

Evaluacija skale radnih vrijednosti EVAT na studentskom uzorku

Lončar, Ivona

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://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:111:110511>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-04-16**



Repository / Repozitorij:

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





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
HRVATSKI STUDIJI

Ivona Lončar

**EVALUACIJA SKALE RADNIH
VRIJEDNOSTI *EVAT* NA
STUDENTSKOM UZORKU**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2019.



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
HRVATSKI STUDIJI
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

Ivona Lončar

**EVALUACIJA SKALE RADNIH
VRIJEDNOSTI *EVAT* NA
STUDENTSKOM UZORKU**

DIPLOMSKI RAD

Mentor: izv. prof. Toni Babarović

Zagreb, 2019.

SAŽETAK

Evaluacija skale radnih vrijednosti *EVAT* na studentskom uzorku

Cilj ovog istraživanja bio je provjeriti valjanost strukture upitnika radnih vrijednosti EVAT na uzorku hrvatskih studenata. EVAT se temelji na postavkama Schwartzove teorije univerzalnog sadržaja i strukture vrijednosti, a dosad je primijenjen samo na uzorku zaposlenika u Španjolskoj, Portugalu, Italiji i Hrvatskoj. Uz EVAT, korišten je i Schwartzov upitnik radnih vrijednosti prilagođen radnom kontekstu W-PVQ. U istraživanju je sudjelovalo 292 studenata iz Hrvatske, s osam različitih fakulteta, a podaci su prikupljeni metodom „papir-olovka“. Primjenom eksploratorne faktorske analize ekstrahirana su 3 interpretabilna faktora te je metodom Multidimenzionalnog skaliranja (MDS) provjerena struktura vrijednosti u dvodimenzionalnom prostoru. Dobivena struktura odgovara strukturi očekivanoj prema Schwartzovoj teoriji, odnosno čestice su se grupirale na četiri vrijednosti višeg reda: Zadržavanje tradicionalnih odnosa, Otvorenost za promjene, Vlastiti probitak te Vlastito odricanje. Dobivene su umjerene do visoke korelacije između istih vrijednosti višeg reda u dva primijenjena upitnika. Analizom varijance te post hoc analizom provjerene su razlike između studenata različitih fakultetskih smjerova u vrijednostima višeg reda te je dobiveno da studenti društveno humanističkog smjera imaju značajno više rezultate od studenata tehničkog smjera na dimenzijama Vlastito odricanje i Otvorenost za promjene čime se djelomično potvrđuju teorijska očekivanja. Provjerene su i spolne razlike te je dobivena očekivana razlika na dimenziji Vlastitog probitka gdje su muškarci imali značajno viši rezultat od žena. Dobiveni nalazi potvrđuju valjanost upitnika EVAT te upućuju na njegovu primjenjivost na populaciji hrvatskih studenata u svrhu njihovog profesionalnog usmjeravanja, selekcije i zapošljavanja.

Ključne riječi: radne vrijednosti, EVAT, W-PVQ, Schwartz, studenti

ABSTRACT

The evaluation of EVAT work values questionnaire on the student sample

The aim of this study was to examine structure validity of the work value questionnaire EVAT on the Croatian students' sample. EVAT is originated from Schwartz's theory of basic human values, and till now has been only used on sample of employees in Spain, Portugal, Italy and Croatia. Beside EVAT, we have used Schwartz's Portrait Value Questionnaire adopted in work context W-PVQ. The study involved 292 Croatian students from 8 faculties and data were collected by "paper & pencil". Exploratory factor analysis extracted 3 main factors and using Multidimensional scaling we checked the value structure. The multidimensional scaling confirmed the work value structure which corresponds the structure from Schwartz's theory. Moreover, items were grouped in four groups by its content so we have extracted four higher-order values: self-transcendence, self-enhancement, tradition and openness to change. Using one way ANOVA and post hoc test, we have examined differences on EVAT higher order values between faculties and between male and female. Students of social-humanity faculty achieve significantly higher results than engineering faculty students on dimensions self-transcendence and openness to change what partially confirms our hypothesis. Differences between male and female were found on higher order dimension self-enhancement where male students had higher results than female which is in line with our expectations. The findings confirm the validity of the EVAT questionnaire and indicate its applicability to the population of Croatian students for their career guidance, selection, and employment.

Keywords: Work values, EVAT, W-PVQ, Schwartz, students

SADRŽAJ

UVOD	1
<i>Vrijednosti – teorijska perspektiva</i>	<i>1</i>
<i>Schwartzova teorija univerzalnog sadržaja i strukture vrijednosti</i>	<i>4</i>
<i>Radne vrijednosti</i>	<i>9</i>
<i>Pokušaj adaptacije Schwartzove teorije u radnom kontekstu</i>	<i>10</i>
CILJEVI I PROBLEMI	15
<i>Cilj</i>	<i>15</i>
<i>Problemi</i>	<i>15</i>
<i>Hipoteze</i>	<i>15</i>
METODA	16
<i>Sudionici</i>	<i>16</i>
<i>Instrumenti</i>	<i>17</i>
<i>Postupak</i>	<i>17</i>
REZULTATI	18
RASPRAVA	28
ZAKLJUČAK	33
LITERATURA	34
PRILOG	37

UVOD

Vrijednosti su već desetljećima aktualna tema brojnih teorijskih i istraživačkih radova u okviru antropologije, psihologije, sociologije te ostalih društvenih znanosti. Rezultat toga jesu brojne teorije i pokušaji klasifikacije sadržaja i strukture vrijednosti. U većini istraživanja vrijednosti provlači se pitanje na koji način su vrijednosti povezane sa stavovima, ponašanjem, životnim ulogama i iskustvom (Ros, Schwartz i Surkiss, 1999).

Vrijednosti – teorijska perspektiva

Počeci istraživanja taksonomije vrijednosti kreću od Allporta i Vernona (1931) koji su prvi pokušali mjeriti vrijednosti. Svoju klasifikaciju preuzeli su iz Spranger-ove tipologije (1928) te klasificirali šest vrijednosnih orijentacija – teorijska, politička, ekonomska, socijalna, estetska i religiozna (Vernon i Allport, 1931). Za Allporta (1931) vrijednosti su „prikladna“ funkcioniranja što znači da su ljudi motivirani ponašati se na načine kojima izražavaju sami sebe (Round i Jin, 2003). Allport, Vernon i Lindsey (1951) poistovjećuju vrijednosti s interesima i motivima dok French i Kahn (1962) jednako opisuju vrijednosti i potrebe (Elizur, Borg, Hunt i Beck, 1991). Kluckhohn (1951; prema: Šverko, Babarović i Šverko, 2007) vrijednosti vidi kao eksplicitne ili implicitne koncepcije pojedinca koje utječu na odabir modaliteta koji su dostupni, na odabir značenja i na završetke akcija.

