

Odnos radnih vrijednosti, angažiranosti, postignuća i zadovoljstva studijem

Dakić, Ema

Master's thesis / Diplomski rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Department of Croatian Studies / Sveučilište u Zagrebu, Hrvatski studiji**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:111:400534>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-09-20**



Repository / Repozitorij:

[Repository of University of Zagreb, Centre for Croatian Studies](#)





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
HRVATSKI STUDIJI

Ema Dakić

**ODNOS RADNIH VRIJEDNOSTI,
ANGAŽIRANOSTI, POSTIGNUĆA I
ZADOVOLJSTVA STUDIJEM**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2019.



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
HRVATSKI STUDIJI
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

EMA DAKIĆ

**ODNOS RADNIH VRIJEDNOSTI,
ANGAŽIRANOSTI, POSTIGNUĆA I
ZADOVOLJSTVA STUDIJEM**

DIPLOMSKI RAD

Mentorica: izv.prof. Iva Šverko

Zagreb, 2019.

Sažetak

Istraživanje ima za cilj provjeriti strukturu i pouzdanost novog instrumenta radnih vrijednosti utemeljenog u Schwartzovoj tipologiji (WPVQ) na uzorku studenata u Zagrebu. Osim toga, nastoji se ispitati odnos radnih vrijednosti i radne angažiranosti, zadovoljstva studijem te postignuća, ali i provjeriti postoje li razlike u izraženost pojedinih radnih vrijednosti s obzirom na neke sociodemografske značajke studenata. U istraživanju je sudjelovalo 296 studenata s osam fakulteta. Multidimenzionalnim skaliranjem i faktorskom analizom je potvrđena očekivana struktura radnih vrijednosti na uzorku zagrebačkih studenata, uz zadovoljavajuće visoke pouzdanosti. Sudionici su najvažnijim procijenili vrijednosti dobrohotnosti, univerzalizma i hedonizma, a najmanje istaknutim su se u ovom slučaju pokazale moć i tradicija. Nadalje, utvrđene su očekivane razlike po spolu, socioekonomskom statusu i vrsti fakulteta. Korelacijskom analizom je dobiveno da je radna angažiranost studenata blago povezana s dobrohotnošću, univerzalizmom i hedonizmom, dok su se moć, postignuće i hedonizam pokazali značajnim prediktorima koji objašnjavaju 8,6% angažiranosti, pri čemu je efekt moći supresijski. Zadovoljstvo studijem je pak nisko pozitivno povezano s hedonizmom, koji je ujedno i jedini značajni prediktor koji objašnjava 3,7% varijance zadovoljstva studijem. Naposljetku, akademsko postignuće se također pokazalo nisko povezanim s postignućem, nezavisnošću i hedonizmom, dok objašnjenju njegove varijance pridonose postignuće te moć, čiji je doprinos supresijski (ukupno 3,2% objašnjene varijance). Dobiveni rezultati upućuju na valjanost i pouzdanost novog instrumenta radnih vrijednosti te na očekivane odnose radnih vrijednosti s angažiranošću, zadovoljstvom i postignućem u studiju.

ključne riječi: radne vrijednosti, studijska angažiranost, zadovoljstvo studijem, akademsko postignuće, sociodemografske karakteristike

Abstract

This study aims to test the structure and reliability of the new instrument based on Schwartz's typology (WPVQ), on a sample of university students from Zagreb. Besides, this study seeks to explore the relationship between Work Values and Study Engagement, Study Satisfaction and Academic Achievement, and also strives to examine differences in work values based on different sociodemographic characteristics. In total, 296 students from eight different colleges have participated. The expected structure of Work Values was verified using multidimensional scaling and factor analysis. Moreover, results have shown that the highest-rated values were Benevolence, Universalism and Hedonism and the lowest were Power and Tradition. Also, expected differences between gender, socioeconomic status, and type of college were confirmed. Furthermore, correlation analysis identified that Study was positively related to Benevolence, Universalism and Hedonism, while Power, Achievement, and Hedonism explained 8,6% of its variance. Furthermore, a low positive correlation was observed between Study Satisfaction and Hedonism, and Hedonism was the only significant predictor of Satisfaction which explained 3,7% of its variance. Also, Academic Achievement has weak positive correlation with Achievement, Self-direction, and Hedonism, while Achievement and Power (as supressor) explained 3,2% of its variance. Ultimately, results have proven validity and reliability of the new instrument and expected relationships between Work Values and Study Engagement, Study Satisfaction and Academic Achievement.

keywords: Work Values, Study Engagement, Study Satisfaction, Academic Achievement, sociodemographic characteristics

Sadržaj

Uvod	2
1.1. Radne vrijednosti.....	2
1.2. Modeli radnih vrijednosti	4
1.2.1. Schwartzov model općih vrijednosti	6
1.2.2. Schwartzov model vrijednosti u radnom kontekstu.....	7
1.3. Radne vrijednosti kod studenata.....	8
1.4. Radne vrijednosti s obzirom na spol, socioekonomski status i vrstu studija.....	10
1.5. Radne vrijednosti i radna angažiranost.....	12
1.6. Radne vrijednosti i zadovoljstvo studijem	13
1.7. Radne vrijednosti i postignuće	15
Cilj i problemi	17
Metoda	19
3.1. Sudionici.....	19
3.2. Instrumenti.....	19
3.2. Postupak	20
Rezultati	21
Rasprava	31
5.1. Struktura radnih vrijednosti	31
5.2. Hijerarhija radnih vrijednosti studenata	31
5.3. Radne vrijednosti s obzirom na sociodemografske karakteristike	33
5.4. Odnos radnih vrijednosti i radne angažiranosti, zadovoljstva studijem te postignuća	34
Zaključak	38
Literatura	39
Prilog	47

UVOD

Rad predstavlja središnju ljudsku aktivnost te jedan od odlučujućih faktora u formiranju i razvoju osobe u društvu. Omogućava socijalnu interakciju pojedinca sa suradnicima na poslu, predstavlja izvor društvenog statusa i prestiža, a ima i vrlo velik intrinzični značaj za pojedinca - kao izvor identiteta, samopoštovanja i samoaktualizacije (Proroković, Miliša i Knez, 2009). Prema općeprihvaćenoj definiciji, rad predstavlja svrsishodnu i organiziranu čovjekovu aktivnost usmjerenu postizanju nekih korisnih učinaka kojima se zadovoljavaju različite individualne i društvene potrebe (Petz, 1992). Prema nekim autorima, čak i aktivnosti studenata koji nemaju posao u tradicionalnom ekonomskom smislu se sa psihološke perspektive mogu percipirati kao posao budući da su njihove temeljne studijske aktivnosti strukturirane, specifične i povezane sa specifičnim ciljevima te kao takve usporedive su s bazičnim aktivnostima zaposlenih (Salanova, Schaufeli, Martínez, i Bresó, 2010). Upravo temeljem iznesenog, u ovom će se radu baziranom na populaciji studenata, osim zadovoljstva studijem i postignuća, koristiti konstrukti iz radnog konteksta - radne vrijednosti i angažiranost, kako bi se utvrdio odnos među spomenutima.

Radne vrijednosti

Svaka osoba posjeduje osobna vjerovanja o tome što je vrijedno u njihovom radu i upravo ta uvjerenja se smatraju radnim vrijednostima (Chou, Wang, Wang, Huang i Cheng, 2008). Baš kao i interesi i vještine, radne vrijednosti dopuštaju osobi da razumije i osobno i radno okruženje (Campbell i Smith, 2006), ali i oblikuju način na koji će zaposlenici promatrati i procjenjivati svoja radna iskustva (Locke, 1976). Odatle proizlazi da radne vrijednosti nisu preferencije samo prema trenutnom radnom mjestu već i prema potencijalnim budućim poslovima (Vansteenkiste, Matos, Lens i Soenens, 2007).

U usporedbi s općim vrijednostima, radne vrijednosti imaju specifičnije značenje budući da se odnose na radne aktivnosti, no koncepti su u određenoj mjeri međusobno povezani (Roe i Ester, 1999). Spomenuti odnos radnih i općih vrijednosti je već dugo predmet istraživanja i autori se ne mogu u potpunosti složiti kakav je. Prema nekim autorima, opće i radne vrijednosti su zasebni, ali povezani konstrukti koji su međusobno usporedni, slične strukture, a razlikuju se samo po sadržaju (Elizur i Sagie, 1999, prema Hyde i Weathington, 2006; Lyons, Duxbury i Higgins, 2006). Drugi se pak autori ne slažu te tvrde da su radne

vrijednosti ekspresija osobnih u radnom kontekstu (Ros, Schwartz i Surkiss, 1999), odnosno da radne proizlaze iz općih.

U svakom slučaju, opće vrijednosti su relativno stabilne i hijerarhijski organizirane karakteristike osobe te su kao takve formirane međusobnim djelovanjem povijesnih, trenutnih društvenih i individualnih čimbenika koji usmjeravaju ponašanje k određenim ciljevima (Pantić, 1977). Njihov razvoj je od samog početka pod utjecajem društvenih, ekonomskih i povijesnih čimbenika (Kubat i Kuruuzum, 2009). Za radne vrijednosti se drži da su relativno stabilne kroz vrijeme, ali se u određenoj mjeri mogu mijenjati (Ueda i Ohzono, 2013). Raspon jasnoće i stabilnosti će varirati ovisno o životnom iskustvu i razvojnem procesu čovjeka (Carlstrom i Hughey, 2014). Novi dokazi podupiru navedenu činjenicu te dodatno otkrivaju da je najmanja stabilnost radnih vrijednosti tijekom adolescencije, netom prije ulaska u svijet odraslih (Jin i Rounds, 2012; Krahn i Galambos, 2014). Naime, longitudinalna istraživanja utvrđuju da se važnost intrinzičnih vrijednosti povećava tijekom godina fakulteta (od 18. do 22. godine; Lechner, Sorthaix, Gollner i Salmela-Aro, 2017; Jin i Rounds, 2012) i nakon toga u određenoj mjeri opadaju. Važnost ekstrinzičnih vrijednosti pak opada tijekom studijskih godina i ponovno raste u ranoj odrasloj dobi (od 22. do 26. godine). Takvi nalazi imaju smisla ako se uzme u obzir da je period adolescencije karakteriziran brojnim intra-individualnim promjenama kako osoba istražuje i oblikuje vlastiti identitet i time razvija sebe i svoju karijeru (Burke i Ng, 2006). Prema nalazima autora, vrijednosti bi trebale postati stabilnije nakon što osoba uđe u svijet rada (Jin i Rounds, 2012; Krahn i Galambos, 2014), no i dalje su moguće blage oscilacije. Chow, Krahn i Galambos (2014) izvještavaju o blagom padu u važnosti ekstrinzičnih radnih vrijednosti kod mladih ljudi nakon njihova prvog zaposlenja što objašnjavaju time da se mogu dogoditi raskoli između očekivanja i stvarnih uvjeta novog zaposlenja. Unatoč padu važnosti ekstrinzičnih vrijednosti, isti autori su na kanadskom uzorku mladih ljudi ustanovili da je stalno zaposlenje u dobi od 25 godina utjecalo na porast važnosti intrinzičnih radnih vrijednosti (Chow, Krahn i Galambos, 2014). Za razliku od toga, Johnson i Monserud (2012) navode da u periodu između 18. i 32. godine opada važnost i ekstrinzičnih i intrinzičnih vrijednosti, od kojih intrinzičnih nešto manje. Kada se pak radi o hijerarhiji radnih vrijednosti, stabilnost je umjerena do visoka (Johnson i Monserud, 2012; Jin i Rounds, 2012), a raspored radnih vrijednosti je stabilniji za ekstrinzične radne vrijednosti nego za intrinzične (Lechner, Sorthaix, Gollner i Salmela-Aro, 2017).

Osim perioda adolescencije i prvog zaposlenja, neke druge životne okolnosti mogu utjecati na oscilacije, primjerice, nezaposlenost, pri kojoj dolazi do pada važnosti i

ekstrinzičnih (Johnson i Monserud, 2012) i intrinzičnih radnih vrijednosti (Krahn i Galambos, 2014; Lechner, Sortheix, Gollner i Salmela-Aro, 2017). Interesantan nalaz je utvrđen na uzorku njemačkih studenata koji su dobili dijete za vrijeme studija, pri čemu oni iskazuju nižu važnost vrijednosti autonomije u odnosu na svoje vršnjake koji nemaju djecu, dok je na uzorku finskih sudionika utemeljeno da je brak utjecao na smanjenje važnosti ekstrinzičnih radnih vrijednosti (Lechner, Sortheix, Gollner i Salmela-Aro, 2017).

Kao i u slučaju odnosa općih i radnih vrijednosti, istraživači se još uvijek ne mogu u potpunosti složiti oko pitanja što prethodi čemu – hoće li različita radna iskustva potaknuti osobe na više vrednovanje određenih radnih vrijednosti ili će osoba birati vrstu posla kako bi ostvarila postojeće vrijednosti (Ueda i Ohzono, 2012). U svakom slučaju, važnost im se očituje u nalazima koji navode da su one bitni prediktori, primjerice, odabira karijere i posla (Balsamo, Lauriola i Saggino, 2013; Judge i Bretz, 1992), radne angažiranosti te zadovoljstva karijerom i životom (Chow, Galambos i Krahn, 2015; Sortheix, Dietrich, Chow i Salmela-Aro, 2013). S druge strane, neke osobne karakteristike su dokazani indikatori razlika u radnim vrijednostima poput spola, dobi ili stupnja obrazovanja (Warr, 2008; Hirschi, 2010; Cassar, 2008).

Modeli radnih vrijednosti

Super (1970) je razvio prvi standardizirani instrument za mjerenje radnih vrijednosti (Work Values Inventory, WVI; Super, 1970; prema B. Šverko, Babarović i I. Šverko, 2007). Do danas je formiran velik broj različitih instrumenata za mjerenje radnih vrijednosti, a najtipičnija i najčešća klasifikacija je dvokategoričan sustav koji vrijednosti dijeli na intrinzične i ekstrinzične (Hartung, 2006; Gahan i Abeysekera, 2009; Hegney, Plank, i Parker 2006; Hirschi, 2010; Vansteenkiste i sur., 2007). Johnson (2001) tvrdi da intrinzične i ekstrinzične prosudbe o poslu nisu suprotni krajevi kontinuuma već dvije dimenzije koje su nerijetko u empirijskim studijama u određenoj mjeri povezane. Mnoge nedavne studije pak podržavaju nešto prošireniji pristup mjerenju radnih vrijednosti koji ih svrstava u četiri bazične dimenzije: intrinzična, ekstrinzična, socijalna i prestiž (Ros, Schwartz, i Surkiss, 1999). Intrinzične se odnose na naglašavanje osobne autonomije i vlastitih interesa; socijalne predstavljaju važnost rada s ljudima i doprinos zajednici; ekstrinzične vrijednosti su one koje se usmjeravaju na zaradu i radnu sigurnost, a prestiž se temelji na važnosti bavljenja aktivnostima koje drugi poštuju (Ros, Schwartz, i Surkiss, 1999).

