi tega, ker smo poskusili najti besedo, ki je deskriptivna in pri pregledu besed 'demokracija', 'avtokracija', 'plutokracija' smo došli – 'demokracija' (z uporabo kombinacija grške besede 'demos') – vladavina mnogih; 'plutokracija' – vladavina bogastva; in 'avtokracija' – vladavina enega; ter smo izbrali kombinacijo 'tehnokracije', ki pomeni vladavino znanosti in veščin.

Teorijo tradicionalne severnoameriške tehnokracije lahko razdelimo v tri konceptualna področja: tehnokratičen pristop, ekonomski sistem ter družbeno-politični sistem. Osnova tehnokratičnega pristopa je pojasnitev vpliva tehnologije na človeško družbo, spremembe, ki so nastale zaradi novih produkcijskih metod in orodij. “Postane očitno, da je naša industrijska revolucija v zadnjih dvesto letih razvoj, ki je radikalno drugačen od kateregakoli predhodnega obdobja v zgodovini sveta, in če ga vzporejamo z vsemi dotedanjimi razvoji, le-ti postanejo nepomembni po svoji moči” (razni avtorji, 1934). Očiten je torej poudarek na tehnološkem razvoju kot determinanti socialnega razvoja.

Tehnokrati trdijo, da smo zaradi uporabe strojev in energetsko bogatih naravnih virov (e.g. les, premog, nafta, plin, uran) danes dosegli stopnjo tehnološkega razvoja, ki nam omogoča popolno preobrazbo družbenega mehanizma. Izvirajo iz treh predpostavk (razni avtorji, 2004) – če imamo na določenem geografskem področju:

- dovolj potencialov v naravnih virih, ki so dostopni za uporabo,
- visoko tehnologijo, ki lahko predela dane vire v končne produkte in
- dovolj večših delavcev, ki lahko vodijo tehnološko infrastrukturo,

potem se lahko doseže stanje obilja, kjer je „fizični produkcijski maksimum določen z maksimumom javne potrošnje“ (razni avtorji, 1934), oz. proizvodnja doseže takšno raven, na kateri se lahko zadovoljijo vse potrebe in želje vsakega posameznika na tem geografskem področju. Tukaj pa tehnokrati izhajajo iz predpostavke, da človeške potrebe in želje niso brezmejne, temveč da lahko vsaka oseba fizično porabi v 24-ih urah le omejeno količino surovin in produktov.

Da se pa danes dejansko približujemo temu stanju, tehnokrati podkrepljujejo z analizo produkcije (a) na severnoameriškem kontinentu (ZDA in Kanada) skozi čas, količino ur človeškega dela po enoti produkcije (b) ter vlogo človeškega dela v produkcijskem procesu glede na vlogo strojnega dela (c). Rezultati njihovih analiz ter predvidevanja za razvoj danih spremenljivk v prihodnosti kažejo, da se skupna produkcija povečuje, količina ur človeškega dela po enoti produkcije zmanjšuje, kar pomeni, da se vloga človeškega dela v produkcijskem procesu glede na vlogo strojnega dela v ogromni meri zmanjšuje. Drugače povedano, proizvedemo lahko več, delamo pa manj, ker naše fizično delo zamenjujejo stroji in uporaba naprednih tehnoloških metod produkcije.

Tehnokrati pravijo (razni avtorji, 1934:150), da zaradi tako korenitih sprememb današnji sistem distribucije dobrin ni prilagojen tako, da bi omogočil najvišji življenjski standard za največje število ljudi:

Kolektivno gledano, plače in najemnine so neposredno proporcionalne vsoti ur človeškega dela, ki jih potrebujemo za delovanje družbenega sistema. Zaposlitev, kot smo videli tudi drugje, je odvisna od količine proizvodnje kot tudi od ur človeškega dela po enoti izdelka. V tem procesu, kot že vemo, vsota produkcije izgublja svojo rast in ure človeškega dela se nenehno zmanjšujejo.

Kot rešitev za ta problem tehnokrati predlagajo odmik od današnjega monetarnega sistema in prevzem sistema energetske distribucije (energy accounting), kar bi pomenilo, da se pri ceni produktov ali storitev ne uporablja tržno določena cena, temveč količina energije porabljena pri tem postopku (razni avtorji, 1975:32). Ker je vsoto energetskega potenciala na danem geografskem področju možno izračunati, nam preostane le to, da ta potencial razdelimo med celotno populacijo na tem področju. Tradicionalni tehnokrati predlagajo enakomerno razdelitev prihodka med vse državljane na enak način oz. v enaki meri, ne glede na to, koliko ur človeškega dela so vložili v družbeno produkcijo (prav tam). Na takšen način bi zagotovili enak življenjski standard za vse člane družbe, višina tega standarda pa bi bila odvisna od energetskega potenciala danega geografskega področja. Osredotočanje je torej na to, da bi bile vse potrošniške potrebe zadovoljene in bi bilo hkrati ustvarjeno ravnotežje med produkcijskim potencialom (oz. ponudbo) in povpraševanjem z uporabo razpoložljivih resursov.

Vendar tehnokrati ne predlagajo le spremembe na področju ekonomije, temveč tudi na področju javne uprave in vladanja. Menijo, da so današnji politični sistemi neučinkoviti, saj ne postavijo "prave osebe na pravo mesto", kar pa dejansko pomeni, da zastopajo ureditev, v kateri bi vladala meritokracija – sistem družbene ureditve, v kateri bi posameznikovo mesto v družbeni strukturi (funkcijo, ki jo posameznik opravlja) določile njegove sposobnosti namesto premoženja (plutokracija) ali popularnosti (demokracija).

Kot primer takšne vladavine so predstavili, kako je deloval Bellov telefonski sistem v 19. stoletju. Pozicija, ki je zaposleni osebi v tem podjetju bila dodeljena, je bila odvisna

od priporočila njenih sodelavcev in od potrditve, ki jo je oseba dobila od svojih nadrejenih, pri tem pa sta obe skupini bili popolnoma ozaveščeni glede tehnične zahtevnosti danih nalog in tehnične sposobnosti kandidata (razni avtorji, 1975:27). Tukaj se je nakazala še ena lastnost organizacijske strukture, ki jo tradicionalni tehnokrati zastopajo in sicer hierarhičnost in centraliziranost. Posamezniki so odvisni od tega, ali jim njihovi nadrejeni odobrijo gibanje med pozicijami v organizaciji, ali pa ostanejo na istem mestu, čeprav so dobili proporočilo od svojih sodelavcev kot oceno kompetentnosti njihovega delovanja. Če se po organizacijski strukturi dvigujemo v vertikalni smeri, dojamemo, da je vse manj oseb na višjih pozicijah, kar pomeni, da se moč vplivanja koncentrira v vse manjšem številu rok (glav). Podobno strukturo so tehnokrati predlagali za družbeno ureditev Severne Amerike, kjer se na vrhu nahaja kontinentalni direktor, ki s svojimi zaposlenimi močno vpliva na celoten družbeni sistem.

Tehnokrati takšno socialno (super)strukturo, ki deluje po načelih funkcionalnosti, imenujejo „tehnat“ (Technate). Tehnat je hkrati ime za celotno organizacijsko in produkcijsko strukturo ter za področje, na katerem deluje takšna družbena ureditev (današnji približek temu je država). Tehnat kot organizacijsko strukturo vodi že predhodno omenjeni kontinentalni direktor, ki je na poziciji direktorja kontinentalnega odbora, ostali člani odbora pa so hkrati direktorji posameznih oddelkov (Sequence) zadolženi za opravljanje določene funkcije v družbi (e.g. transport, izobraževanje, poljedelstvo...). Njegov namen je delovati na takšen način, da se produkcija v družbi pripelje do najučinkovitejše stopnje razvoja in da se poskrbi za to, da so produkti in storitve dostopni vsem državljanom na določenem geografskem področju. Tehnat v drugem pomenu besede, torej fizična površina, pa je odvisen od surovinskih, energetskih, infrastrukturnih in dejavnikov delovne sile, ki jih je potrebno še raziskati.

Prav s tem se ukvarja organizacija, ki jo bomo v naslednjem poglavju bolj podrobno analizirali. Relevantnost izbrane organizacije se kaže na dveh ravneh – najprej bomo poskusili opredeliti vlogo organizacije v tehnokratskem gibanju, za katerega smo omenili, da poskuša raziskati in uveljaviti alternativen družbeni sistem na podlagi brezdennarne ekonomije. Drugi pomen organizacije za raziskavo pa je njena neprofitna

naravnost, zaradi česar bomo nanjo aplicirali proces strateškega planiranja mobilizacije človeških virov in s tem predstavili možne ukrepe motiviranja članov.