Rokeach (1973; prema: Schwartz, 1994) je svojim upitnikom RVS (Rokeach Value Survey) podigao ljestvicu istraživanja vrijednosti na višu razinu te prvi nudi dobro operacionaliziranu definiciju vrijednosti. Rokeach (1973; prema Ferić, 2007) vrijednosti definira kao trajna vjerovanja da su određeni načini ponašanja ili pak krajnja stanja osobno ili društveno poželjnija od suprotnih. Vrijednosti vidi kao centralne za razumijevanje ponašanja te ih smatra vjerovanjima koja sadrže kognitivnu, afektivnu i bihevioralnu komponentu. Rokeach (1973; prema Schwartz, 1994) reducira veliki broj vrijednosti do tada spomenut u literaturi te dijeli vrijednosti prema tipu na *instrumentalne* i *terminalne*. Instrumentalne vrijednosti su vjerovanja koja se odnose na poželjne načine ponašanja (npr. *ambicioznost, poslušnost, iskrenost, odgovornost, pomaganje*) dok terminalne vrijednosti predstavljaju vjerovanja koja se odnose na poželjna krajnja stanja (npr. *lagodan život, jednakost, sloboda, mudrost, pravo prijateljstvo*), a oba tipa vrijednosti međudjeluju. Rokeach tvrdi da svaki pojedinac posjeduje sve vrijednosti u određenom stupnju, a razlike u relativnoj važnosti među njima javljaju se zbog toga što vrijednosti proizlaze iz dvaju izvora: ličnosti pojedinca i

društva – čije međudjelovanje dovodi do hijerarhije vrijednosnih prioriteta. Takve hijerarhije vrijednosti Rokeach (1973; prema Ferić, 2007) naziva *vrijednosnim sustavima* – vrijednosti organizirane u kontinuum prema relativnoj važnosti.

Vrijednosti se često uspoređuju ili pak poistovjećuju s potrebama ili interesima. Bitna razlika između potreba i vrijednosti jest ta što su vrijednosti transcendentne odnosno neovisne o kontekstu, a potrebe mogu biti situacijske (Rokeach, 1973; prema Brown i Crace, 1996). Interesi su svojevrsna kognitivna reprezentacija potreba koja poput vrijednosti mogu upravljati akcijama pojedine osobe, no za razliku od vrijednosti, interesi nisu internalizirani standardi (Rokeach, 1973; prema Brown i Crace, 1996). Ljudi razvijaju relativno mali broj vrijednosti, ali tijekom života razviju mnoštvo interesa (Feather, 1992; Rokeach, 1973; prema: Brown i Crace, 1996). Za razliku od Rokeacha, Guttman (1982; prema Elizur, Borg, Hunt i Beck, 1991) vrijednosti gleda kao podskupinu stavova sa posebnim naglaskom na koncept *važnosti*. Vrijednosti se često poistovjećuju sa stavovima no postoji bitna razlika koja se najbolje ogleda u načinu na koji ih mjerimo. Stavovi se mjere po tome jesu li (i koliko) pozitivni ili negativni dok vrijednosti mjerimo po tome koliko je nešto važno u životu pojedinca (Schwartz, 2012). Vrijednosti su ukorijenjenije i stabilnije od stavova (England i Lee, 1974; prema: Parks i Guay, 2009).

Elizur, Borg, Hunt i Beck (1991) daju jednostavnu definiciju vrijednosti, a to je da su vrijednosti usmjerene na bilo kakav objekt, ponašanje ili situaciju kojoj se može odrediti relativna važnost. Brown (1996; Brown i Crace 1996; prema: Round i Jin, 2003) predlaže model vrijednosti koji je istovjetan motivaciji te pokazuje funkciju vrijednosti u donošenju odluka i utjecaj vrijednosti na ishode životnih izbora. I oni, slično Rokeachu, definiraju vrijednosti kao trajne kognitivne reprezentacije te između ostaloga i kao orijentacije prema željenim krajnjim stanjima. U njihovoj teoriji, vrijednosti se gledaju kao standardi ponašanja i osnova čovjekove motivacije. Hofstede (1980; prema: Agarwala, 2008) definira vrijednosti kao jasne tendencije preferiranja određenih stanja naspram drugih.

Bez obzira na različite definicije sadržaja i strukture vrijednosti, u literaturi se spominje 6 zajedničkih značajki vrijednosti: (1) vrijednosti su vjerovanja povezana s emocijama, (2) vrijednosti su povezane s poželjnim ciljevima te djeluju kao motivi pokretanja određene akcije, (3) vrijednosti su relativno stabilne neovisno o situacijskom kontekstu, (4) vrijednosti služe kao standardi za procjenu okoline i nas samih, (5) vrijednosti su organizirane hijerarhijski prema redoslijedu preferencije i (6) veći broj vrijednosti, prema relativnoj važnosti, djeluje istovremeno kako bi usmjeravali djelovanje (Schwartz, 2012). Nadalje,

vrijednosti su temelj samoprocjena i procjene drugih te igraju bitnu ulogu u postavljanju ciljeva (Brown, 2002). Vrijednosti mogu djelovati i na nesvjesnoj razini, ali mogu biti jasno kristalizirane i prioritetno posložene. Može se reći da su vrijednosti kristalizirane onda kada ih osoba može jasno identificirati i reći kako one utječu na njeno ponašanje. Vrijednosti su prioritetizirane onda kada ih pojedinac može rangirati prema relativnoj važnosti (Brown, 1996; prema: Brown, 2002).

Schwartzova teorija univerzalnog sadržaja i strukture vrijednosti

Schwartz (1994) vrijednosti definira kao vjerovanja koja se odnose na željena krajnja stanja ili načine ponašanja koja prelaze na specifične situacije, vode selekciju i evaluaciju ljudi, ponašanja i događaja, te sadrže poredak po važnosti u usporedbi s drugim vrijednostima čime se formira hijerarhija vrijednosti. Ovakva definicija najšire je prihvaćena definicija vrijednosti, a ovakve osobine vrijednosti zapravo omogućavaju razlikovanje koncepata vrijednosti od koncepata stavova i potreba. Nešto kraća i novija Schwartzova definicija vrijednosti kaže da vrijednosti predstavljaju ono što nam je važno u životu (Schwartz, 2012). Schwartz (1994) pokušava razriješiti problem klasifikacije sadržaja vrijednosti. On u svojoj definiciji vidi vrijednosti kao ciljeve koji služe interesima, motiviraju, daju usmjerenje i emocionalni intenzitet te služe kao standardi za prosuđivanje. Implicitno, u pogledu vrijednosti kao ciljeva, i ključno za razvoj teorije jest ideja da je krucijalni sadržajni aspekt koji se razlikuje među vrijednostima, zapravo tip motivacijskog cilja (Schwartz, 1994).

Vrijednosti za Schwartzu predstavljaju odgovore na tri univerzalna zahtjeva s kojima se pojedinci i društva trebaju moći nositi, a to su: 1) potrebe pojedinaca kao bioloških organizama, 2) potrebe koordinirane socijalne interakcije, te 3) potrebe za nesmetanim funkcioniranjem i opstankom grupe (Schwartz i Bilsky, 1987). Nadalje, kako bi se mogli nositi sa stvarnošću u socijalnom kontekstu, grupe i pojedinci transformiraju potrebe svojstvene ljudskom postojanju i izražavaju ih jezikom specifičnih vrijednosti (Schwartz, 1994). Npr. seksualne potrebe mogu se transformirati u vrijednosti intimnosti ili ljubavi, zatim zahtjevi za koordiniranim resursima mijenjaju se u vrijednosti jednakosti ili iskrenosti, a potreba za opstankom grupe pretvara se u vrijednosti nacionalne sigurnosti ili mira u svijetu (Schwartz i Bilsky, 1987). Na osnovi ovih triju zahtjeva moguće je izvući motivacijski različite tipove vrijednosti, ali činjenica je da neki tipovi vrijednosti mogu biti zasnovani na više zahtjeva, a ne isključivo na jednom univerzalnog zahtjevu. Schwartz (1992) postavlja

teoriju univerzalnog sadržaja i strukture vrijednosti, te otkriva dinamičku vezu između motivacijski različitih tipova vrijednosti. Schwartzova teorija univerzalnog sadržaja i strukture vrijednosti vidi vrijednosti kao usmjeravajuća načela u životu čovjeka, odnosno poželjne ciljeve različite važnosti. Schwartz (1992; prema Ferić, 2007) je iz navedenih univerzalnih zahtjeva formirao 10 motivacijski različitih tipova vrijednosti, a to su: moć, postignuće, hedonizam, poticaj, nezavisnost, univerzalizam, dobrohotnost, tradicija, konformizam i sigurnost. Vrijednosti su predstavljene unutar kružne strukture, a raspoređene su prema sličnosti odnosno različitosti motivacijskih ciljeva (Slika 1).