Međutim, mnogi autori idealnu podjelu temelje na nešto široj kategorizaciji. Primjerice, veliko kroskulturalno istraživanje *Važnosti rada u životu pojedinca* (Work Importance Study, WIS; Super i Šverko, 1995, prema B. Šverko, Babarović i I. Šverko, 2007) je ispitivanjem strukture radnih vrijednosti utvrdilo stabilnu petfaktorsku strukturu (*utilitarna, samoaktualizirajuća, individualistička, socijalna i avanturistička*), gdje se pet radnih vrijednosnih orijentacija nalaze u podlozi dvadeset vrijednosti, mjerenih pomoću upitnika *Values Scale* (VS; Super i Nevill, 1984) razvijenog kao dio spomenutog istraživanja. Isto je potvrđeno koristeći hrvatsku verziju upitnika (*V-upitnik*; Šverko, Jerneić, Kulenović i Vizek-Vidović, 1995, prema Babarović, Šverko i Crnko, 2017). Šverko (1987; 1995, prema prema B. Šverko, Babarović i I. Šverko, 2007) je empirijski provjerio istovjetnost faktorskih struktura utvrđenih na različitim nacionalnim subuzorcima zemalja uključenih u projekt te je dobio visoku faktorsku kongruenciju među uzorcima spomenutih zemalja. Zatim, *Minnesota Importance Questionnaire* (MIQ; Rounds, Henly, Dawis, Lofquist i Weiss, 1981) također mjeri 20 vrijednosti i potreba povezanih s poslom, a koji u podlozi imaju šest generalnih dimenzija: altruizam, postignuće, samostalnost, sigurnost, status i udobnost. One su potom kategorizirane u tri grupe: vrijednosti vezane uz potkrjepljenje iz okoline (sigurnost i udobnost), vrijednosti čije potkrjepljenje dolazi od drugih ljudi (altruizam i status) te vrijednosti povezane s intrinzičnim potkrjepljenjem, odnosno samo-pokrepljenjem (postignuće i samostalnost). Nadalje, Carruthers (1968) razlikuje tri bazične dimenzije (*ekstrinzične nagrade, ekstrinzični i intrinzični ishodi*) unutar kojih je raspoređeno 15 "subdimenzija". Zatim, Elizur (1984), Elizur, Borg, Hunt i Beck (1991) te Cassar (2008) razlikuju materijalne i instrumentalne te kognitivne i afektivne radne vrijednosti. Hagstrom i Kjellberg (2007) u obzir uzimaju šest dimenzija (*društvene veze, samorealizacija, radni uvjeti, altruizam, korist/karijera i utjecaj*), dok Hattrup, Mueller i Aguirre (2007) definiraju sedam kategorija radnih vrijednosti (*sigurnost na poslu, visoki prihodi, mogućnost napredovanja, interesantan posao, autonomija, pomaganje drugima i korist u zajednici*). Još detaljniju kategorizaciju daju Busacca, Beebe i Toman (2010) koja se temelji na dvanaest radnih vrijednosti. Naposljetku, Warr (2008) je zadržao čak 15 radnih vrijednosti s obzirom na karakteristike posla, dok Rokeach (1973) svoju taksonomiju bazira na 18 terminalnih i 18 instrumentalnih vrijednosti. Terminalne vrijednosti se odnose na uvjerenja o konačnim životnim ciljevima ili poželjnim krajnjim stanjima postojanja, a instrumentalne na poželjne ili idealne načine ponašanja koji pridonose ostvarivanju terminalnih vrijednosti. Iako je naveden tek dio različitih kategorizacija, iz priloženog se vidi da ne postoji jasan dogovor oko dimenzija radnih vrijednosti kroz različite studije.

Schwartzov model općih vrijednosti

Teorija univerzalnog sadržaja i strukture vrijednosti (Schwartz, 1992, 2012) definira deset općih vrijednosti pri čemu svaka vrijednost može biti okarakterizirana jednim centralnim ciljem. *Moć* predstavlja društveni status i prestiž, kontrolu ili dominaciju nad ljudima ili resursima; *postignuće* karakterizira osobni uspjeh kroz demonstriranje svojih kompetencija prema prihvaćenim društvenim standardima; *hedonizam* označava zadovoljstvo i uživanje osobe; *poticaj* se odnosi na uzbuđenje, novost i izazov u životu osobe; *nezavisnost* predstavlja slobodu misli i djela te stvaranje i istraživanje; *univerzalizam* je karakteriziran razumijevanjem, zahvalnošću, tolerancijom i zaštitom radi dobrobiti svih ljudi i radi prirode; *dobrohotnost* predstavlja očuvanje i poticanje dobra ljudi s kojima je osoba u čestom osobnom kontaktu; *tradicija* predstavlja poštovanje, posvećenost i prihvaćanje običaja i ideja; *konformizam* je okarakteriziran obuzdavanjem od akcija, sklonosti i impulsa koji bi mogli uznemiriti ili naštetiti drugima i koje krše društvena očekivanja ili norme; *sigurnost* predstavlja harmoniju i stabilnost društva, veza i samog sebe.

Schwartzova teorija vrijednosti nalaže da postoji dinamična veza među vrijednostima. Drugim riječima, akcije vezane uz jednu vrijednost imaju psihološke, praktične i društvene posljedice koje mogu biti u konfliktu ili se mogu podudarati s drugim vrijednostima. Vrijednosti, odnosno, ciljevi su organizirani u dinamičnu, kružnu strukturu (Slika 1.) koja pokazuje ukupan uzorak konflikata i kongruencije među vrijednostima. Kružni smještaj vrijednosti predstavlja motivacijski kontinuum - što su bliže dvije vrijednosti u bilo kojem smjeru kružnice, to su sličnije njihove motivacije u pozadini, odnosno, udaljenije vrijednosti imaju različitije motivacije u osnovi. Konflikti i kongruentnosti među svih deset temeljnih vrijednosti doprinose integriranoj strukturi vrijednosti. Kružna struktura može biti opisana dvjema ortogonalnim dimenzijama. Prva dimenzija je: *vlastiti probitak nasuprot vlastitom odricanju*. Na ovoj dimenziji moć i postignuće se suprotstavljaju univerzalizmu i dobrohotnosti. Prvi par se odnosi na vlastite interese dok drugi par uzima u obzir brigu za dobro i interese drugih. Drugu dimenziju čine *otvorenost za promjene nasuprot zadržavanju tradicionalnih odnosa*. Na ovoj dimenziji su nezavisnost i poticaj u suprotnosti sa sigurnošću, konformizmom i tradicijom. Nezavisnost i poticaj naglašavaju nezavisne akcije, misli, osjećaje i spremnost za nova iskustva dok preostale tri naglašavaju samo-restrikciju, red i otpor prema promjenama. Hedonizam pak dijeli elemente dimenzija otvorenosti za promjene i vlastitog probitka.



Slika 1. Prikaz kružne strukture deset motivacijskih tipova ili ciljeva

Schwartzov model vrijednosti u radnom kontekstu

Kao što je ranije navedeno, na vezu između općih ili životnih vrijednosti i radnih vrijednosti se gleda različito, ovisno o stajalištu autora. Neki istraživači, primjerice Ros, Schwartz, i Surkiss (1999), smatraju da su radne vrijednosti podsustav općih vrijednosti dok neki drugi (npr. Lyons, Duxbury i Higgins, 2006; Elizur i Sagie, 1999, prema Hyde i Weathington, 2006) tvrde da su opće i radne vrijednosti zasebni, ali povezani konstrukti. Roe i Ester (1999) donose tri zaključka vezana uz odnos među općim i radnim vrijednostima: da oboje dijele sličnu kognitivnu strukturu, da se opće vrijednosti projiciraju u radnu domenu i tako stvaraju radne vrijednosti te da se mogu generalizirati i u širi društveni život.

Ros, Schwartz, i Surkiss (1999) su u svom istraživanju ispitali odnos općih i radnih vrijednosti koristeći Schwartzov upitnik općih vrijednosti (Schwartz, 1992). Faktorskom su analizom dobili četiri osnovna tipa radnih vrijednosti: intrinzične, ekstrinzične, socijalne vrijednosti i prestiž. Autori drže da su radne vrijednosti ekspresije općih u radnom okruženju. Došli su do zaključka da se struktura Schwartzovih općih vrijednosti poklapa sa spomenutim radnim vrijednostima na temelju pozitivnih korelacija među njima. Korelacije su utvrđene među sljedećim parovima radnih i općih vrijednosti: (1) *ekstrinzične vrijednosti – zadržavanje tradicionalnih odnosa*, (2) *intrinzične vrijednosti – otvorenost za promijene*, (3) *socijalne vrijednosti – vlastito odricanje*, (4) *prestiž – vlastiti probitak*. Također je utvrđeno da se i u

ovom slučaju četiri vrijednosne orijentacije mogu gledati kao dvije bipolarne pri čemu su ekstrinzične i intrinzične vrijednosti te socijalne vrijednosti i prestiž na suprotnim stranama.

Slični su nalazi utvrđeni istraživanjima drugih autora, ali temeljem različitih instrumenata - primjerice, koristeći mjeru *Munster Work Value Measure* (MWVM, Krumm, Grube i Hertel, 2013), *Work-related Value Questionnaire* (Spony, 2003) ili *The Work Values questionnaire* (WVal; Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri i Schwartz, 2016), a korelirajući ih s općim Schwartzovim vrijednostima kako bi se utvrdilo međusobno poklapanje. Time se zaključuje da postoji mogućnost primjenjivosti strukture Schwartzovih vrijednosti i u svakodnevnom i radnom okruženju.

Nastavno na navedeno, ispitivanje radnih vrijednosti za potrebe ovog istraživanja se provelo upravo adaptiranom verzijom Schwartova upitnika općih vrijednosti (PVQ-21) za radno okruženje. Naime, upitnik je korišten u sklopu projekta *European Social Survey* (ESS) u kojemu od 2008. godine sudjeluje i Hrvatska, a koji ima za cilj ispitati stavove, vjerovanja i ponašanja različitih europskih populacija.

Radne vrijednosti kod studenata

Mnogi važni teoretičari koji se bave razvojem karijere su dokazali da radne vrijednosti predstavljaju važnu komponentu u odabiru karijere (Holland, 1997, prema Duffy i Sedlacek, 2007; Super, 1980) te samim time imaju kritičnu ulogu kod studenata (Luzzo, 2000, prema Duffy i Sedlacek, 2007). Mnogim mladim ljudima nedostaje potpune svjesnosti o vlastitim vrijednostima te ih se mora ohrabriti na utvrđivanje istih (Brown, 2002). Kristalizacija vrijednosti se postiže kada osoba može identificirati radne vrijednosti i izjasniti se kako one utječu na njihovo ponašanje (Brown, 2002). Studenti koji su kristalizirali i posložili vrijednosti po prioritetima, nerijetko pokazuju jasno razumijevanje vlastitih ponašanja te razjašnjavaju, postavljaju i preuzimaju akcije ne bi li postigli kako kratkoročne tako i dugoročne ciljeve (Brown, 1995, prema Carlstrom i Hughey, 2014). Sudeći po novijim istraživanjima, mladi ljudi u današnjem industrijaliziranom društvu prioritet stavljaju na intrinzične radne vrijednosti (Lechner, Sortheix, Gollner i Salmela-Aro, 2017). Primjer tome je istraživanje u kojem se od studenata tražilo da navedu koje radne vrijednosti smatraju najvažnijima pri izboru karijere te je utvrđeno da su na prvom mjestu one koje se baziraju na intrinzičnoj motivaciji – vrijednosti zainteresiranosti i uživanja na budućem poslu (Duffy i

Sedlacek, 2007), iako su se odmah nakon navedenih našle vrijednosti koje se odnose na zaradu i sigurnost. Lamanauskas i Augiene (2017) su pak utvrdili da su studentima najvažnije bile vrijednosti iz faktora odgovornosti (*iskrenost, savjesnost, poslušnost*), nešto manje važnima su se pokazale vrijednosti povezane s nagradom (*plaća, pozicija, ugoda*) i razinom aktivnosti (*autonomija, altruizam, vrednovanje truda*) dok su vrijednosti koje se odnose na društveni položaj pozicionirane najniže (*postignuće, prestiž, status*). U jednom je pak istraživanju provedenom na finskim adolescentima utvrđeno da su ekstrinzične radne vrijednosti (*sigurnost posla, dobra plaća, mogućnost napredovanja*) povrh ostalih (Sinisalo, 2004). Takvi različiti rezultati mogu upućivati na ranije spomenute nalaze da je adolescencija period kada se radne vrijednosti još uvijek mijenjaju (Jin i Rounds, 2012; Krahn i Galambos, 2014) te mogu biti pod utjecajem nekih aktualnih životnih događaja (Johnson i Monserud, 2012; Lechner, Sortheix, Gollner i Salmela-Aro, 2017; Chow, Krahn i Galambos, 2014).

Na uzroku hrvatskih studenata je provedeno nekoliko istraživanja u različitim točkama vremena i doneseni su neki bitni zaključci. Naime, 1977. godine na uzorku od 276 studenata Filozofskog fakulteta u Zadru (Miliša i Takšić, 1977, prema Proroković, Miliša i Knez, 2009) je utvrđeno da je studentima na prvom mjestu radna vrijednost postignuće (zadovoljstvo što uloženi rad rezultira nečim vrijednim i vidljivim), na drugom mjestu altruizam (pomaganje drugim ljudima), a na trećem mjestu realizacija vlastitih sposobnosti. Važnost vrijednosti postignuća se u adolescentskim krugovima održala stabilnom i nekoliko desetljeća poslije (Babarović, Šverko i Crnko, 2017) kada se uz korištenje vlastitih sposobnosti i napredak ponovno našla na samom vrhu važnosti, za razliku od vrijednosti rizika, raznolikosti i autoriteta koji su se pozicionirali najniže na važnosti. Nadalje, 2005. godine je provedeno istraživanje kojim se nastojalo usporediti rezultate ispitivanja radnih vrijednosti hrvatskih adolescenata u tri točke vremena: 1983., 1993. i 2002. godine (Babarović, 2005). Utvrđeno je da se u periodu od gotovo 20 godina povećava istaknutost vrijednosti životnog stila, samostalnosti, ekonomske sigurnosti, napredovanja i prestiža dok se istovremeno smanjuje istaknutost vrijednosti sudjelovanja u odlučivanju, esteticizma, altruizma i fizičke aktivnosti. Osim toga, interesantno je primijetiti da razlike u hijerarhiji radnih vrijednosti između 1993. i 2002. godine nisu velike te da su se značajnije promijene dogodile u razdoblju između 1983. i 1993. Prema rezultatima posljednje točke mjerenja, 2002. godine, samoaktualizirajuće i utilitarne vrijednosti su bile najistaknutije za razliku od najmanje istaknutih avanturističkih vrijednosti (Babarović, 2005). Ferić (2005) je pak provela

istraživanje općih Schwartzovih vrijednosti na hrvatskom uzorku studenata te su se najistaknutijim pokazale dobrohotnost i nezavisnost, a najniže su se smjestile moć i tradicija.

Radne vrijednosti s obzirom na spol, socioekonomski status i vrstu studija

Utvrđeno je da čimbenici koji utječu na razvoj radnih vrijednosti uključuju porijeklo osobe, subkulturu, spolne uloge, povijesne kohorte, socioekonomski status i ekonomske uvjete (Chen, 1995, prema Kubat i Kuruuzum, 2009). S obzirom na rezultate prijašnjih istraživanja, žene u većoj mjeri ističu važnost intrinzičnih radnih vrijednosti u odnosu na muškarce (Johnson, 2001; Sortheix i sur., 2013), ali i stavljaju manji naglasak na vrijednosti autonomije (Lechner, Sortheix, Gollner i Salmela-Aro, 2017). Sukladno tome, muškarci više cijene vrijednosti prestiža, odgovornosti i plaće od žena, dok žene višim ocjenjuju socijalne vrijednosti poput rada s ljudima, pomaganja drugima i doprinos zajednici (Abu-Saad i Isralowitz, 1997; Elizur, 1994, prema Duffy i Sedlacek, 2007; Duffy i Sedlacek, 2007). Istraživanje koje se baziralo na uzorku adolescenata je potvrdilo da su žene visoko isticale vrijednosti koje se tiču ravnoteže posla i slobodnog vremena, a muškarci društvenog statusa (Lamanauskas i Augiene, 2017). Kada se radi o općim radnim vrijednostima, muškarci pridaju višu važnost snazi i postignuću nego žene, a žene univerzalizmu i dobrohotnosti (Schwartz i Rubel, 2005). Isto je dokazano pri ispitivanju relevantnosti Schwartzova modela općih vrijednosti u radnom kontekstu (Consiglio i sur., 2016), osim vrijednost postignuća koja se u tom slučaju nije razlikovala kod žena i muškaraca. Dodatno, u istom istraživanju su nađene razlike i u trima vrijednostima iz vrijednosne orijentacije otvorenosti za promjene za koje žene iskazuju veću važnost te u konformizmu i tradiciji, koji pripadaju vrijednosnoj orijentaciji zadržavanja tradicionalnih odnosa, koje su muškarci iskazali važnijima nego žene (Consiglio i sur., 2016).