5. Analiza primera - N.E.T.

Neprofitne nevladne prostovoljne organizacije se gibajo med tremi sferami civilne družbe – sfero države, sfero trga in sfero skupnosti. Vsebujejo značilnosti iz vseh treh sfer, saj so neprofitne, zasebne in formalne, njihove meje pa niso strogo zastavljene, ker se pogosto nagibajo v področja teh sfer, kar pa je odvisno od številnih dejavnikov. (Anheier, 2005). Kljub temu se njihov pomen povečuje ter postajajo vse bolj aktivni in odločilni akterji v družbenem življenju povsod na svetu. Porast vpliva NPO-jev se čuti tudi v Evropi in zato lahko s prepričanjem trdimo, da so takšne organizacije „sestavni del evropske družbe ter zagotavljajo svobodo izražanja in združenja, kar razumemo kot osnovo demokracije“ (www.coe.int). Razen vloge in vpliva se večja tudi njihovo število – „Po podatkih UIA¹, je bilo število 'konvencionalnih' NPO-jev leta 1956 enako 973, to število se je več kot podvojilo (na 1899) do leta 1968, se še enkrat podvojilo (na 4265) do 1981 in do leta 1996 doseglo 5471“ (Welch, 2000: 57). V novo tisočletje so NPO „zakorakale“ s kvantitativno premočjo nad vladnimi organizacijami, saj je bilo v letu 2005 na vsako vladno organizacijo več kot sedem nevladnih. Neprofitne organizacije so dokaj specifične, kar velja tudi za organizacijo, ki jo bomo sedaj analizirali.

5.1 Zgodovina

Preden se lotimo opisovanja same organizacije, se bomo na trenutek osredotočili na zgodovino organizacije in njene povezave z alternativnim družbenim sistemom, ki smo ga v predhodnem poglavju predstavili, saj je razumevanje tega pojma nujno potrebno, če želimo razumeti namen in misijo, še posebej pa vzroke, zaradi katerih organizacija danes sploh obstaja. Vpogled v ozadje organizacije nam bo pomagal dojeti, kaj motivira njene člane in vse tiste, ki na kakršenkoli način sodelujejo v njenem delovanju. Višji in bolj kompleksni cilji so ponavadi tisto, kar razlikuje neprofitne organizacije od profitnih, saj se slednje ponavadi osredotočajo le na maksimizacijo lastnega dobička preko denarja kot sredstva za dostop do zadovoljitve individualnih želja. Neprofitne organizacije se že v sami zasnovi distancirajo od takšnega pristopa, saj so v njihovem delovanju na prvem mestu skoraj vedno potrebe in želje drugih. Organizacija, ki jo obravnavamo, tudi spada v kategorijo tistih, ki črpajo svojo inspiracijo iz idej o

¹ Union of International Associations. Dostopno na: www.uia.org

združenem delovanju za doseganje skupnega interesa.

Zgodovina tehnokracije se je začela na koncu leta 1918, ko se je skupina znanstvenikov, inženirjev in ekonomistov pod vodstvom Howarda Scotta združila v organizacijo Technical Alliance, katere glavni namen je bil raziskati stanje na severnoameriškem kontinentu glede številnih tehnoloških in produkcijskih faktorjev, raziskavo so poimenovali *Energy Survey of North America*. Leta 1930 je skupina postala prepoznavna po imenu Tehnokracija in tri leta kasneje so opustili prvotno raziskovalno organizacijo in po objavi svojih rezultatov osnovali izobraževalno neprofitno organizacijo Technocracy Incorporated. Na vprašanje o njenih zgodovinskih in intelektualnih koreninah gibanja skupina odgovarja, da „tehnologija nima predhodnikov v zgodovini človeštva. Ona si ustvarja svojo lastno“ (Scott, 1965:11). Popularnost tehnokracije je hitro naraščala v tridesetih letih, ko je organizacija imela več kot 20,000 registriranih članov.

V obdobju med letoma 1940 in 1970 se je prisotnost v javnosti nekoliko znižala, najbolj pa je izstopala od drugih skupin s predvidevanjem razpada kapitalizma in zagovarjanjem popolnega nabora, zaradi česar je bila v zelo kratkem obdobju tudi prepovedana (glej Scott 1965: 15). Leta 1970 je umrl ustanovitelj Howard Scott in za tem je sledilo dolgo obdobje neaktivnosti, vendar je kljub temu obržala svoj obstoj vse do danes. Leta 2001 je ustanovljen spletni portal www.technocracy.ca skupaj z uradno spletno stranjo www.technocracy.org, kar je označilo ponoven zagon v organizaciji, večanje interesa za tehnokratske ideje in začetek spletne skupnosti. Na tehnokratskem spletnem portalu sodelujejo številni posamezniki z vseh strani sveta in razpravljajo o mnogih temah, ki se jih lahko dotaknemo iz tehnokratskega pogleda, saj lahko rečemo, da so spremembe, ki jih propagirajo tradicionalni tehnokrati, v marsikaterem pogledu drastične glede na to, kako deluje družbeni sistem danes.

Na forumu na spletnem portalu, ki je postal mesto najbolj živih razprav, so bili aktivni tudi posamezniki iz različnih evropskih držav, največji interes za aktivno vključitev v debato pa je prišel iz skandinavskih pokrajin in Velike Britanije. Zanimanje je v letu 2005 doseglo takšno raven, da so se evropski uporabniki odločili razširiti tehnokratsko

gibanje na Stari kontinent in so ustanovili forum Evropskih tehnokratov, kar se je v letu 2006 razvilo v celotno spletno stran.

Leto 2006 ni bilo le začetek tehnokratskega gibanja na evropskem področju, temveč tudi rojstvo uradne organizacije Mreže evropskih tehnokratov (Network of European Technocrats, v nadaljevanju NET), saj je skupina uradno prijavila svoj obstoj kot neprofitna organizacija registrirana na Švedskem 6. maja. V svojih zgodnjih trenutkih se je organizacija zavzemala za podobne cilje, kot jih imajo že več kot 70 let njihovi ameriški predhodniki oz. za vzpostavitev tehnokratske družbene ureditve na področju evropskega kontinenta. Zaradi tega si je skupina kot osrednjo nalogo zastavila raziskovanje produkcijskih potencialov evropske družbe kot zasnovo za potrditev ali zavrnitev osnovnih tehnokratskih predpostavk na področju ekonomije, ki naj bi omogočile spremembo družbenega sistema.

Evropski tehnokrati so torej poskušali nadaljevati tradicijo severnoameriške intelektualne dediščine, vendar se je na uradni spletni strani NET-a kmalu razvila intenzivna razprava o plavzibilnosti družbenega načrta, ki ga predstavlja uradna severnoameriška tehnokratska organizacija. Kritičen vpogled v teoretske modele in organizacijsko strukturo tradicionalne tehnokracije je pripeljal do mnogih sprememb v evropskem modelu tehnokracije.

Obstajajo mnoge stične točke med evropsko teorijo, ki je šele začela svoj razvoj, in tradicionalno tehnokracijo, v večini nespremenjeno že dolgi niz desetletij, zato bomo poskusili predstaviti osnovne razlike glede tistih interpretacij, ki so v evropskem gibanju dosegle visoko stopnjo konsenza med člani uradne organizacije. Številne konstitutivne prvine tehnokratske teorije so bile le nadgrajene, medtem ko so druge doživele bolj korenito spremembo, včasih tudi v popolno nasprotje. Osnovna razlika v tradicionalnem splošnem pristopu družbenim pojavom in evropskim je ta, da se prvi osredotoča primarno na vpliv tehnologije na družbo, medtem ko drugi dodaja k temu še vlogo družbenih sprememb pod vplivom drugih dejavnikov in znotraj same sebe. Kar mogoče zveni le kot bolj podrobno in razširjeno obravnavanje objekta raziskovanja, pravzaprav s sabo prinese spremembo v paradigmi, poglobitno zaradi tega, ker določene spremembe zahtevajo popravke tudi na ostalih področjih modela, kar bomo videli v nadaljevanju.