Schwartz je u svom upitniku Schwartz Value Survey (SVS) deset motivacijskih vrijednosti sadržajno predstavio kroz 57 specifičnih vrijednosti. „Moć“ je tip vrijednosti predstavljen motivacijskim ciljem kontrole i dominacije nad materijalnim dobrima, prestižem i društvenim statusom; „postignuće“ za cilj ima ostvarenje vlastitih uspjeha pokazivanjem kompetencija koje su u skladu sa socijalnim standardima; „hedonizam“ je predstavljen motivacijskim ciljem zadovoljenja vlastitih tjelesnih potreba, odnosno ugodom; „poticaj“ za motivacijski cilj ima uzbudljiva i izazovna događanja. „Nezavisnost“ vrednuje istraživanje novoga, kreativnost te samostalno izabiranje osobnih ciljeva; „univerzalizam“ je predstavljen motivacijskim ciljevima jednakosti svih ljudi, međusobnog razumijevanja, mira u svijetu, tolerancije te zaštitom ljudske dobrobiti i zaštitom prirode. „Dobrohotnost“ uključuje motivacijske ciljeve održavanja i unapređivanja dobrobiti onih s kojima je pojedinac u osobnom kontaktu; „tradicija“ za motivacijski cilj drži poštivanje i očuvanje običaja određene tradicije, kulture i religije te ideja istih; dok „konformizam“ znači suzdržavanje od akcija i inicijativa koje bi mogle narušiti društvene norme i očekivanja zajednice. „Sigurnost“ je predstavljena motivacijskim ciljem stabilnosti i usklađenosti unutar društva, unutar međuljudskih odnosa, te samog pojedinca (Schwartz, 1994; prema Ferić, 2007). Ferić (2007) ističe da vrijednosni tip „tradicija“ nije između „konformizma“ i „dobrohotnosti“ već uz rubni dio kružne strukture, iznad „konformizma“ zato jer „tradicija“ i „konformizam“ u pozadini imaju isti motivacijski cilj, a to je podređivanje društvenim očekivanjima i normama.

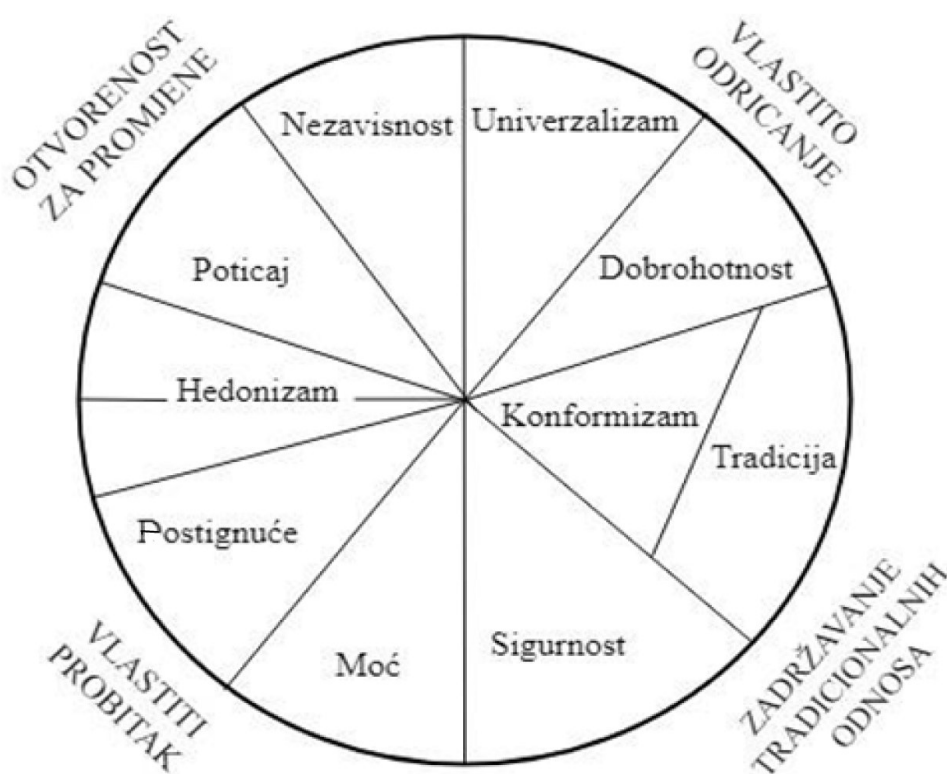
Nadalje, Schwartz je navedenih 10 tipova (faceta) vrijednosti sažeo u četiri skupine vrijednosti višeg reda: vlastito odricanje, vlastiti probitak, otvorenost za promjene i zadržavanje tradicionalnih odnosa (Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, Harris i Owens (2001). „Vlastito odricanje“ sadrži vrijednosti univerzalizma i dobrohotnosti, zatim „vlastiti probitak“ uključuje vrijednosti, odnosno tipove moći i postignuća gdje je važno dominirati nad drugima, te postići vlastiti uspjeh. „Otvorenost za promjene“ odnosi se na vrijednosne

tipove nezavisnosti i poticaja, pri čemu je pojedinac sklon promjenama, slobodi izražavanja, mišljenja i djelovanja, dok je četvrta viša razina vrijednosti „zadržavanje tradicionalnih odnosa“ odnosno konzervativnost karakterizirana poslušnošću i ograničavanjem osobnih djelovanja kako bi se održalo postojeće stanje, a tu spadaju vrijednosni tipovi sigurnosti, tradicije i konformizma. U većini literature vrijednosna faceta hedonizam definirana je način da podjednako spada u vrijednosnu orijentaciju Vlastiti probitak i vrijednosnu orijentaciju Otvorenost za promjene (Schwartz, 1996). Međutim, detaljnim istraživanjem strukture vrijednosti dobiveno je da je hedonizam bliže Otvorenosti za promjene, iako je u korelaciji s obje navedene vrijednosne dimenzije (Schwartz i Boehnke, 2005).

Schwartz (1994) vrijednosti višeg reda gleda kao suprotne polove dviju dimenzija. Prva dimenzija s jedne strane ima *otvorenost za promjene* (nezavisnost, poticaj) nasuprot *zadržavanju tradicionalnih odnosa* (tradicija, konformizam, sigurnost). Tu se javlja konflikt koji suprotstavlja želju za novim iskustvima, promjenama, slobodnim izražavanjem i djelovanjem s jedne strane dok su s druge strane želja za očuvanjem postojećeg stanja, ograničavanje, nepromjenjivost tradicije. Druga dimenzija predstavljena je dvjema vrijednostima – s jedne strane vrijednostima *vlastitog odricanja*, a s druge strane vrijednostima *vlastitog probitka*. Ovdje je konflikt između vrijednosti koje promiču pogled da su svi ljudi jednaki te da je važna briga za druge i dobrobit drugih dok su s druge strane borba za vlastiti uspjeh te želja za ostvarivanje dominantnosti nad drugim ljudima.