Nadalje, neovisno o spolu, utvrđeno je da mladi ljudi koji dolaze iz obitelji višeg socioekonomskih statusa imaju tendenciju stavljati veću važnost na autonomiju i intrinzične nagrade u odnosu na one koji dolaze iz okruženja nižih socioekonomskih statusa (Johnson, 2001). Kao što su Vansteenkiste i suradnici (2007) pojasnili, ekstrinzično orijentirani pojedinci teže prestižu, statusu i visokim primanjima, teže superiornosti i poštovanju od drugih te traže odobrenje u drugima, za razliku od intrinzično orijentiranih koji imaju prirodnu želju za aktualizacijom, vlastitim rastom i razvojem te gradnjom smislenih i zadovoljavajućih veza s kolegama, kao i pomaganjem drugima. Lechner, Sortheix, Gollner i

Salmela-Aro (2017) su proveli dvanaestogodišnje longitudinalno istraživanje na finskim i njemačkim sudionicima koji su u prvoj točki istraživanja bili srednjoškolci te su utvrdili da je viši socioekonomski status roditelja povezan s nižom važnosti ekstrinzičnih vrijednosti. Johnson i Mortimer (2011) su ranije dobili iste nalaze te ih objasnili time da osobe koje su odrastale u obiteljima nižeg socioekonomskog statusa stavljaju prioritet na materijalne nagrade (npr. sigurnost posla, plaću) zbog prijašnjih iskustava koja su uključivala materijalnu nesigurnost. Međutim, za razliku od ranije navedenog nalaza (Johnson, 2001), Lechner, Sortheix, Gollner i Salmela-Aro (2017) nisu utvrdili povezanost socioekonomskog statusa obitelji i važnosti autonomije i intrinzičnih nagrada kod mladih ljudi.

Osim toga, uočeno je i da visina obrazovanja utječe na radne vrijednosti na način da je više obrazovanje pozitivno povezano s intrinzičnim, a negativno s ekstrinzičnim radnim vrijednostima (Lindsay i Knox, 1984, prema Chow, Galambos i Krahn, 2015; Krahn i Galambos, 2014). Studenti se nalaze u periodu između adolescencije i odrasle dobi koji je karakteriziran formiranjem osobnog identiteta i donošenja odluka vezanih uz karijeru (Hunter, Dik i Banning, 2010) koje započinju upravo odabirom vrste fakulteta. Stoga je Daehlen (2007) je uspoređivala vrijednosti studenata različitih fakulteta od njihove posljednje godine studija i četiri godine po završetku studija. Utvrdio je da su mladi ljudi različitih zvanja iskazivali različite vrijednosti. Primjerice, učitelji i socijalni radnici su stavljali veći naglasak na važnost pomaganja drugima i doprinos zajednici, a novinari na stalan kontakt s ljudima i kreativnost, iako su sve navedene grupe na početku, u tranziciji s fakulteta u svijet rada, jednoglasno najvišim iskazivali važnost visoke plaće. Nekoliko godina poslije, Balsamo, Lauriola i Saggino (2013) su istraživali radne vrijednosti kod studenata koji se tek odlučuju za fakultet te ih uspoređuju s tadašnjim studentima. Otkrili su da su i budući i tada aktualni studenti društvenih i humanističkih znanosti više orijentirani na sigurnost i nisku odgovornost, odnosno, veći su naglasak stavljali na sigurnost posla, rutinske poslove, ugodne radne uvjete i slobodno vrijeme. Budući studenti primijenjenih znanosti su višu važnost davali riziku u odnosu na društvene, humanističke, zdravstvene i prirodne znanosti. Vrijednost koja je najviše razlikovala skupinu društvenih, humanističkih prirodnih i medicinskih znanosti od ekonomije, umjetnosti te primijenjenih, sportskih i vojnih znanosti je vrijednost izazova na način da prvi ističu nižu važnost izazova. Druga vrijednost koja najviše razdvaja dvije skupine studija je orijentiranost na sebe definirana altruizmom, razvojem sebe i postignućem. Studenti medicinskih, prirodnih i društvenih znanosti su iskazali više vrijednosti na ovoj dimenziji u odnosu na druge što je u skladu s istraživanjem na studentima medicine i prirodnih znanosti

koji su usmjereni na samoaktualizaciju, napredovanje i altruizam (Abu-Saad i Isralowitz, 1997; Cassar, 2008). Međutim, kada se govori o općim vrijednostima, na uzorku finskih studenata je utvrđeno da su studenti društvenih i humanističkih znanosti više cijenili univerzalizam, a manje moć u odnosu na studente tehničkih znanosti i ekonomije (Lindeman i Verkasalo, 2005).

Radne vrijednosti i radna angažiranost

Više nego ikada prije menadžeri drže da su zaposlenici temelj uspjeha nekog posla (Schaufeli, Bakker i Salanova, 2006). Očekuje se da su energični, posvećeni i zadubljeni u svoj posao, drugim riječima, da su angažirani (Schaufeli, Bakker i Salanova, 2006). Kako je došlo do brzog rasta istraživanja radne angažiranosti kod zaposlenih ljudi (Schaufeli, Bakker i Salanova, 2006) tako se isto dogodilo s istraživanjima studentske angažiranosti (Carter, McGee, Taylor i Williams, 2007; Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova, i Bakker, 2002). Jednu od ranijih definicija radne angažiranosti daje Kahn (1990) koji ju karakterizira kao ponašajnu, kognitivnu i emocionalnu uključenost zaposlenika tijekom ostvarivanja radne uloge, a još je Herzberg (1968) u svojim istraživanjima motivacije isticao da intrinzični faktori (npr. doprinos, osobni rast) povrh ekstrinzičnih faktora (npr. kompenzacija, ugled tvrtke) motiviraju zaposlenike da budu angažiraniji u svom poslu. Unatoč postojanju velikog broja definicija, danas je širom prihvaćena ona koja angažiranost definira kao pozitivno i ispunjavajuće stanje uma povezano s poslom, a koje je karakterizirano energičnošću, predanošću i zanesenošću (Schaufeli i Bakker, 2010). Schaufeli i Bakker (2010) definiraju tri aspekta radne angažiranosti na sljedeći način: *energičnost* predstavlja visoke razine energije i mentalnog otpora tijekom rada te volju osobe da uloži napor u rad i ustrajnost čak i ako se susretne s poteškoćama. *Predanost* pak znači da je osoba snažno uključena u posao i samim time doživljava smislenost, entuzijizam, inspiraciju, ponos i izazov. Naposljetku, *zanesenost* je karakterizirana potpunom koncentracijom i fokusom na rad tako da osoba osjeća kao da vrijeme brže prolazi. Istraživači su općenito konceptualizirali angažiranost kao relativno stabilnu varijablu (Macey i Schneider, 2008). No, kao što su prijašnje studije pokazale da karakteristike posla uistinu variraju od dana do dana (Butler, Grzywacz, Bass i Linney, 2005) i tako određuju naše dnevno raspoloženje ili afekt (Zohar, Tzischinski i Epstein, 2003), tako nisu neobične ni kratkoročne fluktuacije u angažiranosti unutar osobe, bilo dnevne ili tjedne (Sonnentag, 2003). U svakom slučaju, angažirani zaposlenici su odaniji organizaciji te imaju

manje namjera za napuštanje organizacije (Schaufeli i Bakker, 2004), skloni su raditi prekovremeno (Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008) i pomagati kolegama (Halbesleben i Wheeler, 2008), a osim toga, Koyuncu, Burke i Fiksenbaum (2006) te Laschinger (2012) zaključuju da radna angažiranost prethodi radnom zadovoljstvu i korelira s uspjehom u karijeri (Ng i Feldman, 2014b).

Važnost angažiranosti u obrazovnim institucijama je uvelike prepoznata od strane profesora koji su uočili da je velikom broju studenata dosadno, da su nedovoljno motivirani i neuključeni u akademske i socijalne aspekte obrazovnog života (Appleton, Christenson i Furlong, 2008). Utvrđeno je da angažiraniji studenti osjećaju pozitivnije emocije te ulažu više truda i više interesa u nastavi u usporedbi s manje angažiranim kolegama (Fredericks, Blumenfeld i Paris, 2004), a neki pozitivni ishodi studijske angažiranosti su viši uspjeh u studiju kod angažiranih studenata (Salanova i sur., 2010; Llorens, Salanova, Schaufeli i Bakker, 2007) te više zadovoljstvo vlastitim studijem (Welfald i Downey, 2009). Intrinzično orijentirani pojedinci imaju upornije i otpornije stanje uma vezano uz posao, a karakterizirano energičnošću, predanošću i zanesenošću (Schaufeli, Bakker i Salanova, 2006). Sukladno tome, Schreurs, Van Emmerik, Van den Broeck, i Guenter (2014) su utvrdili da su intrinzične radne vrijednosti pozitivno povezane s radnom angažiranošću dok kod ekstrinzičnih nije utvrđena povezanost. Isto je dokazano u longitudinalnom istraživanju koje se baziralo na tranziciji osoba s fakulteta u svijet rada (Sortheix, Dietrich, Chox i Salmela-Aro, 2013) te u radu u kojem je kod policajaca, osim intrinzičnih radnih vrijednosti, utvrđena povezanost radne angažiranosti s dvije ekstrinzične – s važnošću međuljudskih odnosa i prestižem (Basinska i Daderman, 2019). Autori takvu povezanost podupiru nalazima da angažiraniji pojedinci spremnije djeluju u aktivnostima i ulogama u svom društvenom okruženju (Bakker i Schaufeli, 2008; prema Basinska i Daderman, 2019). Goh i Patrickson (2011) su u svom istraživanju pak koristili Schwartzov model općih vrijednosti i dokazali značajnu povezanost opće vrijednosti postignuća i radne angažiranosti.

Radne vrijednosti i zadovoljstvo studijem

Zadovoljstvo studijem se ogleda u usklađenosti onoga što dobivamo s onim što smatramo da bismo trebali dobiti (Ercegovac i Jukić, 2008). Ispune li studiji očekivanja studenata, njihovo zadovoljstvo je veće, što se u konačnici pozitivno odražava i na uspjeh u studiju (Ercegovac i Jukić, 2008). Važnim se čimbenicima zadovoljstva studenata smatraju

njihovi motivi za odabir određenoga studija. Kesić i Previšić (1998) dijele motive na hedonističke motive i motive korisnosti na koje utječu dvije različite skupine motivacijskih faktora - ekstrinzični i intrinzični. Na hedonističke motive utječu intrinzični faktori, a na motive korisnosti ekstrinzični motivacijski faktori. Ukoliko motivi izbora fakulteta potječu iz hedonističkih motiva, poput interesa za znanstveno područje i zadovoljstva odabranom profesijom, zadovoljstvo studijem će biti veće nego kada su motivi za izbor studija motivi korisnosti, primjerice, mogućnost dobre zarade i zaposlenja. Ako se radne vrijednosti, koji su ujedno motivacijski tipovi, usporede sa spomenutim motivacijskim faktorima, može se pretpostaviti da će intrinzične radne vrijednosti biti povezane s višim zadovoljstvom studijem. Konstrukt donekle uspoređan sa zadovoljstvom studijem, ali u radnom kontekstu, je zadovoljstvo poslom koje se opisuje kao zadovoljavajuće ili pozitivno emocionalno stanje koje je rezultat iskustva stečenog na poslu (Locke, 1976). Autori koji su nešto kasnije istraživali spomenuti konstrukt su zadržali navedenu i slične definicije te ih proširili opisima poput onog da je zadovoljstvo stav koji reflektira koliko se zaposleniku sviđa ili ne sviđa njegov posao (Spector, 1997) što ovisi i o tome u kojoj mjeri radno okruženje ispunjava čovjekova očekivanja, potrebe, vrijednosti ili neke osobne karakteristike (Turkyilmaz i sur., 2011). Dokazano je da je zadovoljstvo poslom pozitivno povezano s radnim vrijednostima (Taris i Feij, 2001 Tomažević, Seljak i Aristovnik, 2018), a koliko je aspekt zadovoljstva važan u odnosu na radne vrijednosti se ogleda u definiciji radnih vrijednosti koju daje Duffy (2010), a definira ih kao ono što osoba želi od posla općenito, ali i koje komponente posla su joj važne upravo za zadovoljstvo poslom. Osim toga, dobar sklad između čovjekovih prioritarnih radnih vrijednosti i njegova radnog okruženja je povezana s pozitivnim ishodom poput spomenutog zadovoljstva poslom (Rounds i Armstrong, 2005; Judge i Bretz, 1992) i izvedbom na poslu (Judge i Bretz, 1992). Jedno longitudinalno istraživanje koje se odvijalo u četiri točke vremena i u periodu od 25 godina bavilo odnosom radnih vrijednosti tijekom 25 godina i zadovoljstva životom i karijerom u srednjoj dobi (Chow, Galambos i Krahn, 2015) te tako došli do zaključka na koji način radne vrijednosti iz adolescencije utječu na neke ishode kasnije dobi. Naime, prva točka ispitivanja radnih vrijednosti se odvila dok su sudionici bili u završnim godinama srednje škole. Utvrdili su da intrinzične radne vrijednosti iz perioda adolescencije i mlađe odrasle dobi mogu uspješno predvidjeti zadovoljstvo životom i karijerom u srednjoj životnoj dobi, konkretno u ovom slučaju, u 43. godini života. S druge strane, ekstrinzične vrijednosti izražene u dobi između 18. i 32. godine života se nisu pokazale značajnim prediktorima zadovoljstva životom i karijerom u srednjoj životnoj dobi. Osim navedenih nalaza, postoji ograničen broj istraživanja

i nalaza o odnosu zadovoljstva studijem i radnih vrijednosti. Arambewela i Hall (2011) su ispitivali zadovoljstvo studijem i opće vrijednosti. Faktorskom analizom su dobili dva faktora radnih vrijednosti od kojih oba uspješno predviđaju zadovoljstvo odabranim fakultetom – važnost samoefikasnosti i hedonizam. Vrijednost samoefikasnosti je u tom slučaju definirana kao važnost samokontrole i vjerovanja u vlastite sposobnosti kako bi se ostvarili pozitivni ishoda poput uspjeha u karijeri, a hedonizam pak predstavlja vrijednost obilježenu uzbuđenjem, zabavom i uživanjem.

Radne vrijednosti i postignuće

Početak studija zahtijeva prilagodbu osobe u više aspekata – uključuje prilagodbu na različita okruženja, porast u osobnoj autonomiji i odgovornosti, promjene u društvenim mrežama i nerijetko se događa usporedno s drugim velikim životnim događajima, poput selidbe iz obiteljskog doma, studentskog posla, itd. (Gall, Evans i Bellerose, 2000; Pittman i Richmond, 2008). Knežević i Ovsenik (2001) su proveli istraživanje na uzorku hrvatskih studenata socijalnog rada koristeći *V-upitnik*. Uspoređujući rezultate studenata koji redovno i manje redovito izvršavaju svoje akademske obaveze, autori dolaze do zaključka da studenti koji uredno izvršavaju obveze, te su samim time uspješniji, nižim vrednuju vrijednosti napretka i kreativnosti u odnosu na studente koji nisu jednako ažurni u izvršavanju obaveza. Analizom povezanosti uspjeha u studiju i dvadeset radnih vrijednosti je utvrđeno da je viši uspjeh povezan s nižim vrijednostima rizika, raznolikosti, ekonomije, kulturalnog identiteta i napretka te s višom vrijednosti altruizma. Akademske postignuće pak nije značajno koreliralo s istoimenom radnom vrijednosti, postignućem.