Glede ekonomskega sistema lahko povemo, da je prišlo bolj do razširitve obstoječih idej in reinterpretacije osnovnih konceptov, kot pa prenove teoretskega okvira. Trije osnovni predpogoji glede surovin, industrije in delovne sile so ostali temelj evropske teorije, vendar s nestrinjanjem glede sklepa, da nam to omogoča popolno obilje produktov in storitev za vse državljane. Namesto tega se predlaga, da se uporaba izraza „obilje“ (abundance) nadgradi z izrazom „dostopnost“ (availability), kar pomeni, da evropski tehnokrati želijo raziskati, ne le koliko produktov in storitev je na voljo, temveč tudi kje in kdaj ter kako bi se omogočila najučinkovitejša distribucija. Obstaja še ena terminološka razlika med dvema teorijama in ta je tradicionalno prizadevanje za to, da se v družbi doseže ravnotežje (balance) med produkcijo in potrošnjo, med ljudmi in tehnologijo (glej razni avtorji 1975), člani evropske organizacije pa spodbujajo, da se družba čim bolj približi trajnostnemu razvoju (sustainable development), kar je pravzaprav dolgoročen pristop družbeni in ekološki problematiki.

Naslednja točka razhajanja se navezuje na eno od osrednjih predlogov ameriških tehnokratov oz. na sistem distribucije, ki bi uporabljal energetske računovodenje (popolen pregled nad energetskega potencialom v produkcijskem procesu celotne družbe). Razprava se vodi okoli tega, kaj nam pravzaprav omejuje produkcijske zmoglosti – energija ali surovine. Po eni strani je za katerokoli delovanje potrebna sprememba energije iz enega stanja v drugo, po drugi pa imamo na voljo le dano količino naravnih virov v svetu. Zaradi tega so tradicionalni tehnokrati v svojo teorijo že vključili predpostavko, da mora biti dovolj naravnih virov, da bi tehnokracija sploh bila možna, in določili, da mora celoten kontinent prevzeti novo družbeno ureditev in ima le severnoameriški kontinent takšen potencial. NET se le delno strinja z nekaterimi od teh izpeljav, saj raziskave o potencialih na drugem področju, razen na ameriškem kontinentu, še ni bilo ter energetske in surovinske potenciali niso edini faktorji v družbeni produkciji, saj menijo, da se s ponovno uporabo že rabljenih produktov, recikliranjem in na splošno odgovornim potrošništvom lahko doseže bistveno večji produkcijski potencial ne glede na manjšo dostopnost do naravnih virov. Zaradi tega tudi zavračajo omejitve na kontinentalno implementacijo tehnokracije in raziskujejo pristop „od spodaj“ oz. kako razviti nov družbeni sistem, če se začne uvajati spremembe na lokalni in individualni ravni.

Prav zaradi tega evropski tehnokrati zavračajo popolnoma hierarhičen model družbenega upravljanja ter se premikajo od centraliziranega proti decentraliziranemu sistemu samozadostnih enot vključenih v globalno informativno in podporno mrežo. Na tej točki postane očitno, da piramidalna družbena struktura ne pride v poštev in se predlaga kooperativni model med neodvisnimi (manj odvisnimi) člani skupnosti. Na področju vodenja družbe in kriterijev, po katerih se določi vloga, ki jo posameznik lahko prevzame, so evropski tehnokrati nadgradili tradicionalno idejo meritokratične družbene strukture s konceptom demokracije, česa se severnoameriški tehnokrati močno otesajo. Člani NET-a predlagajo, naj se družba razdeli na socialno in tehnično sfero, pri čemer bi se v prvi ravnalo po principih demokracije, v drugi pa meritokracije, ker menijo, da bi pri tehničnih vprašanjih morali imeti vodilno vlogo strokovnjaki, pri socialnih pa državljani.

Največja kritika s strani evropskih tehokratov usmerjena na tradicionalne je ta, da so raziskave, ki jih je opravila organizacija Technocracy Inc. na začetku 20. stoletja zastarele in so zaradi tega nekatera sklepanja popolnoma napačna glede na nove znanstvene dosege. Zaradi tega bi se evropska tehnokratska organizacija rada distancirala od mnogih implikacij, ki jih zastopajo severnoameriški tehnokrati, ter raziskala lastne ideje glede mnogih perečih tematik. S takšnim alternativnim pogledom na družbene probleme se NET poskuša uveljaviti kot mlada neprofitna organizacija.

5.2 Organizacijske determinante

Pri pregledu kadrovskega sistema v organizacijah vedno izhajamo iz obstoječega stanja, želimo pa preiti v idealno stanje oziroma bodoči model. Obstoječe organizacijske strukture predstavljajo izhodišče, na katerem je treba graditi in jih vključiti v nov sistem razvoja. (glej Cvetko 2002: 112). Notranji razvoj organizacije naj bi bil čimbolj povezan z njeno zapisano vizijo in dolgoročnimi strateškimi plani, ki jih organizacija načrtuje. Za tako usmeritev so pomembne dobre delovne skupine, ki ocenjujejo možne spremembe v prihodnosti ter med vsemi začrtanimi trendi peljejo organizacijo s prilagoditvami proti učinkovitemu razvoju. Strukture človeških virov so temeljni gradbeni elementi v procesu razvoja motivacije in kariere, saj z oblikovanjem okolja in delovnih razmerij določamo tudi učinek na ljudi v organizaciji (glej Cvetko 2002: 112).

Motivirani in strokovni delavci usposobljeni na svojem področju imajo večje možnosti, da bodo v nepričakovanih, kriznih situacijah znali delovati v skupnem interesu. Za uspeh organizacije je ključno, da ljudje usmerjajo tudi svoje motive v delovni proces, ki se potem povežejo z organizacijsko vizijo in cilji. Če zaposleni z zadovoljevanjem organizacijskih ciljev zadovoljujejo tudi svoje motive, je njihova motiviranost za doseg novih uspešnih ciljev še toliko večja. Organizacija, ki spodbuja posameznikovo osebno rast in zadovoljstvo vsebuje največji vir uspešnosti. Prednosti motiviranih zaposlenih so: predanost, kredibilnost, dosežki in orientiranost v rast. (glej Cvetko 2002: 112) S tem se doseže predanost sledenju vizije organizacije, kar navdihuje posameznike in ostale sodelujoče je profesionalno in kvalitetno delo, želja po boljših dosežkih ter izpostavitve osebnih talentov in znanju).

Skupaj z vodstveno skupino v organizaciji smo naredili analizo organizacijskih determinant, ki usmerjajo organizacijo kot celoto in zagotavljajo enovito delovanje v vseh pogledih dela. Osredotočili smo se na poslanstvo in vizijo organizacije skupaj z definicijo vrednot, ki se nahajajo v ozadju teh osnovnih organizacijskih postavitev.

5.2.1 Poslanstvo

Poslanstvo neprofitne organizacije je enostavna in jasna formulacija o razlogih za obstoj določene organizacije in nam na razumljiv način pove namen in okvire delovanja. V poslanstvu so opredeljene poglavite funkcije, razberemo pa lahko tudi osnovne vrednote te organizacije, kar pa spodbudi vse sodelujoče na aktivno in vestno delovanje. Osnovna definicija organizacije osredotoči delovanje zaposlenih in prostovoljcev ter pomaga pri refleksiji na aktivnosti, ki se izvajajo v okviru organizacije – torej je ključna za dobro delovanje (Anheier, 2005).

Dokument, ki definira delovanje NET-a, se imenuje *NET Manual*, ustvarjen ob istem času, kot je bila ustanovljena organizacija, in je dostopen na spletni strani organizacije. Sestavljen je iz 17-ih točk, med katerimi je so prve tri namenjene opredelitvi poslanstva organizacije. Vendar pa, če pogledamo malo bolj podrobno informacije, ki nam jih ta dokument podaja glede poslanstva organizacije, vidimo, da nam ne povejo natančnih odgovorov na štiri osnovna vprašanja: kdo, kaj, za koga in kako. Le na prvo vprašanje dokument odgovarja dokaj jasno: „Ime organizacije je *Network of European Technocrats* (...) in si prizadevamo postati tako raziskovalna kot tudi izobraževalna organizacija“ (Lescure, 2006b: 1). Ostale definicije so večinoma deskriptivne in nejasne, ciljna skupina namreč sploh ni določena, način izpolnjevanja svojega namena pa tudi pogrešamo. Lahko se razbere le to, da je poglavitna dejavnost raziskovanje evropskega področja glede pripravljenosti za tehnokratsko družbeno ureditev, za vzpostavljanje tehnata, kar lahko povežemo s tem, da je glavni projekt raziskovalna naloga, ki naj bi pomagala določiti, kakšne energetske in surovinske potencialne ima Evropa. V zvezi z metodo delovanja najdemo na spletni strani v drugem dokumentu podrobnejšo pojasnitev (Lescure, 2006a: 2):

Naša izbrana metoda dela je vzpostavitev raziskovalnih projektov z močno individualno svobodo za vse sodelavce pri prilagajanju dela njihovim potrebam, vendar kljub temu z visokimi zahtevami za ustrezen znanstveni postopek. NET bo tudi aktivno promovirala svoje koncepte ljudem s pomočjo učnih krožkov, na katerih bo osredotočanje na usmerjen razvoj in tehnokracijo.