Schwartz (1996) govori o dinamičkim odnosima među različitim motivacijskim vrijednosnim tipovima, te tako ponašanja određenog tipa mogu biti kompatibilna ili pak u konfliktu s ponašanjem drugog tipa, te njegovim psihološkim, praktičnim i društvenim posljedicama. Način opisivanja i podjele vrijednosti prema Schwartzovoj teoriji omogućava lakše razumijevanje odnosa između ponašanja osobe i vrijednosti, ali i proučavanje same strukture vrijednosnog sustava kao cjeline. Određeni tipovi kompatibilni su jedni s drugima, ovisno o tome što naglašavaju i potiču, a po istom kriteriju vrijednosni tipovi mogu stajati u međusobnom konfliktu s obzirom na suprotne motivacijske ciljeve. Schwartzova kružna struktura vrijednosti pokazuje kako su motivacijski ciljevi odnosno 10 vrijednosnih tipova organizirani ovisno o tome koliko su međusobno kompatibilni ili konfliktni (Slika 1). Schwartz (2012) objašnjava da kružna struktura ima slijed prema kojem bi se određene vrijednosti odnosno motivacijski ciljevi trebali posložiti, a u pozadini tog slijeda su zajedničke karakteristike susjednih motiva: moć i postignuće naglašavaju socijalnu superiornost i poštovanje dok se i postignuće i hedonizam fokusiraju na zadovoljstvo usmjereno na sebe;

hedonizam i poticaj uključuju čežnju za emocionalno ugodnim podražajima. Poticaj i neovisnost uključuju intrinzične interese za novosti, a neovisnost i univerzalizam se oslanjanju na vlastite prosudbe. I univerzalizam i dobrohotnost se brinu za probitak drugih i odricanja sebičnih interesa. Dobrohotnost i konformizam uključuju normativna ponašanja koja promiču bliske odnose dok dobrohotnost i tradicija naglašavaju odanost svojoj pripadajućoj skupini. Konformizam kao i tradicija uključuje podčinjavanje sebe u korist društveno nametnutih očekivanja, a tradicija i sigurnost zalažu se za očuvanje postojećih društvenih dogovora što unosi sigurnost u život. Konformizam i sigurnost - oba tipa naglašavaju zaštitu reda i sklada u odnosima, a i sigurnost i moć izbjegavaju prijetnju od neizvjesnosti kontrolirajući odnose i resurse (Schwartz, 1994).



Slika 1. Prikaz modela kružne strukture i sadržaja vrijednosti (prema Schwartz, 2012)

Studije provedene na uzorcima ispitanika iz 82 zemlje svijeta provedene su u svrhu provjere ove teorije. Uzorci su se uvelike razlikovali po kulturi, jeziku, religiji, dobi, spolu,

zanimanju te po geografskoj pozicioniranosti. U svim analizama dobivene vrijednosti se mogu svesti na dvije dimenzije predstavljene kao Vlastiti probitak naspram Vlastitog odricanja te Zadržavanje tradicionalnih odnosa naspram Otvorenosti za promjene, a deset temeljnih vrijednosti dobiveno je i potvrđeno na najmanje 90% uzorka (Schwartz, 2012).

Postavlja se pitanje kako to da je struktura vrijednosti jednaka u svim istraživanim kulturama i društvima. Schwartz (2012) daje odgovor na to pitanje postavljajući određena načela. Prvo načelo određuje da su vrijednosti unutar strukture u međusobnom odnosu kongruencije ili konflikta. Drugo načelo vezano je uz interese koji služe postizanju određene vrijednosti. Npr. vrijednosti vezane za jednu polovicu strukture (moć, postignuće, poticaj, nezavisnost i hedonizam) određuju kako osoba izražava osobne interese dok se vrijednosti sa suprotne polovice kružne strukture (dobrohotnost, univerzalizam, tradicija, konformizam i sigurnost) prvenstveno usmjeravaju na pojedinčeve socijalne odnose te kako pojedinac utječe na interese drugih. Treće načelo odnosi se na vezu vrijednosti i anksioznosti. S jedne strane strukture nalaze se vrijednosti koje se suočavaju s anksioznosti te se nazivaju samozaštitne vrijednosti. Ljudi pokušavaju zadržati trenutno stanje (čime se ogledaju vrijednosti tradicije i sigurnosti), pokušavaju kontrolirati prijetnju (vrijednost moći) ili se pak trude izbjegavati konflikte (vrijednost konformizma). S druge strane strukture, suprotno prethodno navedenim vrijednostima, nalaze se vrijednosti koje izražavaju motive oslobođene anksioznosti, a nazivaju se rastućim ili samoekspanzivnim vrijednostima. U njih spadaju: hedonizam, poticaj, nezavisnost, univerzalizam i dobrohotnost. Vrijednost postignuća nalazi se između jer može kontrolirati anksioznost, ali i poticati kompetitivnost (Schwartz, 2012).

Osnovna socijalna funkcija vrijednosti je motivirati i kontrolirati ponašanje članova grupe, a tu postoje dva kritična mehanizma – vrijednosti služe kao internalizirani vodiči za pojedinca te drugo, ljudi se pozivaju na vrijednosti kako bi definirali određena ponašanja kao socijalno prigodna i poželjna (Parsons, 1951; prema Schwartz, 2012). Nadalje, neke vrijednosti su manje ili više društveno poželjne, a to se može objasniti relevantnošću zahtjeva socijalnog funkcioniranja i ljudske prirode: 1) najvažnije je poticati i održati podržavajuće odnose među članovima grupe, 2) pojedinci bi trebali biti motivirani ulagati vrijeme i snagu za produktivan rad, rješavanje problema i generiranje novih ideja, 3) pojedinci mogu biti usmjereni na vlastite ciljeve i potrebe sve dok oni ne ometaju ciljeve grupe. Stoga je razumljivo da su u dosadašnjim istraživanjima Dobrohotnost i Univerzalnost najviše rangirane vrijednosti prema važnosti (Schwartz, 2012). Nakon te dvije, slijede redom: nezavisnost, sigurnost, konformizam i postignuće.

Radne vrijednosti

Radne vrijednosti su izraz temeljnih vrijednosti u radnom kontekstu (Ros, Schwartz i Surkiss, 1999). Baš kao i opće vrijednosti, radne vrijednosti su vjerovanja koja se odnose na poželjna krajnja stanja (npr. visoka plaća) ili ponašanja (npr. rad s ljudima), a različite su od općih po svojoj specifičnosti jer se oslanjaju samo na ciljeve u radnom okruženju (Ros, Schwartz i Surkiss, 1999). Prema ovim autorima, postoje 4 tipa radnih vrijednosti – ekstrinzične, intrinzične, socijalne i prestiž. Najraširenija klasifikacija radnih vrijednosti u literaturi jest klasifikacija na intrinzične i ekstrinzične radne vrijednosti (Elizur, Borg, Hunt i Beck, 1991) ili na tri skupine radnih vrijednosti: *intrinzične* - vezane za sadržaj posla, npr. iskorištavanje sposobnosti; *ekstrinzične* - vezane za ishode posla, kao što su plaća i sigurnost; *popratne* - npr. socijalni odnosi na poslu (Šverko, Babarović i Šverko, 2008).