S druge strane, ispitivanje postignuća u radnom kontekstu se bazira na konstruktivnom uspjehu u karijeri koji je i definiran kao postignuće koje je osoba ostvarila kao rezultat zaposlenja (Restubog, P. Bordia i S. Bordia, 2011). Objektivni uspjeh je određen temeljem vanjskih varijabli uspjeha poput plaće, napredovanja i pozicije (Judge i Kammeyer-Mueller, 2007), a subjektivni uspjeh predstavlja osobnu interpretaciju postignuća u karijeri (Gattiker i Larwood, 1986) te je u određenoj korelaciji s objektivnim (Ng i sur., 2005). Međutim, dvije meta analize koje su se bavile odnosom objektivnog i subjektivnog uspjeha zaključuju da korelacije među njima nisu više od 0.3 (Ng i sur., 2005; Dette, Abele i Renner, 2004, prema Abele i Spurk, 2009). Naime, tradicionalni koncept karijere tvrdi da su indikatori uspjeha u karijeri oni koji se odnose na visinu prihoda, hijerarhiju i poziciju na radnom mjestu, no s

novijim pristupima karijeri, ključni kriterij uspjeha osobe je subjektivni uspjeh u karijeri (Hall i Chandler, 2005). Pretpostavljeno viša pozicija odražava viši uspjeh u karijeri, a Jin i Rounds (2012) su utvrdili da su menadžeri koji se nalaze na srednjim pozicijama pridavali puno više važnosti snazi i poticaju, a manje hedonizmu u odnosu na najniži sloj radnika te manju važnost univerzalizmu i sigurnosti nego najniži sloj i najviši - top menadžment. Autori to objašnjavaju time što se srednji sloj nalazi u poziciji iz koje žele rasti i traže uzbudljive izazove. Najniži sloj pak znatno više cijeni sigurno, fer i ugodno radno okruženje. Međutim, nastavno na spomenute nalaze, treba uzeti u obzir zaključak Van Nesa i suradnika (2010) koji upozoravaju da usporedbe nalaza temeljenih na studentima i zaposlenicima treba uzeti s oprezom s obzirom na nalaz koji potvrđuje da se čak i radne vrijednosti pripravnika i studenata razlikuju. Naposljetku, neki nalazi upućuju na postojanje odnosa između akademskog postignuća i općih vrijednosti, pri čemu je viša vrijednost slobode kod studenata povezana s višim prosjekom ocjena (Daniela, Marius, Andreea-Ramona i Oana-Alina, 2013). U sklopu spomenutih nalaza su nađene i neke spolne razlike na način da je kod žena viši prosjek ocjena bio povezan s nižim hedonizmom, a kod muškaraca viša vrijednost jednakosti s višim postignućem (Daniela, Marius, Andreea-Ramona i Oana-Alina, 2013).

CILJ I PROBLEMI

Cilj istraživanja je provjeriti strukturu i pouzdanost novog instrumenta radnih vrijednosti (WPVQ) na studentskoj populaciji te ispitati odnos radnih vrijednosti s radnom angažiranošću, zadovoljstvom studijem te akademskim postignućem, kao i provjeriti postoje li razlike u radnim vrijednostima ovisno o nekim sociodemografskim karakteristikama.

Problemi:

1. Provjeriti strukturu i pouzdanost novog instrumenta vrijednosti.
2. Ispitati hijerarhiju radnih vrijednosti kod studenata.
3. Utvrditi postoje li razlike u izraženosti pojedinih radnih vrijednosti studenata s obzirom na spol, socioekonomski status i vrstu fakulteta.
4. Ispitati povezanost radnih vrijednosti s radnom angažiranošću, zadovoljstvom studijem i postignućem.
5. Ispitati u kojoj mjeri radne vrijednosti predviđaju radnu angažiranost, zadovoljstvo studijem i postignuće.

Hipoteze:

1. Očekuje se formiranje dvije bipolarne dimenzije višeg reda, ekvivalentne faktorima višeg reda unutar Schwartzove univerzalne strukture vrijednosti.
2. Očekuje se viša izraženost postignuća, dobrohotnosti i hedonizma, a niža istaknutost moći i tradicije.
- 3.a Očekuje se da će žene više vrednovati vrijednosti vlastitog odricanja i otvorenosti za promjene, a muškarci zadržavanje tradicionalnih odnosa.
- 3.b Očekuje se da će osobe višeg socioekonomskog statusa više vrednovati univerzalizam, dobrohotnost i nezavisnost.

- 3.c Očekuje se da će studenti društvenih znanosti više vrednovati dobrohotnost i univerzalizam, a studenti ekonomskih usmjerenja postignuće i moć.
4. Očekuje se pozitivna povezanost postignuća i nezavisnosti s radnom angažiranošću, postignuća i hedonizma sa zadovoljstvom studijem te pozitivna povezanost poticaja i akademskog postignuća.
5. Očekuje se da će postignuće i nezavisnost predviđati radnu angažiranost, postignuće i hedonizam zadovoljstvo studijem, a poticaj akademski uspjeh.

METODA

Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 296 studenata sa šest fakulteta Sveučilišta u Zagrebu: Kineziološki fakultet, Fakultet kemijskog inženjerstva, Fakultet elektrotehnike i računarstva, Hrvatski studiji, Fakultet prometnih znanosti i Ekonomski fakultet te s visokih učilišta VERN i Bernays. Sudionici su studenti svih godina, osim prve godine preddiplomskog studija, a prosječna dob sudionika je 21,86 (SD=2,48). Od ukupnog broja sudionika, 39% je muškaraca, a 61% žena.

Instrumenti

Radne vrijednosti studenata su mjerene WPVQ upitnikom koji je razvijen za potrebe ovog istraživanja, a radi se o kontekstualizaciji Schwartzova modela vrijednosti na područje rada. Upitnik se sastoji od 21 čestice (npr. „Vrlo mi je važno pomagati kolegama. Vodi brigu o njihovoj dobrobiti.“, „Traži svaku priliku da uživa u poslu. Važno mu je raditi stvari koje mu pridonose zadovoljstvu.“) i ispituje deset radnih vrijednosti na četiri vrijednosne orijentacije - *vlastito odricanje* (dobrohotnost, univerzalizam), *zadržavanje tradicionalnih odnosa* (tradicija, konformizam, sigurnost), *vlastiti probitak* (postignuće, moć) i *otvorenost za promjene* (nezavisnost, poticaj, hedonizam). Jednu radnu vrijednost čine tri čestice, a sve ostale radne vrijednosti čine po dvije čestice. Zadatak sudionika je bio procijeniti koliko osoba opisana svakom tvrdnjom nalikuje njima, na skali od šest stupnjeva od 1 – uopće mi nije sličan do 6 – vrlo mi je sličan. Ukupan rezultat na svakoj radnoj vrijednosti i vrijednosnoj orijentaciji je izražen kao aritmetička sredina odgovora ispitanika danih na pripadna pitanja (čestice). Pouzdanosti pojedinih radnih vrijednosti su, uz manje međusobne razlike, zadovoljavajuće visoke ($\alpha_{\text{dobrohotnost}}=,660$; $\alpha_{\text{univerzalizam}}=,550$; $\alpha_{\text{moć}}=,543$; $\alpha_{\text{postignuće}}=,593$; $\alpha_{\text{konformizam}}=,526$; $\alpha_{\text{sigurnost}}=,463$; $\alpha_{\text{tradicija}}=,326$; $\alpha_{\text{nezavisnost}}=,563$; $\alpha_{\text{poticaj}}=,730$; $\alpha_{\text{hedonizam}}=,630$).

Radna angažiranost je mjerena studentskom verzijom upitnika Utrecht skale radne angažiranosti, UWES-SS (Schaufeli i sur., 2002) koji se sastoji od 17 čestica. Upitnik mjeri tri aspekta radne angažiranosti: energičnost - šest čestica (npr. „Dok učim, osjećam da prštim od energije“), predanost - šest čestica (npr. „Moj me studij inspirira“) i zanesenost - pet čestica (npr. „Dok učim, zaboravljam sve ostalo oko sebe“). Sudionici su procjenjivali učestalost pojedinih ponašanja davanjem odgovora na skali Likertovog tipa od sedam stupnjeva, od 0 –

nikada do 6 – uvijek; svaki dan. Ukupan rezultat na skali formira se kao aritmetička sredina dobivenih vrijednosti. Skala ima dobre metrijske karakteristike na uzorcima hrvatskih studenata (npr. Šverko i Babarović, 2019). U ovom istraživanju pouzdanost ukupne skale je vrlo visoka ($\alpha=,903$), uz visoke pouzdanosti njenih pojedinih aspekata ($\alpha_{energicnost}=,714$; $\alpha_{predanost}=,883$; $\alpha_{zanesenost}=,770$).

Zadovoljstvo studijem se ispitivalo kratkim upitnikom od četiri čestice, a sudionici su svoju subjektivnu procjenu slaganja s tvrdnjama izrazili na skali od četiri stupnja, tako da veća vrijednost predstavlja manje zadovoljstvo odabranim studijem te je stoga potrebno rekodirati čestice i bodovati ih obrnuto. Skalu su razvili profesori Babarović i Šverko i evaluirali u uzorcima studenata (Šverko i Babarović, 2019). Ukupan rezultat se formira kao zbroj odgovora na česticama. U ovom istraživanju pouzdanost skale je visoka ($\alpha=,813$).

Akademsko postignuće je mjereno setom od 8 čestica koje se odnose na subjektivnu procjenu (npr. „Koliko si ti osobno zadovoljan/na tvojim sadašnjim uspjehom na studiju?“) i objektivne pokazatelje (npr. prosjek ocjena u dotadašnjem studiranju) postignuća u studiju. Viši rezultat na skali predstavlja bolji uspjeh u studiju. Rezultati sudionika su izraženi u faktorskim bodovima. Navedenu su skalu razvili profesori Babarović i Šverko i evaluirali na uzorcima studenata (Šverko i Babarović, 2019). Pouzdanost mjere u istraživanju Šverko i Babarović (2018) je iznosila ,84, a u ovom je istraživanju pouzdanost također zadovoljavajuća ($\alpha =,82$; Cigula, 2019).

Postupak

Istraživanje je provedeno papir-olovka metodom prikupljanja podataka na osam fakulteta. Istraživanje je bilo u potpunosti anonimno, a sudionici su bili studenti koji su dobrovoljno pristupili istraživanju te su u svakom trenutku mogli odustati. Nakon usmene upute, sudionici su započeli s rješavanjem upitnika, a predviđeno vrijeme ispunjavanja je bilo 10 do 15 minuta. Anonimnost je zagarantirana time što su se upitnici razlikovali po šiframa koje su sudionici sami osmislili.

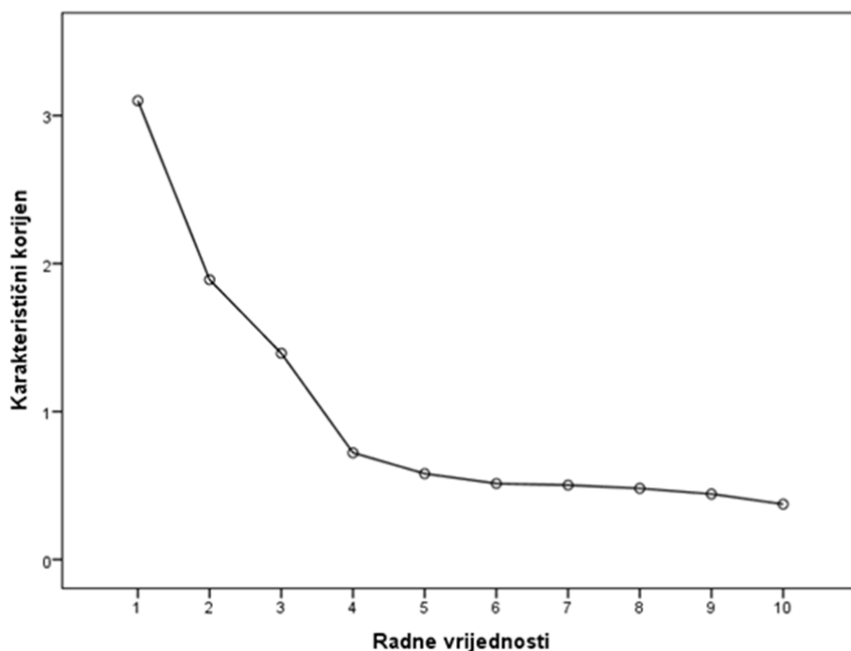
REZULTATI

Prije provedbe faktorske analize glavnih komponenti, potrebno je ispitati jesu li ispunjeni preduvjeti za navedenu analizu. Faktorski model polazi od pretpostavke da su varijable koje se unose u analizu međusobno povezane. U Prilogu 1. se nalazi tablica korelacija među 21 manifestnom varijablom iz početne analize, a u Prilogu 2. su prikazane povezanosti između 10 radnih vrijednosti. Što su korelacijski koeficijenti veći, veća je vjerojatnost da će se moći objasniti zajedničkim faktorom.

Kako bi se provjerila prikladnost skupa podataka za provedbu faktorske analize, a kojeg čini 10 radnih vrijednosti, korišteni su Kaiser Meyer-Olkinov test (KMO) i Bartlettov test sfericiteta. Vrijednosti KMO se kreću između 0 i 1 (Fulgosi, 1988.), a što je vrijednost bliža 1 upućuje na zadovoljavajuće velik udio povezanosti varijabli koji se može objasniti zajedničkim faktorima. Vrijednost KMO je zadovoljavajuća (KMO=,761), a statistička značajnost Bartlettovog testa sfericiteta ($\chi^2=846,735$; $df=45$; $p<,05$) upućuje na dovoljno visoke povezanosti radnih vrijednosti i na multivarijantno normalne distribucije rezultata. Time se zaključuje da je provedba faktorske analize opravdana.

Nakon što su zadovoljeni preduvjeti za analizu, Kaiser-Guttmanovim kriterijem se provjerava koliko faktora ulazi u daljnju analizu tako što se zadržava svaki faktor čija vrijednost karakterističnog korijena prelazi 1. Prema tome, u daljnju analizu ulaze tri faktora. Na dnu Tablice 1. su vidljivi karakteristični korijeni za svaki faktor te koliki postotak varijance svaki objašnjava. Tri faktora zajedno objašnjavaju 63,85% varijance skupa manifestnih varijabli.

Također, u Grafičkom prikazu 1. se vidi oblik linije dijagrama koji određuje broj faktora. Kako se ekstrahiraju novi faktori, njihova varijanca je sve manja jer se uvijek izdvaja faktor najveće varijance iz preostalog varijabiliteta. Zbog toga se uočava nagli pad karakterističnih korijena čije su vrijednosti navedene u Tablici 1.