Skupaj s člani upravnega odbora NET-a smo izoblikovali novo ubeseditev poslanstva organizacije: *Network of European Technocrats (NET) je neodvisna in neprofitna*

raziskovalna organizacija, ki z najsodobnejšimi znanstvenimi metodami s tehnokratskega pogleda raziskuje socialni, politični, ekonomski in ekološki trajnostni razvoj z namenom, da bi rezultate tega raziskovanja razširila med študente, akademike in profesionalce in s tem spodbudila nadaljen vpogled v raziskovanje na teh področjih ter ga obenem postavila pred znanstveno in praktično preizkušnjo. Iz tega stavka so razvidni osnovni elementi poslanstva:

- **Kdo:** neodvisna in neprofitna raziskovalna organizacija,
- **Kaj:** iz tehnokratskega pogleda raziskuje socialni, politični, ekonomski in ekološki trajnostni razvoj,
- **Kako:** z najsodobnejšimi znanstvenimi metodami,
- **Za koga:** da bi rezultate tega raziskovanja razširila med študente, akademike in profesionalce,
- **Zakaj:** s tem spodbudila nadaljen vpogled v raziskovanje na teh področjih ter ga obenem postavila pred znanstveno in praktično preizkušnjo.

Poslanstvo ni dovolj le zastaviti, ampak ga moramo ob enem tudi evalvirati glede na kriterije jasnosti in enostavnosti, operacionabilnosti ter programe, ki jih organizacija izvaja. Tale definicija poslanstva je dokaj enostavna, vendar nam dosti pove. Lahko bi pripomnili, da so tukaj uporabljeni določeni pojmi, ki verjetno niso prav jasni širši javnosti (e.g. tehnokracija, trajnosten razvoj) in zaradi tega je zelo pomembno, da se jih razloži in čim bolj pogosto povezuje s tistimi koncepti, ki so široko raspoznavni. Zato se predlaga definicija in razčlenitev teh pojmov na področja, ki jih zajemajo. V primeru besede „tehnokracija“ je potrebno najti ali ustvariti definicijo, ki bo uspešno pojasnila ta širok pojem, za „trajnosten razvoj“ pa lahko povemo, da pomeni „zadovoljitev potreb sedanjih generacij, ne da bi ogrozili možnost bodočih generacij, da zadovoljijo svoje potrebe“ (Brundtland, 1987: 8). Problematična je tudi operacionalizacija postavljanja rezultatov znanstvenega raziskovanja pred praktično preizkušnjo, saj ne vemo, na kakšen način bi se pravzaprav postavile pred preizkušnjo takšne široko obsegajoče teorije, kot jih predstavlja ta organizacija, zdi se, da organizacija to poskuša prilagoditi na lokalno raven.

Preden preidemo na vizijo organizacije moramo določiti in identificirati sklop vrednot, s katerimi se organizacija predstavlja navzven in pod vplivom katerih deluje znotraj sebe.

Vrednote, ki predstavljajo osnovo za ravnanje v organizaciji, so:

- Sodelovanje
- Spodbujanje zdrave družbene interakcije
- Vzajemno preverjanje (Peer review)
- Priznanje
- Znanje
- Kritično razmišljanje
- Odprtost
- Dobrohotnost
- Empatija

Organizacija si prizadeva, da bi spodbudila svoje člane. Poleg poudarjanja zgoraj naštetih vrednot kot osebnih in skupinskih smernic, si prizadeva omogočiti članom naslednje priložnosti:

- Osebna rast in razvoj
- Podpora skupnosti
- Ustvarjanje boljšega sveta

Jasna opredelitev poslanstva je zelo pomembna za razumevanje osnovnega razloga za obstoj organizacije in tudi za ustvarjanje pozitivne javne podobe, ki je izrednega pomena za vsako neprofitno organizacijo, saj iz področja javnosti prihaja osnovna podpora za izpolnjevanje vizije in ciljev organizacije. Vendar včasih sama izjava o poslanstvu ali viziji organizacije ni tako spodbujajoča za člane, volonterje, zaposlene, donatorje in sodelavce, in organizacija potrebuje raspoznavno geslo, ki vsidri pomene, ki jih organizacija nosi v sebi. Pomembno je, da je geslo čim bolj kratko, a da hkrati tudi vsebuje poglobljene vrednote in reprezentira podobo organizacije. NET se poskuša identificirati z znanostjo, tehnologijo, družbo, ekologijo ipd., pa bi bilo najbolj prikladno eno od naslednjih gesel:

- Znanost za družbo!
- Razvoj človeku in okolju prijazne tehnologije

5.2.2 Vizija

Vizija se navezuje neposredno na poslanstvo organizacije in se razlikuje od njega, ker je usmerjena v daljšo prihodnost in ima drugačno vlogo kot poslanstvo. Predstavlja idealno prihodnost neprofitne organizacije ter želje in upanja, ki jih imajo njeni člani za organizacijo in sebe v sklopu njenega delovanja. Vizija je odsev tega, kar naj bi organizacija v prihodnosti postala, k čemu naj bi se nagibala in kaj naj bi dosegla. Lahko rečemo, da je vizija širši pojem, kot pa poslanstvo, ki je na nekakšen način specifikacija in razjasnitev same vizije. Vizija, po drugi strani, pa je projekcija poslanstva na dolgi rok in odgovor na vprašanje, kaj bi se zgodilo, če bi organizacija imela idealne pogoje za svoje opravljanje dejavnosti in razvoj. Še bolj kot samo poslanstvo mora vizija motivirati člane pri svoji podpori in sodelovanju v organizaciji, pa tudi postaviti okvire širšemu kontekstu, v katerem je formulirano organizacijsko poslanstvo.

NET ima že definirano svojo vizijo, čeprav si poslanstva sama ni dovolj dobro določila. To nam pove nekaj o članih, ki so osnovali organizacijo, saj so verjetno imeli v mislih določeno sliko prihodnosti in ta organizacija naj bi služila temu, da se slika uresniči. Zelo verjetno je, da se bo poslanstvo čedalje bolj izoblikovalo skozi čas in prilagodilo novim okoliščinam zunaj in znotraj organizacije, medtem ko bo vizija ostala bolj ali manj nespremenjena. Naj nas ne preseneti ta pojav, saj si vizija lahko „privošči“ določeno količino nejasnosti in neopredeljenosti, s poslanstvom si pa ne moremo tega dovoliti, saj bi bilo delovanje organizacije tako nekoordinirano in dosti manj učinkovito. NET je mlada organizacija in prav zaradi situacije, ki smo jo sedaj opisali, je še vedno v stanju, ko se mora osamozavestiti glede razlogov svojega obstoja, drugače se bosta najverjetneje njena rast in razvoj ugasnila in interes močno upadel. Sledi definicija vizije NET-a (Lescure, 2006c: 3):

Naša vizija je nova civilizacija, ki obstaja združena z biosfero, namesto da bi jo izkoriščala; nova brezdenarna družba, kjer je tehnološka infrastruktura transparentna, odprta in dostopna vsem državljanom; nova skupnost z neskončnimi možnostmi za razvoj.

Čeprav je vizija organizacije že zastavljena, je ne moremo sprejeti kot samoumevno, ker ne vemo, ali se ujema s poslanstvom, ki smo ga definirali v prejšnjem poglavju oz. ali

lahko iz vizije povlečemo vzporednico s poslanstvom, ali le-to dejansko pojasnjuje vizijo in, po drugi strani, ali poslanstvo deluje v smeri svojega višjega cilja – vizije. Če sedaj konkretiziramo, je glavno vprašanje, ki se zastavlja, ali bo raziskovalna dejavnost, ki je osrednja točka poslanstva, pomagala tej organizaciji uresničiti ustvarjanje nove ekološke brezdenarne civilizacije, ki omogoča vsakemu posamezniku neskončne možnosti za razvoj? Tukaj se moramo zavedati, da bi za uresničenje takšnega cilja bilo potrebno sodelovanje številnih organizacij iz različnih področij družbenega delovanja, nas pa zanima, kakšno vlogo je v tem trenutku prevzel NET. Očitno je poglobljena naloga organizacije postaviti teoretsko zasnovo za nadaljnje delovanje tistih, ki so se, ali pa se bodo, odločili za podobne cilje. Za uresničenje vizije se tej organizaciji torej zdi, da bo postala bolj dostopna zelo daleč v prihodnosti in zaradi tega je pomembno, da se njeni člani osredotočijo na to, da izgradijo kvalitetno zasnovo za naslednje generacije. Zdi se, da si NET prizadeva zastaviti predvsem močno intelektualno bazo, kar pa je najboljša zaščita pred erozijo časa.