Radne vrijednosti predstavljaju ključni faktor u procesu razvoja karijere (Fouad, 1995; prema: Brown, 2002). To su dijeljene interpretacije što ljudi žele i što očekuju od posla (Nord, Brief, Atieh i Doherty, 1990; prema Round i Jin, 2003). Super (1957; prema Zytovski, 1994) je prvi pisao o aspektima rada koji su povezani sa zadovoljstvom na poslu, a takve aspekte opisao je kao kvalitete koje ljudi priželjkiju u svojim aktivnostima i životnim situacijama. Prva procjena radnih vrijednosti u istraživanjima razvoja karijere bio je Work Values Inventory (WVI; Super, 1970; prema: Zytovski, 1994). Paralelno s tim, krenula su istraživanja povezanosti vrijednosti s izborom i usmjeravanjem karijere (npr. Miller, 1956; Rosenberg, 1957; prema: Šverko, Babarović i Šverko, 2008).

Radne vrijednosti ukazuju na značenje rada i na razloge zašto ljudi rade. Veza između općih i radnih vrijednosti uglavnom se može objasniti na dva načina. Prva pretpostavka je da i opće i radne vrijednosti imaju jednaku kognitivnu strukturu koja dovodi do strukturalne sličnosti (Elizur i Sagie, prema: Roe i Ester, 1999), a drugo objašnjenje je pretpostavka da opće vrijednosti produciraju radne vrijednosti (Ros, Schwartz i Surkiss, 1999). Postoji i treće stajalište prema kojem opće vrijednosti proizlaze iz radnih vrijednosti, no međutim ova pretpostavka još nema dovoljno empirijskih dokaza (Šverko, Babarović i Šverko, 2008).

Radne vrijednosti važan su aspekt i kod onih koji tek počinju razvijati svoju karijeru, npr. studenti. Berings i sur. (2004) smatraju da i mladi zamišljaju svoj budući posao na način da imaju ideju o karakteristikama i okolini posla koji će im biti važne te će ih dovesti do zadovoljstva poslom te uspjeha i ispunjenosti u radu. Radne vrijednosti ključne su u odabiru karijere studenata (Luzzo, 2000; prema: Duffy i Sedlacek, 2007). Procjena vrijednosti u

radnom okruženju omogućuje stvaranje okvira pojedinčevog/zaposlenikovog donošenja odluka povezanih s karijerom čime se ogledava i motivacija koja leži u pozadini (Round i Jin, 2013). Istraživanja radnih vrijednosti donose prednost i pojedincu i organizaciji pa tako pojedinac može identificirati vrijednosti koje nisu, odnosno jesu, vrednovane u toj organizaciji te organizacija može odabrati zaposlenike čije se vrijednosti blisko poklapaju s vrijednostima organizacije

Šverko (1995; prema Šverko, Babarović i Šverko, 2008) je napravio detaljnu kroskulturalnu usporedbu radnih vrijednosti svih zemalja koje su sudjelovale u studiji *Work Importance Study* (WIS) te je dobivena visoka podudarnost faktorske strukture na svim uzorcima čime se potvrđuje univerzalnost faktorske strukture (radnih) vrijednosti.

Pokušaj adaptacije Schwartzove teorije u radnom kontekstu

Ros, Schwartz i Surkiss (1999) napravili su prvi pokušaj integracije teorije univerzalnog sadržaja i strukture vrijednosti u radnom kontekstu smatrajući da su opće vrijednosti izravno povezane s radnim vrijednostima odnosno da su radne vrijednosti izraz temeljnih vrijednosti u radnom kontekstu. Ros, Schwartz i Surkiss (1999) smatraju radne vrijednosti vjerovanjima koja se odnose na poželjna krajnja stanja ili ponašanja ljudi što ih izjednačava s općim vrijednostima, a od općih se razlikuju po tome što se oslanjaju samo na ciljeve u radnom okruženju. Iako su se radne vrijednosti tradicionalno odvajale od istraživanja općih vrijednosti, u novije se vrijeme zagovara postojanje Sustava vrijednosti koji sadrži sve vrijednosti uključujući i radne i kulturalne i koji utječe na odabir karijere (Brown, 2002; prema: Šverko, Babarović i Šverko, 2008). To stajalište podržava i Schwartz (1996). Ros, Schwartz i Surkiss (1999) pretpostavljaju da, ako su radne vrijednosti samo primjena općih vrijednosti u radnom kontekstu, onda će i radne vrijednosti imati jednake tipove vrijednosti višeg reda kao što je to potvrđeno u Schwartzovoj teoriji univerzalnog sadržaja i strukture vrijednosti.

Većina istraživača radnih vrijednosti identificirali su jednaka tri tipa radnih vrijednosti: 1) intrinzične (samoaktualizirajuće), 2) ekstrinzične (sigurnosne, materijalne), 3) društvene ili vrijednosti odnosa. Ova tri tipa radnih vrijednosti mogu se gledati kao konceptualno ekvivalentni vrijednostima višeg reda Schwartzove teorije. S obzirom na tu pretpostavku *Otvorenost za promjene* kao vrijednost višeg reda paralelna je intrinzičnim radnim vrijednostima kao što su želja za autonomijom, rastom, kreativnosti na poslu;

Zadržavanje tradicionalnih odnosa može se poistovjetiti s ekstrinzičnim faktorom koji se oslanja na vrijednosti poput sigurnost posla ili prihoda. *Vlastito odricanje* poklapa se sa socijalnim radnim vrijednostima kao što su pozitivni društveni odnosi i rad s ljudima. Ponovnom analizom ranijih studija utvrđeno je postojanje i četvrtog tipa radnih vrijednosti koji je vezan uz prestiž, odnosno moć koji se može gledati kao ekvivalent *Vlastitom probitku* (Ros, Schwartz i Surkiss, 1999).

Znatan broj istraživanja proveden je u svrhu ispitivanja važnosti različitih ishoda rada no manje istraživanja provedeno je vezano konkretno za strukturu radnih vrijednosti. Elizur (1984) je htio ispitati prirodu radnih vrijednosti odnosno otkriti strukturu koja je u pozadini radnih vrijednosti, a radne vrijednosti je prvotno raspodijelio prema instrumentalnim, efektivnim i kognitivnim ishodima posla, a zatim su u kros-kulturalnom istraživanju u SAD-u, Tajvanu, Kini, Koreji, Mađarskoj, Nizozemskoj i Izraelu, Elizur i sur. (1991) dobili da kognitivna dimenzija može biti podijeljena na intrinzični tip radnih vrijednosti (zanimljiv posao, smislen rad, prilika za rast, korištenje vlastitih sposobnosti i vještina) i tip prestiža (rad za tvrtku/organizaciju kojom se ponosiš, napredak). Ovakvi nalazi potvrđuju da se intrinzične radne vrijednosti mogu gledati kao *Otvorenost za promjene*, a da su radne vrijednosti prestiža bliske *Vlastitom probitku*.