Grafički prikaz 1. *Cattellov (scree plot) dijagram karakterističnih korijena faktora ekstrahiranih iz radnih vrijednosti upitnika WPVQ*

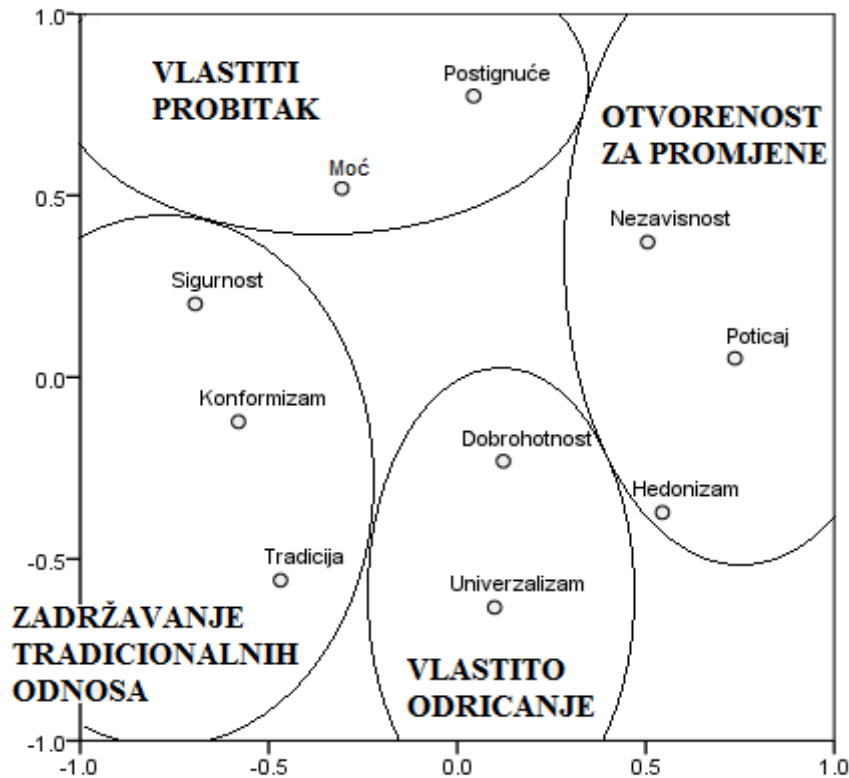
Prvi dio Tablice 1. sadržava faktorska opterećenja koja predstavljaju koeficijente korelacije između ekstrahiranih faktora i varijabli te ukazuju na saturaciju svake varijable pojedinim faktorom. Temeljem prikazanih rezultata se može zaključiti da prvi faktor saturira sve radne vrijednosti što je kod vrijednosti uobičajeno. Stoga prvi faktor ne opisuje suštinski varijabilitet vrijednosti već generalni faktor ili opću tendenciju ispitanika da su mu sve vrijednosti važne (ili malo važne). Druga dva faktora govore o suštinskom varijabilitetu. Drugi faktor pozitivno saturira vrijednosti konformizam, sigurnost i tradicija, a negativno poticaj, nezavisnost i hedonizam te odgovara dimenziji *zadržavanje tradicionalnih odnosa nasuprot otvorenosti za promjene*. Treći faktor pozitivno saturira vrijednosti postignuće i moć, a negativno tradiciju i univerzalizam, te u manjoj mjeri i dobrohotnost. Taj faktor, iako pomalo zarotiran, u velikoj mjeri odgovara dimenziji *vlastiti probitak nasuprot vlastitom odricanju*.

Tablica 1. *Matrica faktorske strukture, Kaiser-Guttmanov kriterij i postotak objašnjene varijance faktora*

	Faktori		
	1	2	3
Dobrohotnost	0,724	-0,165	<u>-0,273</u>
Univerzalizam	0,701	-0,146	<u>-0,371</u>
Hedonizam	0,654	<u>-0,437</u>	-0,106
Nezavisnost	0,566	<u>-0,494</u>	0,282
Tradicija	0,526	0,465	<u>-0,455</u>
Konformizam	0,508	0,612	0,002
Sigurnost	0,477	0,612	0,027
Poticaj	0,503	<u>-0,542</u>	0,211
Postignuće	0,307	0,145	0,734
Moć	0,476	0,356	0,548
Karakteristični korijen λ	3,100	1,891	1,394
% objašnjene varijance	30,998	18,911	13,938

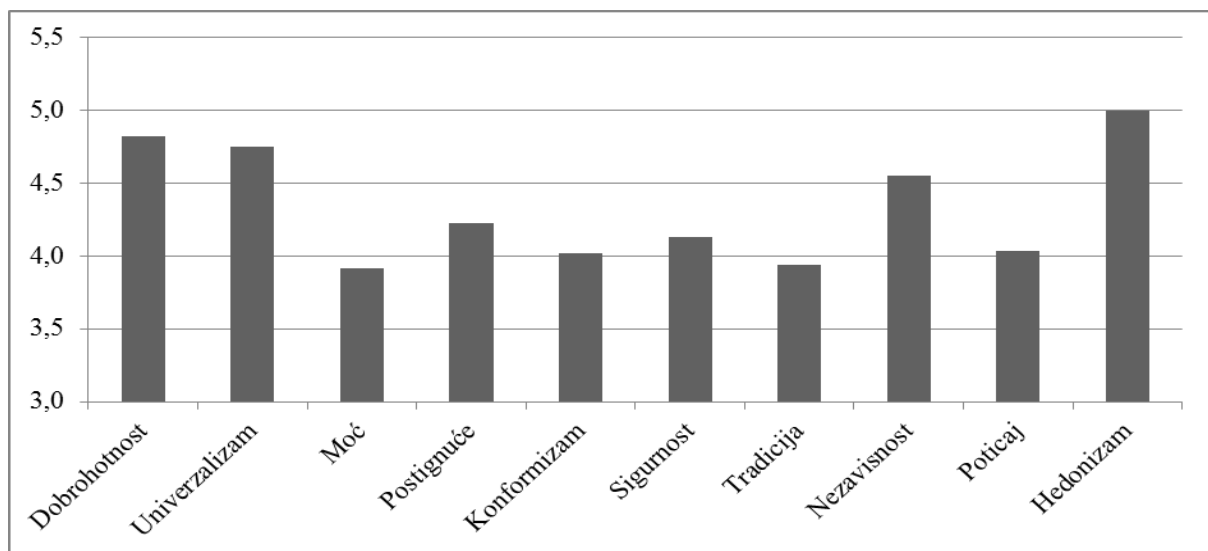
Napomena. U tablici su označene visoke **pozitivne** i **negativne** saturacije

Kako bi se provjerila sukladnost dobivenog modela radnih vrijednosti sa Schwartzovim općim modelom, korišteno je multidimenzionalno skaliranje (tehnika PROXCAL) te je na Grafičkom prikazu 2. prikazana projekcija 10 radnih vrijednosti u dvodimenzionalnom prostoru. S obzirom na vrijednosti standardizirane Stress funkcije (S-Stress=,141), mjere raspršenja (DAF=,938) i Tuckerovog koeficijenta kongruencije (,969), zaključuje se da dvodimenzionalni model adekvatno prikazuje odnose među varijablama (Dugard, Todman i Staines, 2010) što se može pretpostaviti po prikazu u kojem razmještaj vrijednosti na prvi pogled podsjeća na Schwartzovu kružnu strukturu vrijednosti. Naime, na prikazu se uočava razmještaj radnih vrijednosti u četiri skupine kako je to i pretpostavljeno Schwartzovim modelom vrijednosti, pri čemu se vlastito odricanje i vlastiti probitak nalaze na suprotnim stranama kao i zadržavanje tradicionalnih odnosa u odnosu na otvorenost za promjene. Razlike u odnosu na Schwartzov opći model se odražavaju u rasporedu nezavisnosti i hedonizma koje su zamijenile mjesta pa je tako nezavisnost u ovom slučaju bliže vrijednosnoj orijentaciji vlastitog probitka, a hedonizam bliže vlastitom odricanju te u slučaju dobrohotnosti koja se pozicionirala povrh univerzalizma prema sredini modela. Takve promjene mogu ukazivati upravo na radni kontekst na kojem je istraživanje bazirano.



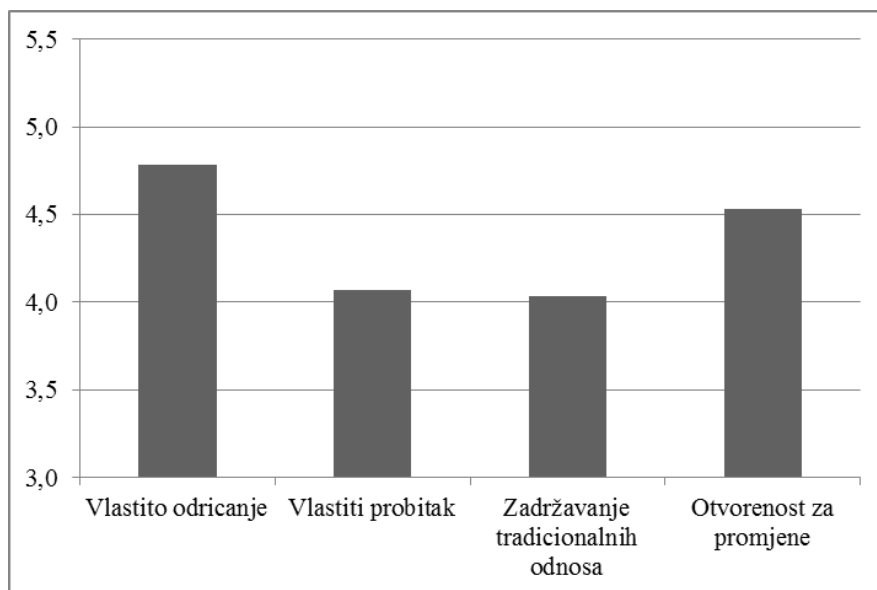
Grafički prikaz 2. Multidimensionalno skaliranje 10 radnih vrijednosti

Hijerarhija radnih vrijednosti prikazana na Grafičkom prikazu 3. ukazuje na to da su najistaknutije radne vrijednosti hedonizam, dobrohotnosti i univerzalizam dok su najniže vrijednosti pripisane moći i tradiciji.



Grafički prikaz 3. Hijerarhija radnih vrijednosti kod studenata

Sudeći prema Grafičkom prikazu 4., a u skladu s prikazom visina radnih vrijednosti iz Grafičkog prikaza 3., najviše vrijednosti su pripisane vrijednosnim orijentacijama vlastitog odricanja (*dobrohotnost, univerzalizam*) i otvorenosti za promjene (*nezavisnost, poticaj, hedonizam*). Najmanje i gotovo jednako su istaknute vrijednosne orijentacije zadržavanja tradicionalnih odnosa (*tradicija, konformizam, sigurnost*) te vlastitog probitka (*postignuće, moć*).



Grafički prikaz 4. *Hijerarhija vrijednosnih orijentacija kod studenata*

Kako bi se ispitale razlike u izraženosti pojedinih radnih vrijednosti kod osoba različitog spola, vrste fakulteta i socioekonomskog statusa, korištena je multivarijatna analiza varijance (MANOVA). Naime, sudionici su grupirani u tri skupine s obzirom na vrstu fakulteta: društveni, tehnički i ekonomski te u tri skupine s obzirom na socioekonomski status: niski, srednji i visoki. Prije provedbe je potrebno provjeriti jesu li zadovoljeni preduvjeti za provođenje analize.

Tablica 2. *Rezultati Box-testa jednakosti matrica kovarijanci na uzorku studenata s obzirom na spol, vrstu fakulteta i socioekonomski status*

	<i>Box's M</i>	<i>F</i>	<i>Značajnost (p)</i>
Spol	79,524	1,390	,030
Vrsta fakulteta	140,169	1,195	,080
Socioekonomski status	129,365	1,110	,203

* $p < ,05$

Sudionici su zadovoljavajuće ravnomjerno raspoređeni po grupama (Tablica 3.; Tablica 4.) čime je zadovoljen važan preduvjet provedbe MANOVA-e. Drugi preduvjet pretpostavlja jednakost matrica varijanci koji je ispitan Boxovim testom. Iz Tablice 2. je vidljivo da spomenuti preduvjet jednakosti matrica varijanci nije zadovoljen samo za varijablu spola ($p < ,05$), dok za preostale dvije jest. Unatoč tome, pristupa se daljnjoj analizi MANOVA-e budući da su sudionici ravnomjerno raspoređeni u dvije grupe po spolu.

Tablica 3. Rezultat MANOVA-e s obzirom na spol, vrstu fakulteta i socioekonomski status

	F	df	p	Λ	η^2
Spol	1,894	10	,047	,922	,078
Vrsta fakulteta	2,576	20	,000	,805	,103
Socioekonomski status	,926	20	,618	,926	,037

* $p < ,05$

Multivarijatno testiranje razlika ukazalo je kako studenti iskazuju različite radne vrijednosti s obzirom na spol i vrstu fakulteta koji pohađaju, ali ne i s obzirom na socioekonomski status. S obzirom na statistički značajne vrijednosti multivarijatnog F-omjera spola ($F=1,894$; $df1=10$; $df2=225$; $p < ,05$) i vrste fakulteta ($F=2,576$; $df1=20$; $df2=450$; $p < ,05$), zaključuje se da obje varijable imaju značajan efekt na radne vrijednosti. U Tablici 3. Su također prikazane vrijednosti Wilksove lambde (Λ), a s obzirom na to da je njena vrijednost najniža u slučaju vrste fakulteta ($\Lambda=,805$), zaključuje se da se upravo među grupama fakulteta nalaze najviše razlike. Stoga se može primjetiti da je s druge strane, budući da se F-omjer socioekonomskog statusa nije pokazao statistički značajnim ($F=,926$; $df1=20$; $df2=450$; $p > ,05$) zaključuje se da socioekonomski status nema značajan efekt na istaknutost radnih vrijednosti. Drugim riječima, nije utvrđena razlika u radnim vrijednostima s obzirom na socioekonomski status sudionika. Stoga su u daljnjim koracima analizirane samo univarijatne razlike u radnim vrijednostima s obzirom na spol i vrstu fakulteta (Tablica 4.; Tablica 5.).

Tablica 4. Univarijatne razlike: usporedba rezultata na različitim radnim vrijednostima s obzirom na spol

	Žene (Ž) N=173		Muškarci (M) N=114		F	p	(η^2)	Razlike među grupama
	M	sd	M	sd				
Dobrohotnost	4,91	,85	4,68	,88	5,084*	,025	,018	Ž>M
Univerzalizam	4,84	,81	4,62	,90	4,785*	,030	,017	Ž>M
Moć	3,82	1,10	4,06	1,11	3,242	,073	,011	
Postignuće	4,19	1,01	4,09	1,18	,622	,431	,002	
Konformizam	4,03	1,15	3,99	1,05	,128	,721	,000	
Sigurnost	4,14	1,10	4,11	1,05	,090	,764	,000	
Tradicija	3,84	1,05	4,11	,94	4,930*	,027	,017	M<Ž
Nezavisnost	4,60	1,00	4,50	,92	,649	,421	,002	
Poticaaj	4,05	1,16	4,06	1,07	,000	,988	,000	
Hedonizam	5,10	,85	4,86	,92	4,937*	,027	,017	Ž>M

* $p < ,05$

Rezultati MANOVA-e ukazuju da se 7,8% rezultata koje studenti postižu na radnim vrijednostima može objasniti djelovanjem spola, dok je snaga efekta spola na sve radne vrijednosti niska. Kao što je prikazano u Tablici 4., utvrđen je statistički značajan efekt spola kod onih radnih vrijednosti kod kojih je značajan F-omjer – dobrohotnost ($F=5,084$; $df1=1$; $df2=285$; $p < ,05$; $\eta^2=,018$), univerzalizam ($F=4,785$; $df1=1$; $df2=285$; $p < ,05$; $\eta^2=,017$), tradicija ($F=4,930$; $df1=1$; $df2=285$; $p < ,05$; $\eta^2=,017$) i hedonizam ($F=4,937$; $df1=1$; $df2=285$; $p < ,05$; $\eta^2=,017$). Iz toga slijedi da studentice iskazuju više vrijednosti na dobrohotnosti ($M_{\text{Ž}}=4,91$; $M_{\text{M}}=4,68$), univerzalizmu ($M_{\text{Ž}}=4,84$; $M_{\text{M}}=4,62$) i hedonizmu ($M_{\text{Ž}}=5,10$; $M_{\text{M}}=4,86$) dok studenti u odnosu na studentice imaju istaknutiju vrijednost tradicije ($M_{\text{Ž}}=3,84$; $M_{\text{M}}=4,11$).