Če malo bolj podrobno analiziramo vizijo organizacije in okoliščine, v katerih je nastala, se začnemo zavedati, da to pravzaprav ni vizija same organizacije, temveč vizija evropskega tehnokratskega gibanja. In čeprav je NET trenutno edina organizacija na evropskem področju, ki je del tega gibanja, ne smemo enačiti njunih vizij, ali pa celo same organizacije z gibanjem in obratno, ker lahko to ogrozi kvalitetno delovanje organizacije. Zaradi tega moramo opredeliti novo vizijo organizacije, ki se navezuje na poslanstvo in iz katere lahko izpeljemo posamezne cilje: *Vizija NET-a je postaviti intelektualne temelje evropskega tehnokratskega gibanja ter postati krovna organizacija, ki bo spodbujala nastanek, razvoj in sodelovanje z drugimi organizacijami na področjih osredotočanja NET-a z namenom, da družba doseže trajnosten razvoj v okviru tehnokratskih principov.* Možnosti za realizacijo tako zastavljene vizije so mnogo večje, kot pa pri predhodno sprejeti različici, čeprav ti dve nista v izključujočem odnosu. Prednost novega stanja je možnost opredelitve specifičnih operacionalizacijskih ciljev organizacije.

Da se lažje najdemo, bomo razdelili cilje na kratkoročne in na dolgoročne ter jih oblikovali tako, da bo v prihodnosti možno dodati ali spremeniti cilje glede na nove okoliščine. Začeli bomo z dolgoročnimi cilji, saj se zdi bolj smiselno le-te izpeljati iz

definirane vizije in jih hkrati vzporejati z formulacijo poslanstva. Osnovni elementi vizije so: koncept intelektualnih temeljev evropskega tehnokratskega gibanja, spodbujanje nastanka, razvoja in sodelovanja z drugimi organizacijami s podobnimi cilji ter trajnosten razvoj družbe po tehnokratskih principih. Torej, dolgoročni cilji so naslednji:

- opredeliti osnovne teoretske koncepte in teorije tehnokratskega pristopa na področjih družbenih in naravoslovnih znanosti
- spodbujati kritično razpravo zastavljenih iztočnic in vključitev novih idej v tehnokratsko paradigmo
- sodelovati pri raziskovalnih projektih in pri projektih javnega pomena z drugimi organizacijami
- izobraževati svoje člane v znanstvenih disciplinah ter jih pripraviti za raziskovalno delo

Kratkoročni cilji:

- začeti učinkovito administrativno in finančno vodenje organizacije
- definirati projektne načrte
- vključiti produkte in storitve v organizacijsko planiranje
- povečati število aktivnih članov
- vzpostaviti kontakte z akademskimi skupinami in organizacijami podobnih ciljev
- vzpostaviti kontakte z javnostjo

Kratkoročni cilji so najpogosteje tako zastavljeni, da se ob njihovi uresnitvi nadaljnji cilji spremenijo in prilagajajo novemu stanju. Zaradi tega bo potrebno to področje ponovno oceniti čez določen čas in zastaviti nove cilje. Do sedaj smo opredelili poslanstvo organizacije in njeno vizijo, iz teh dveh osnovnih definiciji pa izpeljali številne kratkoročne in dolgoročne cilje. V preostalem delu naloge se bomo osredotočali na uporabo vseh razpoložljivih informacij, zato da razdelamo celoten proces strateškega planiranja. Pod pojmom strateškega planiranja razumemo načrt za mobilizacijo vseh človeških virov v organizaciji, kar je ključno za izboljšanje pristopa k razvoju motivacije članov preko povezovanja z organizacijsko misijo in vrednotami.

5.3 Proces strateškega planiranja

Prvi korak v procesu oblikovanja strategije je SWOT analiza:

- Prednosti (Strengths):
 - majhna organizacija
 - koordinira svoje delovanje na spletu
 - zelo majhni troški obstoja
 - močan občutek povezanosti
 - skupni interesi članov

- Slabosti (Weaknesses):
 - mlada in neumeščena
 - neprofesionalnost
 - neobjektiven pogled članov na delovanje organizacije
 - nejasna javna podoba
 - pogrešamo definicijo osnovnih konceptov pomembnih za organizacijo

- Priložnosti (Opportunities):
 - ustvariti učinkovito organizacijsko strukturo
 - obdržati močno motiviranost članov
 - edina takšna organizacija v Evropi

- Grožnje (Threats):
 - izguba interesa članov
 - osebne obveznosti odvzamejo čas za delovanje znotraj organizacije
 - počasen napredek, če organizacija ne dobi finančne podpore
 - političen pritisk

Na podlagi teh točk bomo izoblikovali posamezne strategije glede mobilizacije človeških virov (in sicer upravnega odbora, zaposlenih in volonterjev). SWOT analiza nam pomaga umestiti organizacijo v njeno okolje in poiskati stične točke med notranjo ureditvijo organizacije, njenimi člani in socialno sfero, v kateri organizacija izvaja svoje aktivnosti.

5.3.1 Strategija za mobilizacijo upravnega odbora/sveta

Strateško planiranje je skupna odločitev znotraj same organizacije, kako se bo doseglo najpomembnejše elemente delovanja. Pomembno je, da se v organizaciji glavni akterji redno sestajajo in da se na sestankih osredotočajo na pogovor o zadevah, ki so za organizacijo resnično pomembne. Zato lahko trdimo, da je glavno orodje strateškega planiranja odprta komunikacija oz. diskusija. Pogovor mora zajemati celotno organizacijsko strukturo od zastavljanja poslanstva, vizije in ciljev do realizacije le-teh v realnih okoliščinah.

Neprofitne organizacije morajo biti odgovorne pred širšo javnostjo in še posebej pred svojo ciljno publiko. Zaradi tega mora vsaka registrirana neprofitna organizacija imeti upravni odbor, ki določa delovanje organizacije in skrbi, da je v skladu z interesi javnega sektorja. Upravni odbor deluje na številnih področjih organizacije, lahko pa povemo, da delovanje članov v upravnem odboru vpliva na celotno strukturo in življenje znotraj organizacije. Model upravnega odbora je drugačen v različnih tipih organizacije in odvisen od stopnje razvoja. Upravni odbori v novih organizacijah se večinoma ukvarjajo z vsakdanjimi opravki in poskušajo maksimizirati učinkovitost, da se doseže čim hitrejši razvoj na mnogih področjih organizacije. Med temi organizacijami spada tudi NET.

V izvršnem odboru so direktorji posameznih oddelkov (sequences), njihova naloga je hkrati voditi organizacijo in izvrševati sklepne odločitve. Torej, gre za enotni sistem, v katerem upravni odbor izvaja večino dejavnosti in nadzoruje delovanje ostalih članov, „vse aktivnosti so vodene s strani Upravnega odbora in delovnih skupin, ki jih le-ta po želji določi“ (Lescure, 2006b: 4). Specifičnost te organizacije je ta, da je velika večina njenega delovanja neposredno odvisna od zavzemanja najaktivnejših članov oz. članov odbora. Prednosti takšnega modela so dobra informiranosti članov odbora in nadzor nad splošnim usmerjanjem organizacije, vendar pa se pojavljajo težave s preobremenjenostjo in transparentnostjo delovanja ter odgovornostjo.

Ustanovitelji so postali člani odbora, izvoljena je celotna postava odbora, tj člani so se z glasovanjem strinjali s prvotno postavbo za 5 letni mandat. Kasneje so se člani odbora zamenjali tako, da se je na sestanku izvolila sprememba določenega člana, primarno

zaradi količine interesa, ki so jo (ali pa je niso) določeni člani pokazali za delovanje v organizaciji. Upravni odbor se je odločil, da bo se bo takšen sistem zasnovan primarno na kriteriju vloženega časa in energije obdržal tudi v prihodnosti, ker je napredek organizacije neposredno odvisen od zavzemanja, energije in interesa, ki ga vložijo njeni člani v samo organizacijo. Na drugem uradnem sestanku upravnega odbora se je določilo, da ima vsak član odbora pravico ostati na svoji poziciji, dokler je najbolj primerna oseba za to delo. Problematičnost takšne odločitve je, da niso hkrati določeni kriteriji za ocenjevanje primernosti osebe za svojo funkcijo (razen količine pokazanega interesa), ter obstaja nevarnost, da „se v hierarhiji vsak nameščenec povzpne na svojo stopnjo nesposobnosti“ (Peter in Hull, 1974: 23) in ostane tam.