Ross, Surkiss, i Schwartz (1999) krenuli su s hipotezom da će u dvodimenzionalnoj strukturi ekstrinzične radne vrijednosti biti suprotne intrinzičnim radnim vrijednostima te da kao takve izražavaju *Otvorenost za promjene* nasuprot *Zadržavanju tradicionalnih odnosa*. Nadalje, pretpostavka je bila da će radne vrijednosti prestiža biti nasuprot socijalnim radnim vrijednostima čime se prezentiraju „međusobno suprotstavljajuće“ vrijednosti višeg reda *Vlastiti probitak* i *Vlastito odricanje*. Metodom multidimenzionalnog skaliranja potvrđena je pretpostavka o međusobno suprotnim tipovima radnih vrijednosti u dvodimenzionalnom prostoru koje su ekvivalentne Schwartzovim vrijednostima višeg reda (Ros, Schwartz i Surkiss, 1999).

Ovaj rad ima za svrhu ispitati je li struktura radnih vrijednosti, dobivena primjenom upitnika EVAT, jednaka strukturi vrijednosti višeg reda Schwartzove teorije, uzimajući u obzir hrvatsku studentsku populaciju. Bazirajući se na činjenici da su vrijednosti višeg reda paralelne faktorima radnih vrijednosti, Arciniega i González (2000; prema: Arciniega, González, Soares, Ciulli, i Giannini, 2009). Arciniega i sur. (2009) razvili su upitnik za mjerenje radnih vrijednosti EVAT. Prvotna verzija upitnika imala je 30 čestica koje su predstavljale deset faceta odnosno deset tipova vrijednosti iz Schwartzove teorije. Kasnijim

analizama, EVAT je sveden na 16 čestica usmjerenih na radne scenarije koje operacionaliziraju četiri vrijednosti višeg reda Schwartzove teorije (Arciniega i González, 2000; prema Arciniega i sur., 2009). Autori su se usmjerili na primjenu upitnika u organizacijskom okruženju povezujući radne vrijednosti s teorijama općih vrijednosti te potvrdili da radne vrijednosti strukturalno odgovaraju općim radnim vrijednostima (Arciniega i González, 2000). Time se omogućava izravna usporedba radnih i općih vrijednosti odnosno daje mogućnost interpretacije radnih vrijednosti prema Schwartzovoj teoriji univerzalnog sadržaja i strukture vrijednosti (Arciniega, 2001; prema Arciniega i González, 2005). Upitnik EVAT najprije je primijenjen na velikom uzorku Meksikanaca i Španjolaca kako bi se procijenio utjecaj radnih vrijednosti na stavove prema poslu kao što je zadovoljstvo poslom (Arciniega i González, 2005; prema: Arciniega i sur., 2009), organizacijska odanost (Arciniega i González, 2006; prema: Arciniega i sur., 2009) i karijerna usidrenost (Arciniega i González, 2005; prema: Arciniega i sur., 2009) te se pokazalo da ima adekvatne psihometrijske karakteristike. Zatim je preveden na portugalski i talijanski te primijenjen na medicinskim sestrama u Portugalu (Soares, 2008; prema: Arciniega i sur., 2009) i na osobama raznih zanimanja u Italiji (Ciulli, 2005; prema: Arciniega i sur., 2009). Nadalje, pokazalo se da su vrijednosti povezane s različitim ponašanjima u radnom kontekstu. Arciniega i sur. (2017) pokazuju da je veća vjerojatnost da su oni koji ocjenjuju *Vlastiti probitak* kao relativno važnu vrijednost skloniji prekršiti smjernice profesionalnog ponašanja, a da su oni, koji su visoko na dimenziji *Zadržavanja tradicionalnih* odnosa, skloniji slijediti pravila. Borg i sur. (2011; prema Arciniega i sur., 2017) pronašli su da postoji određeno preklapanje između Schwartzovih vrijednosti i vrijednosti korištenih za procjenu kongruencije između pojedinca i organizacije. Istraživanja pokazuju da te 4 radne vrijednosti višeg reda predviđaju zadovoljstvo poslom i organizacijsku odanost (Arciniega i González 2005), poduzetnost (Espiritu-Olmos i Sastre-Castillo, 2015; prema: Arciniega i sur., 2017), percepciju stilova vođenja (Aguilar-Luzon i sur., 2007; prema: Arciniega i sur., 2017) te također kakve će ljudi reakcije imati nakon što su prošli trening vezan za etičke intervencije (Altamirano-Bustamante i sur, 2013; prema: Arciniega i sur., 2017).

S obzirom da je u prethodnim istraživanjima dokazano kako su radne vrijednosti ekvivalenti općim vrijednosti te se mogu gledati kao ekspresije vrijednosti u radnom kontekstu, jedan od upitnika koji smo odlučili koristiti kao evaluacijski jest upitnik prvotno namijenjen općim vrijednostima, koji je u ovom slučaju prilagođen radnom kontekstu. Radi se o W-PVQ upitniku (Babarović i Šverko, 2018) koji je inačica Schwartzovog PVQ upitnika u

radnom kontekstu. W-PVQ mjeri 10 temeljnih vrijednosti (*Dobrohotnost, Univerzalizam, Nezavisnost, Poticaj, Hedonizam, Postignuće, Moć, Sigurnost, Konformizam i Tradicija*) koje su predstavljene s 21 česticom, a mogu biti sužene i na 4 vrijednosti višeg reda (*Vlastiti probitak, Otvorenost za promjene, Vlastito odricanje i Zadržavanje tradicionalnih odnosa*).

U ovom istraživanju, osim središnjeg pitanja valjanosti upitnika EVAT, zanima nas i postoje li razlike između studenata različitih fakultetskih usmjerenja te između muškaraca i žena, na temelju rezultata dobivenih upitnikom EVAT.

Dosadašnja istraživanja pokazuju da postoje statistički značajne razlike u radnim vrijednostima između studenata različitih fakulteta (Abu-Saad i Isralowitz, 1997; Avi-Itzhak i Ben-Shem, 1993; Ben-Shem i Avi-Itzhak, 1991; Cassar, 2008; Shaw i Duys, 2005; prema: Balsamo, Lauriola i Saggino, 2013). Studenti fakulteta društveno-humanističkih usmjerenja smatraju prioritetnima vrijednosti poput *Vlastitog odricanja* i *Otvorenosti za promjene* za razliku od studenata primijenjenih znanosti koji su više usmjereni na *Vlastiti probitak* (Abu-Saad i Isralowitz, 1997; prema Balsamo i sur., 2013). U istraživanju Ben-Shema i Avi-Itzaka (1991) dobiveno je da učenici koji su više orijentirani prema pomažućim profesijama imaju i više rezultate na vrijednostima altruizma. Studenti fakulteta društveno-humanističkih usmjerenja orijentirani su ljudima te se brinu za njihovu psihičku i socijalnu dobrobit. S druge strane kompetencije ekonomista okrenute su brizi o materijalnim sredstvima te traženju najboljeg načina za što veći primitak, odnosno što manji gubitak kapitala (Barać i Stakić, 2007). Wilmot (1995; prema Itzhaky, Gerber i Dekel, 2004) tvrdi da su osobe koje se bave socijalnim radom više usmjerene na kolektivna problemska pitanja, odnosno manje su individualistički usmjereni, a više brinu za kolektiv. U istraživanju Kesića i Previšića (1997) pokazalo se da su studenti ekonomskih fakulteta motivirani prije svega motivima korisnosti koje očekuju poslije završetka studija ili tijekom studija (to se odnosi na mogućnost zaposlenja). U istraživanju Rageh Ismaila i sur. (2016) dobiveno je da studenti marketinga (ekonomije) vrijednost *Postignuća* vide kao jednu od najvažnijih vrijednosti (uz *Ekonomski povrat*). Na temelju prethodno navedenih nalaza možemo pretpostaviti da će se studenti ekonomskog usmjerenja i iz ovog istraživanja razlikovati od studenata društveno-humanističkog usmjerenja na vrijednosnoj orijentaciji *Vlastitog probitka* odnosno *Vlastitog odricanja*. Pretpostavka je da će studenti ekonomskih usmjerenja imati viši rezultat na dimenziji *Vlastitog probitka* odnosno niži rezultat na dimenziji *Vlastitog odricanja* od studenata društveno – humanističkog usmjerenja.