Tablica 5. Univarijatne razlike: usporedba rezultata na različitim radnim vrijednostima s obzirom na vrstu fakulteta

	Društveni (D) N=139		Tehnički (T) N=102		Ekonomski (E) N=48		F	p	(η^2)	Razlike među grupama
	M	sd	M	sd	M	sd				
Dobrohotnost	4,98	,81	4,59	,87	4,88	,97	6,304**	,002	,042	D>T
Univerzalizam	4,85	,78	4,61	,94	4,73	,82	2,376	,095	,016	
Moć	3,74	1,10	4,11	1,11	4,03	1,04	3,613*	,028	,025	D<T
Postignuće	4,18	1,09	4,13	1,10	4,15	1,04	,050	,951	,000	
Konformizam	3,96	1,14	4,02	1,05	4,17	1,10	,626	,535	,004	
Sigurnost	4,15	1,11	4,21	1,01	3,91	1,12	1,343	,263	,009	
Tradicija	3,88	1,06	4,02	,98	3,99	,98	,592	,554	,004	
Nezavisnost	4,72	,94	4,32	,92	4,54	1,07	5,020**	,007	,034	D>T
Poticaj	4,09	1,17	3,86	1,10	4,28	1,06	2,513	,083	,017	
Hedonizam	5,22	,74	4,75	,94	4,91	1,02	9,066**	,000	,060	D>T; D>E

* $p < ,05$; ** $p < ,01$

Rezultati MANOVA-e također upućuju na nisku snagu efekta vrste fakulteta na radne vrijednosti. Ukupno 10,3% varijance rezultata se može obasniti razlikama među studentima s obzirom na vrstu fakulteta koji pohađaju (društveni, tehnički i ekonomski). Utvrđen je značajan efekt vrste fakulteta na sljedeće vrijednosti: dobrohotnost ($F_D=6,304$; $df1=2$; $df2=286$; $p < ,01$; $\eta^2_{D=},042$), moć ($F_M=3,613$; $df1=2$; $df2=286$; $p < ,05$; $\eta^2_{M=},025$), nezavisnost ($F_N=5,020$; $df1=2$; $df2=286$; $p < ,01$; $\eta^2_{N=},034$) i hedonizam ($F_H=9,066$; $df1=2$; $df2=286$; $p < ,01$; $\eta^2_{H=},060$). Naime, studenti tehničkih fakulteta iskazuju više vrijednosti na moći ($M_D=3,74$; $M_T=4,11$) u odnosu na studente društvenih fakulteta. Preostale tri vrijednosti su izraženije kod studenata društvenih fakulteta u odnosu na tehničke – dobrohotnost ($M_D=4,98$; $M_T=4,59$), nezavisnost ($M_D=4,72$; $M_T=4,32$) i hedonizam ($M_D=5,22$; $M_T=4,75$). Studenti ekonomskog usmjerenja su se pak razlikovali samo u hedonizmu od društvenih fakulteta ($M_D=5,22$; $M_E=4,91$) na način da su ekonomisti pripisali niže vrijednosti hedonizmu.

U Tablici 6. se nalazi prikaz korelacija svake radne vrijednosti s preostalim varijablama korištenim u ovom istraživanju. Naime, dobrohotnost ($r_{DxRA}=,248$), univerzalizam ($r_{UxRA}=,214$) i hedonizam ($r_{HxRA}=,259$) su značajno povezane s radnom angažiranošću. Dobrohotnost je također pozitivno povezana s energičnošću ($r_{DxE}=,218$) i posvećenošću ($r_{DxP}=,281$), univerzalizam s posvećenošću ($r_{UxP}=,239$), a hedonizam sa sva tri aspekta radne angažiranosti – energičnošću ($r_{HxE}=,238$), posvećenošću ($r_{HxP}=,293$) i

zanesenošću ($r_{Hxz}=.200$). Naposljetku, iz tablice je vidljivo da zadovoljstvo studijem nisko korelira s hedonizmom, a akademsko postignuće s hedonizmom, nezavisnošću i postignućem.

Tablica 6. *Povezanost radnih vrijednosti, radne angažiranosti, zadovoljstva studijem i postignuća*

	Radna angažiranost	Energičnost	Posvećenost	Zanesenost	Zadovoljstvo studijem	Akademsko postignuće
Dobrohotnost	,248**	,218**	,281**	,174**	,088	,067
Univerzalizam	,214**	,190**	,239**	,156**	,015	,048
Moć	-,010	-,014	-,039	,006	-,054	-,071
Postignuće	,128*	,094	,121*	,124*	,057	,123*
Konformizam	,123*	,108	,113	,085	,033	,037
Sigurnost	,066	-,019	,079	,080	-,079	,016
Tradicija	,075	,073	,026	,073	-,056	-,054
Nezavisnost	,121*	,092	,145*	,092	,040	,129*
Poticaj	,118*	,127*	,098	,136*	-,022	,096
Hedonizam	,259**	,238**	,293**	,200**	,138*	,123*

* $p<,05$; ** $p<,01$

Korelacijske analize ukazuju da su pojedine radne vrijednosti povezane s radnom angažiranošću, zadovoljstvom studijem i akademskim postignućem, a u nastavku teksta se nastoji ispitati koje vrijednosti predviđaju spomenuti niz konstrukata. U Tablici 7. su prikazani samo oni prediktori, radne vrijednosti, koji statistički značajno doprinose objašnjenju varijanci tri kriterija: radne angažiranosti, zadovoljstva studijem i postignuća. Iz tablice se može primijetiti da su se tri od ukupno deset radnih vrijednosti pokazale značajnim u objašnjenju kriterija: moć, postignuće i hedonizam. Primjenom regresijske analize je utvrđeno da se temeljem radnih vrijednosti najviše može predvidjeti radna angažiranost uz 8,6% objašnjene varijance. Najvažnijim prediktorom angažiranosti se pokazao hedonizam ($\beta_H=.197$), nakon toga moć ($\beta_M=-,170$) i naposljetku postignuće ($\beta_{POST}=-,158$), pri čemu je doprinos moći supresijski, zbog visoke povezanosti s postignućem, a nulte s angažiranosti. U slučaju zadovoljstva studijem, radne vrijednosti objašnjavaju tek 3,7% varijance, a jedino se hedonizam pokazao statistički značajnim ($\beta_H=.190$). Naposljetku, objašnjena varijanca akademskog postignuća iznosi 3,2%, a značajan doprinos imaju moć ($\beta_M=-,235$) i postignuće ($\beta_{POST}=.197$), uz supresorski doprinos moći. Međutim, prema rezultatima prikazanim u tablici korelacija (Tablica 6.) se uočava da vrijednost postignuća značajno korelira s oba kriterija, radnom angažiranošću i akademskim uspjehom, za razliku od moći kod koje nije utvrđena značajna korelacija sa spomenutim kriterijima. S druge strane, oba prediktora su se pokazala

značajnim u regresijskoj analizi. S obzirom na navedeno te na suprotne predznake beta-pondera, negativan predznak vrijednosti moći, a pozitivan predznak postignuća i statistički značajnu korelaciju između postignuća i moći ($r=,574$), zaključuje se da je moć u ovom slučaju supresorska varijabla. Naime, sve navedene činjenice upućuju na supresorsko djelovanje moći na radnu angažiranosti i akademsko postignuće.

Tablica 7. Rezultati regresijske analize: predviđanje radne angažiranosti, zadovoljstva studijem i postignuća na temelju radnih vrijednosti

RADNA ANGAŽIRANOST	B	β	p	R	R²	Adj. R²
Moć	-,167	-,170	,031*			
Postignuće	,159	,158	,044*	,346	,119	,086
Hedonizam	,245	,197	,008**			
ZADOVOLJSTVO STUDIJE	B	β	p	R	R²	Adj. R²
Hedonizam	,133	,190	,012*	,265	,070	,037
AKADEMSKO POSTIGNUĆE	B	β	p	R	R²	Adj. R²
Moć	-,213	-,235	,003**	,259	,067	,032
Postignuće	,184	,197	,014*			

* $p < ,05$; ** $p < ,01$

RASPRAVA

Struktura radnih vrijednosti

Prva hipoteza istraživanja se odnosila na formiranja dvije bipolarne dimenzije višeg reda, ekvivalentne faktorima višeg reda unutar Schwartzove univerzalne strukture vrijednosti što je istraživanjem i potvrđeno. Projekcija radnih vrijednosti dobivenih na zagrebačkim studentima je u skladu sa Schwartzovim modelom na način da su se radne vrijednosti u prostoru rasporedile tako da podsjećaju na njegovu kružnu strukturu vrijednosti. Naime, vrijednosne orijentacije zadržavanja tradicionalnih vrijednosti i otvorenosti za promjene se nalaze jedna nasuprot druge kao i vlastito odricanje i vlastiti probitak. Zaključuje se da se Schwartzove opće vrijednosti mogu prilagoditi i koristiti za radni kontekst. Rezultati se poklapaju s rezultatima ranijih istraživanja koja su se bavila istom problematikom na temelju drugih korištenih upitnika vrijednosti (Ros, Schwartz, i Surkiss, 1999; Krumm, Grube i Hertel, 2013; Spony, 2003; Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri i Schwartz, 2016). Međutim, kada se promatra raspored svake radne vrijednosti zasebno, uočava se da su hedonizam i nezavisnost zamijenili mjesta u odnosu na raspored u Schwartzovoj kružnoj strukturi, na način da je hedonizam u ovom slučaju bliže vrijednosnoj orijentaciji vlastitog odricanja, a nezavisnost bliže vlastitom probitku dok se dobrohotnost pozicionirala bliže sredini projekcije. Consiglio i suradnici (2016) su također dobili da su dobrohotnost i hedonizam promijenili položaj u odnosu na originalnu kružnu strukturu, ali koristeći *The Work Values questionnaire* (WVal; Consiglio i sur., 2016). Dok za dobrohotnost nemaju konkretan argument, autori pretpostavljaju da je položaj hedonizma promijenjen budući da ima drugačije značenje u radnom kontekstu u odnosu na opći, životni kontekst na kojem se baziraju opće Schwartzove vrijednosti. Naime, u općim vrijednostima on predstavlja uživanje i zahvalnost, a u radnom kontekstu bi se prije mogao objasniti kao važnost uživanja i dobrog provoda na poslu te kao važnost ravnoteže privatnog i poslovnog.

Hijerarhija radnih vrijednosti studenata

S obzirom na rezultate istraživanja, može se zaključiti da zagrebački studenti obuhvaćeni ovim uzorkom najvišim vrednuju hedonizam te dobrohotnost i univerzalizam. S druge strane, moć i tradicija su se pokazale najmanje istaknutima, a gotovo nezamjetno višim od njih su se pokazale i vrijednosti konformizma i poticaja. Iz spomenutog je vidljivo da je vrijednosna orijentacija *zadržavanja tradicionalnih odnosa* (tradicija, konformizam i

sigurnost) najniže vrednovana u ovom studentskom uzorku, a odmah za njom slijedi *vlastiti probitak* (postignuće, moć). Ispitani studenti pak najviše cijene *vlastito odricanje* (dobrohotnost, univerzalizam), a visoko kotira i *otvorenost za promjene* (nezavisnost, poticaj, hedonizam). Međutim, treba uzeti u obzir da se u ovom slučaju radi o dobrovoljnim sudionicima. Dakle, može se pretpostaviti da je upravo takav uzorak sam po sebi karakteriziran naglašenijom važnošću brige za dobro i interese drugih, a koji su osnovi vrijednosne orijentacije *vlastitog odricanja*. Osim toga, veći dio uzorka čine studenti društvenih fakulteta, a kako su neki autori ranije zaključili, studenti društvenih i humanističkih fakulteta su više usmjereni na važnost pomaganja drugima, doprinos zajednici (Daehlen, 2007) i altruizam (Abu-Saad i Isralowitz, 1997). Nadalje, hijerarhija radnih vrijednosti je uvelike u skladu s rezultatima Schwartzovih općih vrijednosti koje je provela Ferić (2005) na hrvatskom uzorku studenata. Naime, u oba slučaja su se moć i tradicija pokazale najmanje istaknutima kod studenata, a dobrohotnost i hedonizam su među najvišima. Zanimljivo je primijetiti da je u istraživanju na hrvatskim studentima provedenom prije četiri desetljeća (Miliša i Takšić, 1977, prema Proroković, Miliša i Knez, 2009) utvrđeno da je najviša važnost vrijednosti postignuća koje se u našem slučaju nalazi tek među srednje visokim vrijednostima. Uspoređujući rezultate istraživanja radnih vrijednosti hrvatskih adolescenata iz 2002. godine (Babarović, 2005), uočavaju se razlike u dobivenom. Naime, u rezultatima iz 2002. godine je naglasak bio na važnosti ekonomskih uvjeta i materijalnog napretka u karijeri (*utilitarna vrijednosna orijentacija*) te na važnosti unutarnjih ciljeva usmjerenih osobnom razvoju i samoostvarenju (*samoaktualizirajuća vrijednosna orijentacija*). Za razliku od toga, najmanje važnima su se pokazale vrijednosti rizika i fizičke aktivnosti. U ovom se istraživanju pak važnost *vlastitog napretka* kroz vrijednosti moći i postignuća nije pokazala značajno istaknutom te su se od njih višim u hijerarhiji pokazale vrijednosti iz vrijednosnih orijentacija *vlastitog odricanja* i *otvorenosti za promjene*. Razlike u dobivenim rezultatima mogu se djelomično protumačiti kroz specifičnosti korištenih uzoraka, ali i korištenja različitih upitnika za ispitivanje radnih vrijednosti. S druge strane, rezultati istraživanja na stranim studentima su nešto bliži rezultatima ovog istraživanja. Primjerice, Lamanauskas i Augiene (2017) tvrde da su litvanski studenti najviše cijenili vrijednost odgovornosti određenu važnošću iskrenosti i savjesnosti, a koja je usporediva s dobrohotnošću. Naime, dobrohotnost se, između ostalog, definira važnošću iskrenosti, odgovornosti, odanosti te uslužnosti. Najniže vrijednosti kod litvanskih studenata su povezane sa statusom, prestižem i postignućem, kao što je u našem slučaju moć koja je najmanje istaknuta vrijednost.

Radne vrijednosti s obzirom na sociodemografske karakteristike

U skladu s prijašnjim istraživanjima koja su utvrdila niz razlika u radnim vrijednostima među spolovima, u ovom su slučaju također nađene razlike na nekima od njih. Naime, studentice su iskazale nešto veću važnost hedonizma te vrijednosti univerzalizma i dobrohotnosti koje čine vrijednosnu orijentaciju *vlastitog odricanja*. Kod muškaraca je uočena veća istaknutost samo jedne vrijednosti u odnosu na žene – tradicije. Time je djelomično potvrđena treća hipoteza prema kojoj se očekivalo da će muškarci višim cijeliti vrijednosti iz vrijednosne orijentacije *zadržavanja tradicionalnih odnosa*. Međutim, brojna istraživanja se slažu da muškarci više cijene ekstrinzične vrijednosti poput plaće, prestiža i statusa (Duffy i Sedlacek, 2007; Elizur, 1994, prema Duffy i Sedlacek, 2007; Johnson, 2001; Sortheix i sur., 2013; Lamanauskas i Augiene, 2017) što u ovom slučaju nije potvrđeno. U svakom slučaju treba uzeti u obzir da je veći dio spomenutih istraživanja rađen na uzorku zaposlenika, a ne na studentima. Međutim, ono što je u skladu s dobivenim rezultatima je rezultat istraživanja u kojem su Consiglio i suradnici (2016) koristeći Schwartzove opće vrijednosti utvrdili da muškarci više vrednuju vrijednosnu orijentaciju zadržavanja tradicionalnih odnosa od žena. U istom istraživanju je utvrđeno da žene važnijim ističu vrijednosnu orijentaciju otvorenosti za promjene koju, između ostalih, čini hedonizam koji se u ovom radu pokazao značajnim u razlikovanju muškaraca i žena. Raniji nalazi također zaključuju da se, za razliku od muškaraca, kod žena najčešće ističu intrinzične vrijednosti (Duffy i Sedlacek, 2007; Elizur, 1994, prema Duffy i Sedlacek, 2007; Johnson, 2001; Sortheix i sur., 2013; Lamanauskas i Augiene, 2017) ili konkretno neke društvene vrijednosti poput rada s ljudima i pomaganja drugima (Duffy i Sedlacek, 2007). Ovakav nalaz je pak u skladu s dobivenim rezultatima prema kojima žene visoko vrednuju vrijednosnu orijentaciju vlastitog odricanja koja predstavlja prihvaćanje drugih kao jednakih i brigu za njihovu dobrobit.