Organizacija je še vedno v začetni fazi – v tem času bodo člani odbora zelo močno vključeni v vsakodnevne aktivnosti organizacije. Sestanki so vsaj 2 krat letno, januarja in junija, ampak so do sedaj bili bolj pogosto, saj je moral odbor reševati številne zadeve znotraj organizacije. Ena od zelo pomembnih stvari glede upravnega odbora je ta, naj bi se organizacija izogibala temu, da jo vodi in da ima koncentrirano moč le ena oseba ali skupina članov oz. skupina deležnikov. NET nima izvršnega direktorja, saj so člani odbora izvršni direktorji v svojih oddelkih, torej imajo dvojno funkcijo. Problem je ta, da nihče ne nadzoruje delovanja izvršnih direktorjev, kar je odraz majhne aktivnosti ostalih članov v organizaciji. Poudarek je na kooperativnem delovanju – člani odbora skupaj pridejo do odločitev za izvrševanje, kar pomeni, da je boljša vzklajenost, nehierarhičnost znotraj te skupine in so člani odgovorni pred ostalimi člani odbora.

Preden preidemo na razlago idealnega modela upravnega odbora za to organizacijo, moramo definirati celoten sestav trenutno aktivnega upravnega odbora. Upravni odbor ima štiri člane: (1) direktor organizacije (mag. psihologije), (2) namestnik direktorja (dr. robotike), ki je hkrati tudi direktor oddelka za raziskovanje, ter še dva direktorja oddelkov: (3) direktor financ (študent družbenih znanosti) in (4) direktor administracije (študent komunikologije). Ustreznost strukture upravnega odbora glede na vizijo in cilje, ki jih naj bi jih organizacija realizirala, je vprašljiva. Če se ozremo na dolgoročne cilje in vizijo, je UO neustrezen, glede na kratkoročne pa lahko argumentiramo, da je ustrezen, ker je dinamičen in učinkovit za tako majhno organizacijo, v kateri se člani odbora med seboj poznajo in si zaupajo. Če bi se sedaj poskušalo vpeljati razširjeni

model upravnega odbora, bi se učinkovitost organizacije verjetno zmanjšala, saj bi bila struktura preveč zbirokratizirana, upočasnena in s prevelikim osredotočanjem na administrativne probleme in procedure, ne pa na dejanske probleme organizacije. V neprofitnih organizacijah poznamo dva tipa odgovornosti: odgovornost za lastna dejanja ter odgovornost za dejanja podrejenih. Pri tem je pomembno, da se ne nadzorujejo posamezniki kot osebe, ampak je treba imeti nadzor nad okviri, znotraj katerih se delo opravlja, nadzorovati posamezne projekte in oddelke. Tukaj moramo še dodati pripombo, da se je z večanjem organizacije vse bolj smiselno predstaviti se na dvotirni sistem, saj ta predpostavlja razdelitev direktorjev na upravne in izvršne in s tem razbremeni tako člane kot tudi koncentracijo moči v organizaciji, ki se zdaj nahaja predvsem v rokah vodilnega direktorja in direktorjev posameznih oddelkov.

Vloga vodilnega direktorja organizacije je nenehen vpogled in organiziranje morebitnih sprememb poslanstva ter ciljev organizacije, razvoj delovne različice vizije, oblikovanje vrednot in splošnih napotkov za člane ter odobritev globalne strategije in politike organizacije – torej aktivna udeležba in prizadevanje za razvoj vseh konceptov, ki smo jih do sedaj obravnavali. Pomembno je tudi, da pospeši učinkovitost samega upravnega odbora, tako da sodeluje pri njegovih odločitvah, spremembe v organizacijski strukturi in realizacijo odločitev v delovanje organizacije. Glede omenjenih točk se zdi, da je sodelovanje med upravnim odborom NET-a in glavnim direktorjem učinkovito, kar je verjetno tudi posledica intenzivne komunikacije med vodilnimi člani organizacije. Direktorji oddelkov imajo podobne naloge, kot jih ima direktor organizacije, vendar omejene na področje njihovih oddelkov. „Direktor oddelka ima največjo avtoriteto v oddelku, vendar tudi največ nalog in odgovornosti. Ta oseba je zadolžena za splošne odločitve glede oddelka, odobritev projektov, vodenje in razvoj sposobnosti novih članov, koordinacijo vodij projektov in odgovarja Upravnemu odboru“ (Srdoč, 2006: 6). Osnovne spremembe glede članov upravnega odbora se navezujejo na vključevanje ostalih članov organizacije v procese vodenja, povečevanje števila članov upravnega odbora in vzpostavljanje neformalne informacijske mreže znotraj organizacije, ki bi omogočala večjo transparentnost.

5.3.2 Strategija za mobilizacijo zaposlenih

Človeške vire znotraj neprofitne organizacije lahko razdelimo na zaposlene in na volonterje. Pomembna razlika med njimi je ta, da redno zaposleni prejemajo določeno plačilo za svoje delo znotraj organizacije in so v bolj zavezujočem odnosu, kot volonterji, ampak to nam še ne pove ničesar o tem, ali je posameznik bolj aktiven in kje se nahaja v organizacijski strukturi. Rekrutiranje in selekcija posameznikov je za menedžerje organizacij najpomembnejša funkcija, saj so organizacije odvisne od oseb, ki v njej delujejo. Naloga izvršnih menedžerjev je, da okrepi delovni kolektiv z izbiro različnih oblik delovne sile. Na ta način se bo kapaciteta organizacije razvila do svojih najvišjih možnosti.

V tej organizaciji trenutno ni zaposlenih delavcev, vsa aktivnost je prostovoljno delovanje. Osnovni razlog je, da ni finančnih sredstev za redno zaposlitev posameznikov, vendar tudi če bi bila, bi ti finančni viri verjetno bili uporabljeni za druge namene, saj je zaposlovanje v nasprotju z ideologijo, ki prevladuje znotraj organizacije. Člani upravnega odbora in izvršni direktorji se počutijo odgovorni, ter se glede svojih obveznosti obnašajo, kot da bi bili redno zaposleni, ostali člani pa so klasični volonterji in prejemajo naloge od izvršnih direktorjev. Zasledimo lahko princip: večja aktivnost = več odgovornosti.

Analizo stopnje profesionalizacije organizacije smo delno že nakazali pri opredelitvi strukture članov v upravnem odboru organizacije in smo skozi vpogled v dejansko stanje zaposlenih prišli do sklepa, da je stopnja profesionalizacije skoraj ničelna – v upravnem odboru je le ena oseba izobrazena na svojem delovnem področju in sicer direktor oddelka za raziskovanje. Zaradi tega je izjemno pomembno, da se poveča število aktivnih članov, vendar tudi takrat lahko pride do težav z izobraževanjem in treniranjem novih članov. Največjo podporo potrebujeta finančni in administrativni oddelek, pa se zdi najbolj smiselno predlagati, da organizacija uporabi delež svojih bodočih virov za zaposlitev ali strokovno izobrazbo svojih članov. Učinkovitost delovanja organizacije bi se dvignila tudi, če bi bili člani odbora redno zaposleni, saj bi tako lahko vložili več časa v razvoj celotne organizacije. Pomembno je torej, da vodilni člani organizacije reinterpretirajo svoje ideološke predpostavke glede redne zaposlitve članov in se v prikladnih okoliščinah izpeljejo opisani predlogi.

5.3.3 Strategija za mobilizacijo volonterjev

Ena izmed bistvenih značilnosti neprofitnega sektorja je možnost usmeritve številčne delovne sile, da služi ciljem organizacije brez pozitivnih učinkov denarnega nagrajevanja. Vendar je ljudi potrebno motivirati, zato da vložijo svoj čas in energijo za izboljšavo funkcij neprofitne organizacije. Analiza volonterskih potencialov znotraj organizacije je zelo pomembna za generalno strategijo delovanja organizacije.