Pretpostavka o vrijednosnim razlikama između muškaraca i žena može se postaviti u skladu s Bem-ovom teorijom rodni razlika (Bem, 1981) te Eagly-ovom teorijom socijalnih uloga, prema kojima su djeca već od rane dobi pod utjecajem kulturalnih i društvenih „normi“ o tome koje osobine i ponašanja su prikladna isključivo za djevojčice/žene, a koja ponašanja i osobine su prikladne za dječake/muškarce. Parsons i Bales (1955; prema: Ryckman i Houston, 2010) navode da se od dječaka/muškaraca generalno zahtijevaju instrumentalne osobine poput ambicioznosti, agresivnosti, orijentacije prema moći, nezavisnosti dok se djevojčice uče ekspresivnim osobinama kao što su toplina, dobrohotnost, poštovanje prema drugima te briga za druge. U dosadašnjim istraživanjima takva postavka se i potvrđivala (Feather, 1987; Prince-Gibson i Schwartz, 1998; Rokeach, 1973; prema: Schwartz i sur., 2001). U istraživanju Schwartz i Rubela (2005) dobiveno je da muškarci veću važnost pridaju vrijednostima poput moći, poticaja, postignuća dok su kod žena prioritetizirane vrijednosti dobrohotnost i univerzalizam. Istraživanja spolnih razlika pokazuju da su one najistaknutije kod vrijednosnih orijentacija prema zajednici naspram orijentaciji prema sebi te orijentaciji k odnosu s drugima naspram orijentaciji ka zadacima (Struch, Schwartz i van der Kloot, 2002). Nadalje, nema dokaza o različitoj strukturi vrijednosti između muškaraca i žena no razlike postoje u hijerarhiji važnosti odnosno prioritetnim vrijednostima (Dietz i sur., 2002). U istraživanju Dietza i sur. (2002) dobiveno je da žene ocjenjuju vrijednosti altruizma kao važnije od ostalih vrijednosti. U dosadašnjim istraživanjima pokazalo se da muškarci, za razliku od žena, procjenjuju vrijednosti vezane uz „prestíž“, „odgovornost“ i „plaću“ važnijima. S druge strane, žene više važnosti pridaju socijalnim vrijednostima poput „pomaganja drugima“ (Abu-Saad i Isralowitz, 1997; Elizur, 1994; Perrone i sur., 2001; Singh, 1994; prema Duffy i Sedlacek, 2007). Avallone, Farnese, Pepe i Vecchione (2010) su u istraživanju vrijednosti u radnom kontekstu dobili da muškarci više vrednuju vlastiti probitak, a žene vlastito odricanje i sigurnost.

CILJEVI I PROBLEMI

Cilj ovog istraživanja je ispitati stabilnost strukture radnih vrijednosti mjernog instrumenta EVAT, na studentskoj populaciji u Hrvatskoj

Problemi:

- 1) Provjeriti odgovara li struktura vrijednosti na hrvatskom uzorku studenata vrijednosnoj strukturi dobivenoj u dosadašnjim primjenama ljestvice EVAT
- 2) Provjeriti povezanost skala upitnika EVAT i radnih vrijednosti mjerenih W-PVQ upitnikom.
- 3) Provjeriti postoje li razlike na upitniku EVAT između studenata različitih fakulteta te između muškaraca i žena

Hipoteze:

- 1) Očekuje se formiranje četiri vrijednosti višeg reda prema Schwartzovoj teoriji univerzalne strukture vrijednosti
- 2) Očekuju se visoke povezanosti između korespondentnih vrijednosti višeg reda mjerenih EVAT-om i W-PVQ-om.
- 3.1) Očekuje se razlika na dimenziji Vlastitog probitka odnosno Vlastitog odricanja između fakulteta ekonomskih usmjerenja i društveno – humanistički usmjerenih fakulteta
- 3.2) Očekuje se razlika na dimenziji Vlastitog probitka između muških i ženskih sudionika

METODA

Sudionici

Sudionici ovog istraživanja bili su studenti nekoliko zagrebačkih fakulteta. Ukupno je sudjelovalo 305 studenata s osam fakulteta – Kineziološki fakultet, Fakultet kemijskog inženjerstva i tehnologije (FKIT), Fakultet elektrotehnike i računarstva (FER), Veleučilište VERN, Edward Bernays Visoka škola za komunikacijski menadžment, Fakultet prometnih znanosti (FPZ), Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet (ERF), Hrvatski studiji. Većina sudionika bili su studenti druge godine fakulteta, a prosječna dob sudionika bila je 21,86 godina ($SD = 2,48$). U Tablici 1. vidi se detaljnija podjela sudionika prema određenim varijablama.

Tablica 1. *Podjela sudionika prema dobi, spolu, fakultetu te godini i razini studija (N=292)*

VARIJABLA	KATEGORIJE	N	%
DOB	19-22	197	67,7%
	23-26	86	29,6%
	27-46	8	2,5%
	Nema podatka	1	0,2%
SPOL	Ženski	178	61,0%
	Muški	112	38,4%
	Nema podatka	2	0,7%
FAKULTETI (smjerovi)	Ekonomski (VERN, BERNAYS)	50	17,2%
	Društveno-humanistički (HS, ERF, KIF)	143	48,9%
	Tehnički (FER, FKIT, FPZ)	99	33,9%
GODINA STUDIJA	1	29	9,9%
	2	177	60,6%
	3	37	12,7%
	5	32	11,0%
	Nema podatka	17	5,8%
RAZINA STUDIJA	Prediplomski	148	50,7%
	Diplomski	93	31,8%
	Integrirani	48	16,4%
	Nema podatka	3	1,0%
UKUPNO (N)		292	100%

Instrumenti

Radne vrijednosti mjerene su EVAT upitnikom radnih vrijednosti (Arciniega i Gonzalez, 2000). Upitnik se sastoji od 16 čestica koje su predstavljene kao kratki opisi 16 zaposlenika (npr. čestica br. 1: „Vrlo je aktivan zaposlenik. Njegova energija je zarazna.“) a zadatak sudionika je odrediti stupanj slaganja sa svakom od čestica na skali od 1 do 7 gdje 1 predstavlja konstataciju „nije mi uopće sličan“ dok 7 znači „vrlo mi je sličan“. EVAT se zasniva na Schwartzovoj teoriji univerzalnih vrijednosti odakle proizlaze i 4 dimenzije višeg reda: (1) vlastiti probitak, (2) vlastito odricanje, (3) otvorenost za promjene i (4) zadržavanje tradicionalnih odnosa. Rezultat se formira kao zbroj bodova seta od 4 čestice koje su vezane za pojedinu vrijednost. Valjanost instrumenta potvrđena je, osim na izvornom španjolskom i meksikanskom uzorku, i na talijanskom i portugalskom uzorku korištenjem multigrupne konfirmatorne faktorske analize te multidimenzionalnog skaliranja (Arciniega, Gonzalez, Giannini, Soares, Ciulli, 2009). Također, strukturalna valjanost EVAT-a potvrđena je i na hrvatskom uzorku zaposlenika (Klarić, 2018).