Temeljem rezultata prijašnjih istraživanja, jedna od početnih hipoteza pretpostavlja da će studenti višeg socioekonomskog statusa višim vrednovati vrijednosti dobrohotnosti, univerzalizma i nezavisnosti. Naime, dio autora se slaže da osobe nižeg socioekonomskog statusa teže ekstrinzičnim vrijednostima dok su osobe višeg SES-a više usmjereni na intrinzične vrijednosti koje su karakterizirane prirodnom željom za aktualizacijom, vlastitim rastom i razvojem (Vansteenkiste i sur., 2007). Međutim, navedena hipoteza u ovom slučaju nije potvrđena budući da nisu utvrđene razlike u istaknutosti radnih vrijednosti ovisno o

razinama SES-a. Takav nalaz se može pripisati razlikama u uzorcima budući da ranija istraživanja nisu ispitivala studentsku populaciju.

Što se tiče vrste fakulteta, utvrđeno je da studenti društvenih fakulteta u odnosu na tehničke imaju više rezultate na dobrohotnosti, nezavisnosti i hedonizmu. Takav nalaz djelomično potvrđuje početnu hipotezu koja pretpostavlja da će studenti društvenih fakulteta imati izraženiju vrijednost dobrohotnosti od drugih. Takva pretpostavka je bazirana na nalazima ranijih istraživanja koja su zaključila da su studenti društvenih i humanističkih fakulteta više usmjereni na važnost pomaganja drugima, doprinos zajednici (Daehlen, 2007) i altruizam (Abu-Saad i Isralowitz, 1997). Naime, sukladno dobivenom, dobrohotnost se bazira na dobrobiti drugih, odnosno, karakterizirana je važnošću očuvanja dobrobiti onih s kojima je u osobnom kontaktu (Schwartz, 2012). Studenti tehnički fakulteta su pak iskazali značajno više vrijednosti moći u odnosu na društvene fakultete. Navedeni nalaz je u skladu s istraživanjem koje se baziralo na općim vrijednostima finskih studenata (Lindeman i Verkasalo, 2005). Naime, autori su zaključili da su studenti društvenih i humanističkih znanosti nižim vrednovali moć u odnosu na tehnička i ekonomska usmjerenja, a višim univerzalizam. Naime, početna pretpostavka tvrdi da će vrijednosti postignuća i poticaja biti one s obzirom na koje će se spomenuti fakulteti razlikovati i to upravo zbog ranijih nalaza koji su razlikovali društvene od ekonomskih fakulteta po važnosti izazova i postignuća (Balsamo, Lauriola i Saggino, 2013). Jer kao što je ranije pojašnjeno, poticaj je, između ostalog, definiran važnošću izazova. No, spomenuta pretpostavka nije potvrđena. Međutim, utvrđeno je da su studenti društvenih fakulteta u odnosu na tehničke višim vrednovali nezavisnost koja s poticajem čini vrijednosnu orijentaciju *otvorenosti prema iskustvima* te samim time predstavlja važnost nezavisnih akcija, misli, osjećaja i spremnost za nova iskustva. Jedina utvrđena razlika kod studenata ekonomskih usmjerenja u odnosu na druge je ona da su ekonomisti iskazali nešto nižu važnost hedonizma u odnosu na one društvenih usmjerenja.

Odnos radnih vrijednosti i radne angažiranosti, zadovoljstva studijem te akademskog postignuća

Dobiveni rezultati ukazuju da radna angažiranost blago, ali značajno pozitivno korelira s vrijednostima iz *vlastitog odricanja* te s hedonizmom. Također se može primijetiti da sva tri aspekta radne angažiranosti koreliraju s hedonizmom – energičnost, posvećenost i zanesenost,

dok energičnost dodatno korelira s dobrohotnošću, a predanost s dobrohotnošću i univerzalizmom. No, ne postoji velik broj istraživanja koja su se bavila odnosom radnih vrijednosti i angažiranosti. Od onih koji postoje, većina se slaže da su intrinzične vrijednosti pozitivno povezane s angažiranošću (Schreurs, Van Emmerik, Van den Broeck, i Guenter, 2014; Sortheix, Dietrich, Chox i Salmela-Aro, 2013). Međutim, Goh i Patrickson (2011) su u svom istraživanju koristili Schwartzov model općih vrijednosti i dokazali povezanost opće vrijednosti postignuća i radne angažiranosti što je u ovom slučaju potvrđeno, no uz vrlo niske koeficijente korelacije. Međutim, osim spomenutih, tri aspekta radne angažiranosti su pozitivno povezane s nekim drugim vrijednostima, ali i u tom su slučaju koeficijenti korelacije vrlo niski. Primjerice, energičnost koja je karakteristična po visokim razinama energije, ali i voljom osobe da ustraje u radu, je nisko pozitivno povezana s poticajem koji obuhvaća odvažnost i izazov. Predanost pak znači da je osoba snažno uključena u posao zbog čega doživljava smislenost, entuzijizam, inspiraciju, ponos i izazov te kao takva korelira s nezavisnošću koja ističe važnost istraživanja novog, kreativnost i znatiželju. Naposljetku, zanesenost predstavlja potpunu koncentraciju i fokus na rad te očekivano korelira s postignućem koji se odnosi na korištenje vlastitih kompetencija. Interesantan je nalaz da viša zanesenost korelira s višim poticajem koji je karakteriziran izazovom, novošću i uzbuđenjem. Kao što je rečeno, takve nalaze treba uzeti s oprezom budući da se radi o niskim korelacijama.

Zadovoljstvo studijem je u ovom slučaju značajno povezano tek s hedonizmom dok akademsko postignuće donekle korelira s postignućem, nezavisnošću i hedonizmom. Oba konstrukta, zadovoljstvo studijem i akademsko postignuće, također imaju vrlo niske koeficijente korelacija sa spomenutim vrijednostima. Zadovoljstvo studijem je konstrukt koji također nije uvelike istraživan u odnosu s radnim vrijednostima, ali u nešto većoj mjeri su se autori usmjerili na zadovoljstvo karijerom. Chow, Galambos i Krahn (2015) nisu utvrdili nikakvu povezanost radnih vrijednosti i zadovoljstva srednjom školom i fakultetom, no na istim sudionicima je ponovljeno istraživanje te je utvrđeno da je njihovo zadovoljstvo karijerom koreliralo s intrinzičnim vrijednostima u 32. godini života. Sukladno rečenom, Kesić i Previšić (1998) daju teoriju prema kojoj je više zadovoljstvo studijem povezano s višim intrinzičnim, odnosno, hedonističkim motivima u odnosu na ekstrinzične; motive korisnosti. Međutim, treba napomenuti da se tu ne radi izravno o radnim vrijednostima i da se vrijednost hedonizma drugačije operacionalizira pri ispitivanju općih i radnih vrijednosti, kao i motiva. Kao što je ranije spomenuto, akademski uspjeh je pozitivno povezan s postignućem, nezavisnošću i hedonizmom. Interesantno je primijetiti da je istraživanje koje je provedeno na

hrvatskim studentima od prije gotovo dva desetljeća utvrdilo da važnost kreativnosti i osobni razvoj ne koreliraju s uspjehom u studiju (Knežević i Ovsenik, 2001) koji možemo usporediti upravo s vrijednostima postignuća i nezavisnosti koje su u ovom uzorku studenata gotovo jedine značajno povezane s akademskim postignućem. Takva razlika se može pripisati uzorku kojeg su u spomenutom istraživanju činili isključivo studenti socijalnog rada dok su u ovom radu sudionici studenti s osam različitih fakulteta. Osim toga, na uzorku socijalnih radnika (Knežević i Ovsenik, 2001) je utvrđena pozitivna povezanost altruizma i akademskog uspjeha koja također može biti karakteristična za spomenuti uzorak studenata upravo zbog prirode studija. Naime, početna hipoteza koja govori da će poticaj biti pozitivno povezan s akademskim postignućem je temeljena upravo na nalazima spomenutog istraživanja (Knežević i Ovsenik, 2001), te se zaključuje da ona nije potvrđena. Interesantno je primijetiti da su Daniela i suradnici (2013) na svojim studentima dobili nalaz da je viši hedonizam kod studentica povezan s nižim postignućem. U našem je slučaju viši hedonizam kod studenata povezan s višim akademskim postignućem. Međutim, razlog takvih razlika vjerojatno leži u različitim osnovama istraživanja – njihovo istraživanje temeljilo se na općim vrijednostima te samim time na različitoj operacionalizaciji hedonizma koja se pri ispitivanju općih vrijednosti odnosi općenito na uživanje u životu, a pri radnim vrijednostima na uživanje u radnom kontekstu.

Naposljetku, iako glavni ciljevi istraživanja nisu uključivali ispitivanje međusobnog odnosa radne angažiranosti, zadovoljstva studijem i akademskog postignuća, utvrđeno je da je radna angažiranost studenata pozitivno povezana s oba – zadovoljstvom studijem i akademskim postignućem. To je u skladu s nalazima koji navode da su upravo neki od pozitivnih ishoda studijske angažiranosti više postignuće u studiju kod angažiranijih studenata (Salanova i sur., 2010; Llorens, Salanova, Schaufeli i Bakker, 2007) te više zadovoljstvo vlastitim studijem (Welfald i Downey, 2009).

Na kraju se postavlja pitanje koje su se vrijednosti pokazale značajnim u objašnjenju radne angažiranosti te zadovoljstva i akademskog postignuća, odnosno koje vrijednosti su značajni prediktori. Tako su se moć (supresijski), postignuće i hedonizam pokazali značajnim prediktorima radne angažiranosti, iako radne vrijednosti ukupno objašnjavaju tek 8,6% varijance radne angažiranosti. Početna hipoteza je djelomično potvrđena pošto se tek postignuće iz hipoteze uistinu pokazalo značajnim prediktorom. Kao što je ranije zaključeno, zadovoljstvo studijem značajno blago korelira samo s hedonizmom te je hedonizam ujedno značajan prediktor zadovoljstva, što potvrđuje jedan dio početne hipoteze, no radne

vrijednosti općenito objašnjavaju vrlo mali dio varijance zadovoljstva – 3,7%. Spomenuti nalaz je jednim dijelom u skladu s nalazom istraživanja koje se baziralo na općim vrijednostima, a koje je utvrdilo da su važnost samoeфикаsnosti i hedonizam značajni prediktori zadovoljstva studijem (Arambewel i Hall, 2011). Isto se može reći za akademsko postignuće kod kojeg se samo 3,2% varijance pripisuje radnim vrijednostima, pri čemu najznačajniji doprinos imaju moć (supresijski) i postignuće. Time se može zaključiti da nije potvrđena hipoteza koja je pretpostavljala značajnost poticaja u objašnjenju akademskog postignuća.

ZAKLJUČAK

Cilj istraživanja bio je provjeriti strukturu i pouzdanost novog instrumenta radnih vrijednosti (WPVQ) na uzorku studenata Sveučilišta u Zagrebu te ispitati odnos radnih vrijednosti s radnom angažiranošću, zadovoljstvom studijem te akademskim postignućem, kao i provjeriti postoje li razlike u radnim vrijednostima ovisno o nekim sociodemografskim karakteristikama. Tehnikom multidimenzionalnog skaliranja je utvrđeno postojanje dvije bipolarne dimenzije radnih vrijednosti što je u skladu sa Schwartzovim općim modelom vrijednosti. Naime, potvrđena je kružna struktura radnih vrijednosti unutar četiri vrijednosti višeg reda: vlastiti probitak, zadržavanje tradicionalnih odnosa, vlastito odricanje i otvorenost za promjene. Kod studenata zagrebačkih fakulteta su se najviše isticale vrijednosti univerzalizma, dobrohotnosti i hedonizma, a najmanje moći i tradicije. Ispitivanjem razlika u istaknutosti pojedinih radnih vrijednosti, utvrđene su razlike po dvjema sociodemografskim karakteristikama: spolu i vrsti studija. Žene su nešto višim vrednovale univerzalizam, dobrohotnost i hedonizam, a muškarci tradiciju. Zatim, studenti društvenih fakulteta su za razliku od studenata tehničkih fakulteta višim vrednovali dobrohotnost, nezavisnost i hedonizam, a obrnuto je potvrđeno za vrijednost moći. Studenti ekonomskih usmjerenja su pak nižim ocijenili važnost hedonizma u odnosu na društvene fakultete. Nakon toga, utvrđena je niska pozitivna povezanost radne angažiranosti i dobrohotnosti, univerzalizma te hedonizma, a analizirajući pojedine aspekte angažiranosti, utvrđene su blage povezanosti s istim vrijednostima - energičnost korelira s dobrohotnošću i hedonizmom, predanost sa sve tri; dobrohotnošću, univerzalizmom i hedonizmom, a zanesenost samo s hedonizmom. Radne vrijednosti objašnjavaju ukupno 8,6% radne angažiranosti, a tome statistički značajno doprinose moć (supresijski), postignuće i hedonizam. Zatim, zadovoljstvo studijem statistički značajno, ali vrlo nisko korelira samo s hedonizmom, koji je u ovom slučaju i jedini značajan prediktor zadovoljstva. Radne vrijednosti objašnjavaju niskih 3,7% varijance zadovoljstva studijem. Naposljetku, akademsko postignuće je tek nisko povezano s vrijednosti postignuća te s nezavisnošću i hedonizmom. Ukupno 3,2% varijance akademskog postignuća je objašnjeno temeljem radnih vrijednosti, a značajnim prediktorima su se pokazali moć (supresijski) i postignuće.

LITERATURA

- Abele, A.E. i Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 803–824.
- Abu-Saad, I. i Isralowitz, R.E. (1998). Gender as a Determinant of Work Values Among University Students in Israel. *The Journal of social psychology*, 137(6), 749-163.
- Appleton, J.J., Christenson, S.L. i Furlong, M.J. (2008) Student Engagement with School: Critical Conceptual and Methodological Issues of the Construct. *Psychology in the Schools*, 45, 369-386.
- Arambewela, R. i Hall, J. (2009). An empirical model of international student satisfaction. *Asian Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 21(4), 555-569.
- Babarović, T., Šverko, I. i Crnko, I. (2017). Work values of Croatian adolescents: Value hierarchy and importance of family background. In: Hedrih, V. (ed.), *Work and Family Relations at the Beginning of the 21st Century*, 59-72. Niš: University of Niš, Faculty of Philosophy.
- Babarović, T. (2005). Work values of Croatian youth through the Transition Process: 20 years in retrospective. *Journal of the Institute of Sociology, Bulgarian Academy of Science, Special Issue*, 82-100.
- Bakker, A.B. i Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Balsamo, M., Lauriola, M. i Saggino, A. (2013). Work values and college major choice. *Learning and Individual Differences*, 24, 110–116.
- Basinska, B.A. i Daderman, A.M. (2019). Work Values of Police Officers and Their Relationship With Job Burnout and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-13.
- Brown, D. (2002). The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. *Journal of Counseling and Development*, 80(1), 48-56.
- Burke, R.J. i Ng, E. (2006). The changing nature of work and organizations: Implications for human resource management. *Human Resource Management Review*, 16(2), 86-94.
- Busacca, L.A., Beebe, R. i Toman, S.M. (2010). Life and Work Values of Counselor Trainees: A National Survey. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 2–19.
- Butler, A., Grzywacz, J., Bass, B. i Linney, K. (2005) Extending the Demands-Control Model: A Daily Diary Study of Job Characteristics, Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 155-169.
- Campbell, L.M. i Smith, C. (2006). What Makes Them Pay? Values of Volunteer Tourists