Razen članov upravnega odbora in manjšega števila zunanjih sodelavcev volonterji trenutno ne opravljajo nobenih nalog, ker niso še aktivno vključeni v organizacijo oz. nimajo razdeljenih specifičnih nalog. Največja aktivnost sodelujočih se kaže v razvoju osnovnih konceptov in teorij, ki jih zagovarja organizacija, kar pa pomeni, da obstaja potencialna zasnova za tiste, ki bi bili zainteresirani opravljati raziskovalne naloge znotraj okvira delovanja organizacije. „Raziskave glede glavnega projekta pomenijo, da potrebujemo entuziastične ljudi, ki bi nas lahko podpirali z zbiranjem podatkov in računskimi operacijami znotraj geologije, energetike, biologije, kemije, matematike in ekologije“ (Lescure, 2006a: 4) ter številnih drugih znanstvenih področij.

Predlagajo se naslednji ukrepi, ki bi integrirali volonterje v dejavnosti organizacije:

- izvršni direktorji morajo določiti naloge za svoje oddelke
- splošne naloge naj bi vsebovale organiziranje predavanj, sestankov, debat
- na področju raziskovanja je zbiranje podatkov, pisanje člankov, analiza raziskav
- glede financ je glavna naloga aktivno in organizirano iskanje donatorjev
- administrativne naloge se tičejo urejanja spletne strani, moderiranja foruma ipd.

Težava v organizaciji ni le razdelitev nalog med aktivnimi člani, temveč tudi način pridobivanja novih volonterjev. Predlagajo se naslednje strategije rekrutiranja in procesa usposabljanja volonterjev:

- osebni pogovori
- promocija na drugih spletnih straneh in podobnih forumih
- povabila na javnih prezentacijah
- potrebno je formalizirati povabilo za sodelovanje
- ko se posameznik odloči za sodelovanje, se mora takoj umestiti v strukturo
- predlaganje virov za učenje o delovanju organizacije

- določiti zahteve, ki jih morajo izpolnjevati novi člani (e.g. napisati znanstveni članek)
- odnosi med mentorji in volonterji morajo biti kooperativni

Da bi sodelovanje med volonterji in organizacijo bilo čim bolj učinkovito, je nujno da so naloge razdeljene vnaprej, še posebej za nove člane, ker se s tem spodbuja aktivnost volonterjev in postavi jasen pregled nad zahtevami, ki jih ima organizacija do svojih članov. Sistem nagrajevanja se sedaj preveč zanaša na intrinzično motivacijo, zato je pomembno, da se omogoči napredovanje na višje pozicije in izpostavi dosežke članov.

5.4 Sklep

Network of European Technocrats se je pokazala kot zelo specifična neprofitna organizacija od svoje ideološke naravnosti, preko področja delovanja in načina koordiniranja svojih članov, do vizije, ki jo je prevzela kot svojo rdečo nit. Mogoče smo pa preveč navajeni, še posebej na slovenskem področju, na lokalno usmerjene neprofitne organizacije s specifičnim segmentom populacije kot svojim okvirom delovanja, ter nas je presenetila takšna mednarodna organizacija, ki s svojim delovanjem poskuša zajeti zelo široko področje družbe. Posebnost organizacije se kaže v svoji mladi življenjski dobi, zaradi česar vidimo, da so številna področja strateškega načrta precej nerazvita, nekatera je pa težko opredeliti v tako zgodnji fazi njenega delovanja. Po drugi strani je ta organizacija očitno svojevrsten izziv, saj ni še zasidrana s svojo dejavnostjo in ima odprte številne možnosti za razvoj.

Raziskava organizacije takšnega profila bo zagotovo pomagala novim, svežim organizacijam opredeliti ključne elemente svojega delovanja in se čim hitreje postaviti na noge, ter se usmeriti v sprejeto dejavnost za razvoj skupnega družbenega dobra. Za to nalogo je bila organizacija uporabljena zaradi svoje povezanosti s teoretično zasnovo, na kateri smo gradili raziskavo. Za organizacijo lahko omenimo, da uporablja tako alternativno obliko intelektualne distribucije, kot tudi notranjo ureditev, ki odseva alternativno družbeno ureditev. Motivacija članov se gradi na nedenarnih oblikah motiviranja, ki so prilagojene postmoderni delovni kulturi.

6. Zaključek

Skozi celotno analizo zastavljene teme smo se gibalili okoli osnovne misli, da so družbeni odnosi in tehnološki razvoj močno povezani, ter da je njihov vpliv vzajemen. Razvoj tehnologije, ki je sam po sebi posledica potrebe po vse večjem obvladovanju okolja, je močno vplival na proces proizvodnje. Nove tehnične metode so zmanjšale čas nujen za izdelavo enote produkta, z uporabo mehanskih orodij pa je človeška fizična delovna sila postala le delček celotnega dela vloženega pri spremembi surovin v izdelek za široko potrošnjo. Posledica je ogromno povečanje produkcijskih zmoglosti, tako v kvantitativnem kot tudi kvalitativnem smislu.

Razpon proizvodnje in količina produktov za množično potrošnjo ne pomeni le uspešne aplikacije znanstvene metode na področje produkcije temveč tudi spremembe na ravni posameznika in večjih družbenih skupin. Večje število produktov, ki jih industrijski centri ponujajo, pomeni tudi dvigovanje življenjskega standarda – široke množice sedaj lahko na vsakdanji ravni zadovoljijo večino svojih osnovnih fizioloških potreb. Ljudje se zaradi tega začnejo bolj osredotočati na zadovoljitev svojih psiholoških potreb, ki so pa še bolj odvisne od danega socialnega okolja. Zopet se obračamo na kontekst dela, kjer ugotavljamo, da se zaradi drugačnega pomena, ki ga osebe pripisujejo zadovoljitvi določene potrebe, spremenijo tudi metode motiviranja delavcev.

Spremeni se pomen in vloga številnih motivatorjev za delo. Celoten denar, katerega osnovna funkcija je posredništvo v menjavi lastniških odnosov (lastnina nad sredstvi in delom), pomeni za posameznika dosti več kot le sredstvo za preživetje v sodobni družbi, saj omogoča pridobivanje socialnega statusa in celo osebno izpolnitev ter je merilo za dosežek. V ospredje pa se dosti bolj pomikajo tisti elementi delovnega procesa, ki nimajo nobene neposredne povezave z denarjem. Dobri socialni odnosi z ostalimi delavci in nadrejenimi, delovna klima in osebna povezanost z vizijo in vrednotami organizacije določajo stopnjo zadovoljstva in prizadevanja za doseganje organizacijskih ciljev. V neprofitnem sektorju je ta odnos do dela še močnejše izražen, ker je obljuba denarnega nagrajevanja že v začetku dosti manj izražena. Kljub temu je vpletenost posameznikov v takšne organizacije lahko na zelo visoki ravni.

Povečanje produkcijskih možnosti predstavlja podlago za pomembne spremembe na področju proizvodnje, vpliv pa zaznamo tudi na področju distribucije. Zopet se vračamo na vlogo denarja kot menjalnega sredstva, s pomočjo katerega ekonomski sistem določa vrednost vsakega posameznega objekta na trgu. Težava denarnega sistema se nahaja v njegovi nezmožnosti učinkovitega odsevanja človeških potreb, katerim bi proizvodnja morala biti prilagojena. Sistem, ki omogoča pridobivanje produktov primarno s pomočjo denarja, ne ponuja tisto, kar ljudje rabijo, temveč tisto, kar so pripravljeni in zmožni plačati. Ena od posledic ekonomskih nihanj je tudi padec kupne moči potrošnikov, kar pa nikakor ne pomeni, da so se zmanjšale tudi človeške potrebe. Zaradi tega imamo danes situacijo, v kateri je družba zmožna proizvesti dovolj produktov za zadovoljitev večine potreb svojih prebivalcev, obenem pa nikakor ne more pripeljati teh produktov v roke samih potrošnikov zaradi neprilagojenega sistema distribucije.

Ker se nismo odločili samo raziskati odnos med postmoderno tehnološko visoko razvito družbo, delom, motivacijo in denarjem, smo dolžni predstaviti tudi praktične rešitve za zastavljen problem. Ker lahko predvidevamo, da se tehnološki razvoj, in posledično rast produkcijskih zmožnosti, ne bosta ustavila še tako kmalu, imamo odgovornost ponuditi alternativne družbene strukture, ki so bolj prilagojene sodobnim okoliščinam. Med temi smo izpostavili na področju distribucije intelektualnih produktov že uveljavljeno uporabo licenc Creative Commons, ki omogoča večji dostop in dopušča svobodnejšo rabo tistih produktov, katerih stroški reproduciranja so zelo blizu ničli. Distribucija materialnih produktov zahteva bolj kompleksen pristop, vendar tudi na tem področju že obstajajo predlogi, ki se lotevajo danega problema na tehnološko bolj prilagojen način, kot ga imamo danes. Omenjamo pojem tehnokracije, ki predstavlja brezdenarni družbeni sistem, v katerem je produkcija navezana neposredno na človeške potrebe, kar pomeni, da izkorišča sodobne tehnološke zmogljivosti za dvigovanje življenjskega standarda celotne populacije.