- Working for Sea Turtle Conservation. *Environmental Management*, 38(1), 84–98.
- Carlstrom, A.H. i Hughey, K.F. (2014) Exploring Work Values: Helping Students Articulate Their Good (Work) Life. *NACADA Journal*, 34(2), 5-15.
- Carruthers, T.E. (1968). Work values and chosen careers: Note on a trial of an American work values inventory with British subjects. *Occupational Psychology*, 42(2-3), 111-117.
- Carter, M., McGee, R., Taylor, B. i Williams, S. (2007). Health outcomes in adolescence: Associations with family, friends and school engagement. *Journal of Adolescent Health*, 30, 51–62.
- Cassar, V. (2008). The Maltese university student’s mind-set: A survey of their preferred work values. *Journal of Education & Work*, 21(5), 367-381.
- Chou, L.F., Wang, A.C., Wang, T.Y., Huang, M.P. i Cheng, B.S. (2008). Shared work values and team member effectiveness: The mediation of trustfulness and trustworthiness. *Human relations*, 61(12), 1713–1742.
- Chow, A., Galambos, N.L. i Krahn, H.J. (2015). Work values during the transition to adulthood and mid-life satisfaction: Cascading effects across 25 years. *International Journal of Behavioral Development*, 41(1), 1-10.
- Chow, A., Krahn, H.J. i Galambos, N.L. (2014). Developmental trajectories of work values and job entitlement beliefs in the transition to adulthood. *Developmental Psychology*, 50(4), 1102-1115.
- Cigula, N. (2019). *Evaluacija upitnika Karijera kao poziv na studentskom uzroku*. Neobjavljeni magistarski rad. Zagreb: Hrvatski studiji.
- Consiglio, C., Cenciotti, R., Borgogni, L., Alessandri, G. i Schwartz, S.H. (2016). The WVal: A New Measure of Work Values. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 1-18.
- Dæhlen, M. (2007). Job values, gender and profession: A comparative study of the transition from school to work. *Journal of Education and Work*, 20(2), 107-121.
- Daniela, P., Marius, B., Andreea-Ramona, L. i Oana-Alina, B. (2013). Personal Values and the Professional or Academic Performance in the Engineering Professions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 83, 743-747.
- Duffy, R.D. (2010). Spirituality, Religion, and Work Values. *Journal of Psychology and Theology*, 38(1), 52-61.
- Duffy, R.D. i Sedlacek, W.E. (2007). The work values of first-year college students: Exploring group differences. *The Career Development Quarterly*, 55, 359–364.
- Dugard, P., Todman, J. i Staines, H. (2010). *Approaching multivariate analysis: A practical introduction (2nd ed.)*. New York, NY: Routledge.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. i Beck, I.M. (1991). The structure of work values: A cross-

- cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 21-38.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.
- Ferić, I. (2005). Univerzalnost sadržaja i strukture vrijednosti: podaci Iz Hrvatske. *Društvena istraživanja*, 16(1-22), 3-26.
- Fredricks, J.A., Blumenfeld, P.C. i Paris, A.H. (2004). School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. *Review of Educational Research*, 74, 59-109.
- Gahan, P. i Abeysekera, L. (2009). What Shapes an Individual's Work Values? An Integrated Model of the Relationship between Work Values, National Culture and Self-Construal. *International Journal of Human Resource Management*, 20, 126-147.
- Gall, T. L., Evans, D. R. i Bellerose, S. (2000). Transition to first-year university: patterns of change in adjustment across life domains and time. *Journal of Social and Clinical Psychology* 19(4), 544–567.
- Gattiker, U.E. i Larwood, L. (1986). Subjective Career Success: A Study of Managers and Career Personnel. *Journal of Business & Psychology*, 1, 78-94.
- Goh, Y.K. i Patrickson, M. (2011). Relating Personal Values to Work Engagement, *paper presented at the 25th British Academy of Management Conference*, Aston University, 13-15 September.
- Hall, D.T. i Chandler, D.E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176.
- Hartung, P.J. (2006). Values. In: J. Greenhaus, G. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development*, 843-847. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hattrup, K., Mueller, K. i Aguirre, P. (2007). Operationalizing value importance in cross-cultural research: Comparing direct and indirect measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 499-513.
- Hegney, D., Plank, A. i Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of nursing management*, 14(4), 271-281.
- Hagstrom, T. i Kjellberg, A. (2007). Stability and change in work values among male and female nurses and engineers. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 143–151.
- Halbesleben, J.R.B. i Wheeler, A.R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees. *Harvard Business Review*, 40(1), 53-62.
- Hirschi, A. (2010). Positive adolescent career development: The role of intrinsic and extrinsic

- work values. *Career Development Quarterly*, 58(1), 276-287.
- Hunter, I., Dik, B.J. i Banning, J.H. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 178-186.
- Hyde, R.E. i Weathington, B.L. (2006). The Congruence of Personal Life Values and Work Attitudes. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 132(2), 151-190.
- Jin, J. i Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 326-339.
- Johnson, M.K. i Monserud, M.A. (2012). Work value development from adolescence to adulthood. *Advances in Life Course Research*, 17(2), 45-58.
- Johnson, M.K. i Mortimer, J.T. (2011). Origins and outcomes of orientations toward work. *Social Forces*, 89(4), 1239-1260.
- Johnson, M.K. (2001). Change in job values during the transition to adulthood. *Work and Occupations*, 28, 315-345.
- Judge, T.A. i Kammeyer-Mueller, J.D. (2007). Personality and career success. In: L. Peiperl, H. Gunz (Eds.), *Handbook of career studies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Judge, T.A. i Bretz, R.D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261-271.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kesić, T. i Previšić, J. (1998). Motivi upisa i zadovoljstvo nastavnim programom studenata ekonomskih i elektrotehničkih fakulteta u Hrvatskoj. *Društvena istraživanja*, 7(4-5), 36-37.
- Knežević, M. i Ovsenik, M. (2001). Work values of students and their success in studying at the Study Centre for Social Work, Zagreb, Croatia. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 28(2), 37-51.
- Koyuncu, M., Burke, R.J. i Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25, 299-310.
- Krahn, H.J. i Galambos, N.L. (2014). Work values and beliefs of 'Generation X' and 'Generation Y'. *Journal of Youth Studies*, 17(1), 92-112.
- Krumm, S., Grube, A. i Hertel, G. (2013). The Munster Work Value Measure. *Journal of Managerial Psychology*, 28(5), 532-560.
- Kubat, U. i Kuruuzum, A. (2009). An examination of the relationship between work values and personality traits in manufacturing industry. *International journal of business and management*, 1(1), 37-48.

- Lamanauskas, V. i Augiene, D. (2017). Work Values of Lithuanian University Students: Internal Structure. *Psychological Thought*, 10(1), 109–123.
- Laschinger H.K.S. (2012). Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management*, 20, 472–484.
- Lechner, C.M., Sortheix, F.M., Göllner, R. i Salmela-Aro, K. (2017). The development of work values during the transition to adulthood: A two-country study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 52-65.
- Lindeman, M. i Verkasalo, M. (2005). Measuring Values With the Short Schwartz's Value Survey. *Journal of Personality Assessment*, 85(2), 170-178.
- Llorens, S., Schaufeli, W.B., Bakker, A. i Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825-841.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1349.
- Lyons, S.T., Duxbury, L.E. i Higgins, C.A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public Administration Review*, 66(4), 605-618.
- Macey, W. i Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Ng, T.W.H. i Feldman, D.C. (2014b). Subjective Career Success: A Meta-Analytic Review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179.
- Ng, T.W.H, Eby, L.T., Sorensen, K.L. i Feldman, D.C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367–408.
- Pantić D. (1977). Vrednosti i ideološke orijentacije društvenih slojeva. u: M. Popović (ur.), *Društveni slojevi i društvena svest*, 269-406. Beograd: Centar za sociološka istraživanja Instituta društvenih nauka.
- Petz, B. (1992). *Psihologijski rječnik*. Zagreb: Prosvjeta.
- Pittman, L.D. i Richmond, A. (2008). University Belonging, Friendship Quality, and Psychological Adjustment during the Transition to College. *The Journal of Experimental Education*, 76, 343-362.
- Proroković, A., Miliša, Z. i Knez, A. (2009). Radne vrijednosti i zadovoljstvo poslom s obzirom na neke sociodemografske značajke. *Acta Iadertina*, 6, 3-17.
- Reić Ercegovac, I. i Jukić, T. (2008). Zadovoljstvo studijem i motivi upisa na studij. *Napredak*, 149(3), 283-295.
- Restubog, S.L.D., Bordia, P. i Bordia, S. (2011). Investigating the role of psychological

- contract breach on career success: Convergent evidence from two longitudinal studies. *Journal of Vocational Behaviour*, 79(2), 428-437.
- Roe, R.A. i Ester, P. (2007). Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspective. *Applied Psychology*, 48(1), 1-21.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York, NY: Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S.H. i Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- Rounds, J.B., Henly, G.A., Dawis, R.V., Lofquist, L.H. i Weiss, D.J. (1981). *Manual for the minnesota importance questionnaire*. Minnesota, MA: Vocational Psychology Research Center, University of Minnesota.
- Rounds, J.B. i Armstrong, P.I. (2005). Assessment of needs and values. In: S. D. Brown, R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 305–329. Hoboken, NJ: Wiley.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martínez, I. i Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators predict academic performance: The mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress and Coping*, 23, 53–70.
- Schaufeli, W.B. i Bakker, A.B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In: A.B. Bakker , M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* , 10-24. New York, NY: Psychology Press.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. i Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *International Review of Applied Psychology*, 57, 173–203.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. i Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: Across-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Schaufeli, W.B. i Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W.B., Martínez, I., Marqués-Pinto, A., Salanova, M. i Bakker, A.B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464–481.
- Schreurs, B.H.J., Van Emmerik, Ij.H., Van den Broeck, A. i Guenter, H. (2014). Work Values and Work Engagement Within Teams: The Mediating Role of Need Satisfaction. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 18(4), 267-281.
- Schwartz, S.H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values, *Online Readings in Psychology and Culture*, 2, 1-20.

- Schwartz, S.H. i Rubel, T. (2005). Sex Differences in Value Priorities: Cross-Cultural and Multimethod Studies. *Journal of personality and social psychology*, 89(6), 1010-1028.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advance and empirical tests in 20 countries. In: M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 25, 1-65. New York, NY: Academic Press.
- Sinisalo, P. (2004). Changing work values and expressed educational plans of adolescents: A crosssectional follow-up of three cohorts in Finland. *European Journal of Psychology of Education*, 19(3), 227-236.
- Sonnentag, S. (2003) Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Sortheix, F.M., Dietrich, J., Chow, A. i Salmela-Aro, K. (2013). The role of career values for work engagement during the transition to working life. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 466–475.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks. CA: Sage Publication Inc.
- Spony, G. (2003). The development of a work-values model assessing the cumulative impact of individual and cultural differences on managers' work-value systems: Empirical evidence from French and British managers. *International Journal of Human Resource Management*, 14(4), 658–679.
- Super, D.E. i Nevill, D.D. (1984). Work role salience as a determinant of career maturity in high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 30-44.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Šverko, I. i Babarović, T. (2018). Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. *Journal of Vocational Behavior*. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.10.011
- Šverko, B., Babarović, T. i Šverko, I. (2007). Values and life roles in the context of career choice and career development. *Suvremena Psihologija*, 10(2), 295-320.
- Taris, R. i Feij, J.A. (2001). Longitudinal examination of the relationship between supplies-values fit and work outcomes. *Applied Psychology*, 50, 52-80.
- Tomažević, N., Seljak, J. i Aristovnik, A. (2018). Occupational values, work climate and demographic characteristics as determinants of job satisfaction in policing. *Police Practice and Research*, 20, 376–393.
- Turkyilmaz, A., Akman, G., Ozkan, C. i Pastuszak, Z. (2011), Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction. *Industrial Management and Data Systems*, 111(5), 675-696.

- Ueda, Y. i Ohzono, Y. (2013). Differences in work values by gender, marital status, and generation: An analysis of data collected from 'Working Persons Survey, 2010'. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(2), 28-41.
- Ueda, Y. i Ohzono, Y. (2012). Effect of work values on work outcomes: Investigating differences between job categories. *International Journal of Business Administration*, 3(2), 98–111.
- Van Ness, R.K., Melinsky, K., Buff, C.L. i Seifert, C. (2010). Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values? *Journal of Managerial Issues*, 22(1), 10-34.
- Wefald, A. i Downey, R. (2009). Job engagement in organizations: Fad, fashion, or folderol? *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 141–145.
- Warr, P. (2008). Work values: Some demographic and cultural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 751-775.
- Vansteenkiste, M., Matos, L., Lens, W. i Soenens, B. (2007). Understanding the impact of intrinsic versus extrinsic goal framing on exercise performance: The conflicting role of task and ego involvement, *Psychology of Sport And Exercise*, 8, 771-794.
- Zohar, D., Tzischinski, O. i Epstein, R. (2004). Effects of Energy Availability on Immediate and Delayed Emotional Reactions to Work Events. *The Journal of applied psychology*, 88(6), 1082-1093.

Prilog 1. Koeficijenti korelacija između 21 manifestne varijable

	wpvq1	wpvq2	wpvq3	wpvq4	wpvq5	wpvq6	wpvq7	wpvq8	wpvq9	wpvq10	wpvq11	wpvq12	wpvq13	wpvq14	wpvq15	wpvq16	wpvq17	wpvq18	wpvq19	wpvq20	wpvq21	
wpvq1	1																					
wpvq2	,149*	1																				
wpvq3	,212**	-,045	1																			
wpvq4	,135*	,442**	,047	1																		
wpvq5	-,099	,228**	,180**	,307**	1																	
wpvq6	,447**	,122*	,224**	,213**	-,166**	1																
wpvq7	-,092	,143*	,097	,116*	,333**	-,093	1															
wpvq8	,228**	-,076	,362**	-,019	,064	,234**	,137*	1														
wpvq9	-,083	-,004	,242**	-,149*	,362**	-,168**	,249**	,225**	1													
wpvq10	,286**	,012	,359**	,066	,064	,267**	,019	,352**	,160**	1												
wpvq11	,394**	,189**	,250**	,164**	,073	,228**	,064	,180**	,013	,276**	1											
wpvq12	,283**	-,121*	,460**	-,052	,081	,169**	,070	,486**	,227**	,394**	,244**	1										
wpvq13	,255**	,388**	,131*	,423**	,242**	,192**	,115*	,106	-,035	,179**	,279**	,215**	1									
wpvq14	,001	,150**	,266**	,075	,302**	,058	,230**	,146*	,190**	,082	,114	,235**	,208**	1								
wpvq15	,476**	,167**	,132*	,186**	-,142*	,577**	-,028	,165**	-,060	,271**	,230**	,192**	,232**	,069	1							
wpvq16	-,011	,159**	,241**	,134*	,367**	,014	,360**	,148*	,268**	,047	,082	,209**	,167**	,257**	,026	1						
wpvq17	,010	,373**	0,100	,433**	,337**	,061	,334**	,084	,101	,099	,148*	,126*	,339**	,177**	,128*	,411**	1					
wpvq18	,250**	,103	,388**	,114	,066	,289**	,176**	,403**	,133*	,403**	,189**	,495**	,214**	,125*	,340**	,311**	,310**	1				
wpvq19	,222**	-,036	,269**	,060	,071	,167**	,026	,286**	,129*	,124*	,170**	,238**	,093	,106	,154**	,137*	,115*	,222**	1			
wpvq20	,019	,185**	,214**	,099	,246**	,104	,290**	,215**	,197**	,160**	,000	,174**	,166**	,246**	,092	,332**	,254**	,298**	,242**	1		
wpvq21	,457**	,088	,307**	,144*	-,015	,397**	,005	,281**	,049	,462**	,279**	,228**	,273**	,059	,373**	,067	,139*	,391**	,255**	,203**	1	

* $p < ,05$; ** $p < ,01$

Prilog 2. Koeficijenti korelacija između radnih vrijednosti

	Dobrohotnost	Univerzalizam	Moć	Postignuće	Konformizam	Sigurnost	Tradicija	Nezavisnost	Poticaj	Hedonizam
Dobrohotnost	1									
Univerzalizam	,557**	1								
Moć	,145*	,042	1							
Postignuće	,162**	,109	,574**	1						
Konformizam	,257**	,200**	,387**	,188**	1					
Sigurnost	,187**	,232**	,329**	,294**	,441**	1				
Tradicija	,311**	,364**	,199**	,016	,440**	,412**	1			
Nezavisnost	,338**	,344**	,174**	,291**	,009	,031	-,023	1		
Poticaj	,320**	,275**	,161**	,276**	-,028	-,049	-,023	,473**	1	
Hedonizam	,471**	,432**	,121*	,230**	,047	,064	,209**	,461**	,434**	1

* $p < ,05$; ** $p < ,01$