Prihodnost bo od nas zahtevala prilagajanje na številnih področjih delovanja in družbenega življenja. Naša naloga je, da čim bolj učinkovito premagamo izzive, vpete v dinamične odnose med posameznikom, delom, motivacijo, organizacijami in družbo nasploh.

7. Literatura

1. Adorno, T. W., M. Horkheimer, in J. Cumming (1997): *Dialectic of Enlightenment*. London, Verso.
2. Anheier, H. (2005): *Nonprofit Organisations. Theory, Management, Policy*. London, Routledge.
3. Bahtijarević-Šiber, F. (1986): *Motivacija i raspodjela*. Zagreb, Informator.
4. Bass M., Bernard in J. D. Pieter Drenth (1987): *Advances in Organizational Psychology*. Newbury Park, SAGE Publication.
5. Barle, A., M. Počkar, B. Novak-Fajfar, T. Renner, M. G. Antič, T. Popit, M. R. Ilič, in A. Pluško (2004): *Sociologija: Učbenik za 280-urni predmet sociologije v 4. letnika gimnazijskega izobraževanja*. Ljubljana, Državna založba Slovenije.
6. Barthes, R. (1977). *Image, music, text. Essays: Selected and translated by Stephen Heath*. London, Fontana.
7. Baumeister, R. F. in Leary, M. R. (1995): The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin* 117, 497-529.
8. [Brundtland, G. H.](#), ur. (1987): *Our common future: The World Commission on Environment and Development*. Oxford, Oxford University Press.
9. Bryant, C. (2003): *Handbook of Death and Dying*. London, SAGE Publication.
10. Colman, A. M. (1995): *Game Theory and Its Applications in the Social and Biological Sciences*. London, Routledge.
11. Costin, C. (1996): *Your Dieting Daughter: Is She Dying for Attention?* London, Psychology Press.
12. Cvetko, R. (2002): *Razvijanje delovne kariere*. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.
13. Dawson, S. (1992): *Analysing organisations*. Basingstoke, MacMillan.
14. Dictionary.com (2008): *Technocracy – Definitions from Dictionary.com*. Dostopno na <http://dictionary.reference.com/browse/technocracy> (24. avgust 2008).
15. Lescure, E. (2006a): *NET*. Dostopno na http://spazz.mine.nu/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=99&Itemid=158 (24. avgust 2008).

16. Lescure, E. (2006b): *NET Manual*. Dostopno na http://technocracyeurope.eu/index.php?option=com_content&task=view&id=42&Itemid=158 (24. avgust 2008).
17. Lescure, E. (2006c): *The Vision*. Dostopno na http://spazz.mine.nu/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=30 (24. avgust. 2008).
18. Eterovich, F. H. (1972): *Approaches to Natural Law: From Plato to Kant*. New York, Exposition Press.
19. Freudenberg, H. J. (1980): *Burnout: The high cost of achievement*. New York, Doubleday.
20. Friedl, M. (2003): *Online Game Interactivity Theory*. Hingham, Charles River Media.
21. Giddens, A. (1991): *Modernity and self-identity*. Stanford, Stanford University Press.
22. Gold, Y. in R. A. Roth (1993): *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: The professional health solution*. London, Routledge.
23. Heap, H., P. Shaun in Y. Varoufakis (2004): *Game Theory: A Critical Text*. London, Routledge.
24. Hoelter, J. W., in J. A. Hoelter (1978): The relationship between fear and death and anxiety. *The Journal of Psychology* 99, 225-226.
25. Hollyforde, S. in S. Whiddett (2002): *The Motivation Handbook*. London, CIPD Publishing.
26. Katz, W. A. in R. A. Fraley (1987): *Reference Services Today: From Interview to Burnout*. London, The Haworth Press Inc.
27. Kocmur, M. (2006): Naveličanost, preutrujenost, izgorelost: poklicne obremenitve farmacevtov in zdravnikov. *Farmacevtski vestnik* 57(3), 204-207.
28. Kurdija, S. (2000): *Družbene identitete in pomen potrošnje*. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.
29. Lamovec, T. (1986): *Psihologija motivacije*. Ljubljana, Filozofska fakulteta.
30. Lessig, L. (2003): *Svobodna kultura: narava in prihodnost ustvarjalnosti*. Ljubljana, Krtina.
31. Longhurst, B. (2007): *Popular Music and Society*. Cambridge, Polity Press.
32. Macpherson, C. B. (1964): *The Political Theory of Possessive Individualism*:

- Hobbes to Locke*. Oxford, Clarendon Press.
33. Marx, K. (1961, 1867): *Kapital. Kritika politične ekonomije*. Ljubljana, Cankarjeva založba.
 34. Maslach, C. in S. E. Jackson (1981): The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior* 2(2), 99-113.
 35. Maslach, C. in M. P. Leiter (2002): *Resnica o izgorevanju na delovnem mestu*. Ljubljana, Educy.
 36. Maslow, A. H. (1943): A Theory of Human Motivation. *Psychological Review* 50, 370-396.
 37. Maslow, A. H. (1962): *Toward a psychology of being*. New York, Van Nostrand.
 38. Merriam-Webster dictionary (1997): *Kapitalizem*. Springfield, Merriam-Webster Inc.
 39. Miller, R., W. Michalski in B. Stevens (1998): *21st Century Technologies: Promises and Perils of a Dynamic Future*. New York, Organisation for Economic Co-operation and Development.
 40. Možina, J. (1998): *Management kakovostnih virov*. Gospodarski vestnik, Ljubljana.
 41. Oatley, K., D. Keltner in J. M. Jenkins (2006): *Understanding Emotions*. Cambridge, Blackwell Publishers.
 42. Perlman, B. in E. A. Hartman (1982): Burnout: Summary and Future Research. *Human Relations* 35, 4, 283-305.
 43. Peter, L. J. in R. Hull (1969): *The Peter Principle*. New York, Bantam Books.
 44. Razni avtorji (1934): *Technocracy Study Course*. Ferndale, Technocracy Incorporated.
 45. Razni avtorji (1975): *Technocracy Technological Continental Design*. Ferndale, Technocracy Incorporated.
 46. Rus, V. (1994): *Socialna psihologija. Teorija, empirija, eksperiment, uporaba II*. Ljubljana, Davean.
 47. Scott, H. (1965): History and Purpose of Technocracy, *The Northwest Technocrat*, 220, 11. Dostopno na <http://www.technocracy.ca/simp/history.htm> (24. avgust 2008).
 48. Srdoč, I. (2006): *Sequence of Administration Description and Project Plan*. Dostopno na http://technocracyeurope.eu/index.php?option=com_content&task=view&id=44&It

emid=158 ([24. avgust 2008](#)).

49. SSKJ (1998): *SSKJ elektronska izdaja na plošči CD-ROM*. Ljubljana, DZS.
50. Stevens, P. (1995): *Beating Job Burnout*. Chicago, NTC Publishing Group.
51. Teržan, M. (2002): *Dobro se počutim, delo mi je v veselje*. Ljubljana, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Urad RS za varnost in zdravje pri delu.
52. Union of International Associations (2004): *Statistics on international organizations, meetings, problems, strategies*. Dostopno na <http://www.uia.org/statistics/organizations/types-2004.pdf> ([24. avgust 2008](#)).
53. Vail, J. (2004): *A Theory of Power*. Lincoln, iUniverse, Inc.
54. Vroom, V. H. in P. W. Yetton (1973): *Leadership and Decision-making*. Pittsburgh, University of Pittsburgh Press.
55. Welch, C. E., ur. (2000): *NGOs and Human Rights: Promise and Performance*. Philadelphia, University of Pennsylvania Press.
56. Werther. B. W. in D. Keith (1985): *Personnel management and Human Resources*. Singapore, Chong Moli offset Printing Pte. Ltd.
57. Youngs, B. B. (2001): *Obvladovanje stresa za ravnatelje in vzgoji in izobraževanju*. Ljubljana, Educy.
58. Žvelc, M. in G. Žvelc (2006): *Stili navezanosti v odraslosti. Psihološka obzorja* 15(3), 51- 64.