Idući korišteni upitnik radnih vrijednosti je W-PVQ (Work - Portrait Values Questionnaire; Babarović i Šverko, 2018), adaptirana verzija Schwartzovog upitnika općih vrijednosti PVQ (Schwartz i sur., 2001) koji je korišten za potrebe European Social Survey-a. W-PVQ sastoji se od 21 čestice koje sadrže opise zaposlenika prema njihovim vrijednosnim ciljevima kao npr. „Važno mu je da na poslu može smišljati nove ideje i biti kreativan. Voli raditi na svoj, originalan način.“ Zadatak sudionika je odrediti stupanj slaganja na skali od 1 do 6 gdje 1 predstavlja „uopće mi nije sličan“, a 6 „vrlo mi je sličan“. Upitnik mjeri 10 temeljnih vrijednosti iz Schwartzove tipologije, a rezultate je moguće iskazati i na četiri vrijednosne orijentacije višeg reda.

Postupak

Istraživanje je provedeno u sklopu projekta „Profesionalni razvoj kroz životne faze: uloga zaštitnih i rizičnih faktora“. Podaci su prikupljeni metodom *papir – olovka* na fakultetima u periodu od travnja do lipnja 2018. Ispitivanje je bilo potpuno anonimno te se na početku istraživanja od sudionika zatražila iskrenost i brzina pri rješavanju. Očekivano vrijeme ispunjavanja upitnika bilo je 10 do 15 minuta. Sudionici su imali pravo odustati od ispunjavanja upitnika nakon dane upute, no ipak, svi sudionici bili su prisutni do kraja ispitivanja. Naknadno su iz analize izbačeni nepotpuno ispunjeni upitnici te upitnici bez varijabiliteta u odgovorima.

Iako se u ispitivanju koristilo još nekoliko upitnika, za potrebe ovog diplomskog rada odnosno statističke analize uzeti su demografski podaci sudionika te rezultati ljestvice EVAT i upitnika W-PVQ.

REZULTATI

U sljedećim rezultatima prikazani su najprije deskriptivni parametri za oba upitnika vrijednosti. Za potvrđivanje broja faktora prema dosadašnjim istraživanjima, korištena je eksploratorna faktorska analiza te metoda multidimenzionalnog skaliranja (MDS) kojom je dobiven strukturalni prikaz dvodimenzionalne strukture upitnika EVAT. Kroz korelacije prikazan je međuodnos upitnika vrijednosti, a zatim se fokus prebacio na EVAT te su utvrđivane razlike među ispitanicima na osnovi varijabli fakulteta i spola.

Tablica 2. *Deskriptivni podaci, pokazatelji asimetrije i unutarnje konzistencije za vrijednosti višeg reda upitnika EVAT te za pojedine vrijednosti i vrijednosti višeg reda upitnika W-PVQ na uzorku studenata (N=292)*

Upitnik	Dimenzija	k	M	SD	Min	Max	Zasim*	α
EVAT	1. VLASTITO ODRICANJE	4	22,17	3,81	7	28	-0,86	,786
	2. OTVORENOST ZA PROMJENE	4	19,93	4,34	4	28	-0,35	,745
	3. ZADRŽAVANJE TRADICIONALNIH ODNOSA	4	16,55	4,73	4	28	-0,19	,743
	4. VLASTITI PROBITAK	4	15,92	4,15	4	28	-0,12	,634
W-PVQ	1. Nezavisnost	2	4,55	0,97	1	6	-0,44	,562
	2. Poticaj	2	4,03	1,15	1,5	6	-0,03	,730
	3. Hedonizam	2	5,00	0,89	2,5	6	-0,67	,628
	OTVORENOST ZA PROMJENE	6	4,53	0,80	2	6	-0,22	,774
	4. Univerzalizam	3	4,76	0,84	1,33	6	-0,67	,551
	5. Dobrohotnost	2	4,83	0,86	2	6	-0,72	,676
	VLASTITO ODRICANJE	5	4,79	0,75	1,8	6	-0,76	,720
	6. Sigurnost	2	4,13	1,06	1	6	-0,32	,442
	7. Tradicija	2	3,95	1,01	1	6	-0,22	,307
	8. Konformizam	2	4,03	1,09	1	6	-0,44	,512
	ZADRŽAVANJE TRADICIONALNIH ODNOSA	6	4,04	0,82	1,17	6	-0,23	,687
	9. Postignuće	2	4,13	1,08	1	6	-0,28	,590
	10. Moć	2	3,91	1,10	1	6	-0,34	,544
	VLASTITI PROBITAK	4	4,02	0,97	1	6	-0,33	,726
*Koeficijent asimetrije uz standardnu pogrešku 0,143								

Raspon rezultata na pojedinoj dimenziji EVAT-a kreće se od 4 do 28 te je evidentno da su studenti imali tendenciju visokog vrednovanja pojedinih vrijednosti. Najmanji rezultat kod EVAT-a dobiven je na vrijednosnoj orijentaciji Vlastitog probitka ($M_3 = 15,92$; $z_{asim3} = -,12$), a najviši kod Vlastitog odricanja ($M_1 = 22,17$; $z_{asim1} = -,86$). Naginjanje prema negativnoj asimetriji vidljivo je kod svih vrijednosti višeg reda EVAT-a, a najviše negativno asimetrične distribucije javljaju se kod Vlastitog odricanja i Otvorenosti za promjene ($z_1 = -,86$; $z_2 = -,35$; $z_3 = -,19$; $z_4 = -,12$).

Kod upitnika W-PVQ raspon rezultata kreće se od 1 do 6 dok je sredina raspona u vrijednosti od 3. I kod ovog upitnika može se vidjeti trend odabira nešto viših odgovora prilikom odgovaranja sudionika. Najviši rezultat studenti postižu na dimenziji hedonizma čija prosječna vrijednost iznosi $M = 5,00$. Usporedbom svih deset dimenzija, nešto niže prosječne vrijednosti javljaju se kod dimenzija Moći ($M = 3,91$) i Tradicije ($M = 3,95$). Generalno, distribucije svih dimenzija pokazuju negativnu asimetriju osim dimenzije Poticaja čiji koeficijent ukazuje na normalnu raspodjelu ($z_{asimPOTICAJ} = -,03$). Najniži varijabilitet odgovora kod studenata može se vidjeti na dimenzijama Hedonizma, Univerzalizma i Dobrohotnosti.

Na pojedinim vrijednostima višeg reda upitnika W-PVQ najvišu aritmetičku sredinu ima Vlastito odricanje ($M = 4,79$) dok najmanju ima Vlastiti probitak ($M = 4,02$). Također, i kod vrijednosti višeg reda W-PVQ-a dobivene su distribucije negativne asimetrije od kojih je najviše negativno asimetrična distribucija kod *Vlastitog odricanja* ($z_{asim} = -,764$).

Koeficijent unutarnje konzistencije, Cronbach alfa, ima zadovoljavajuće vrijednosti kod sljedećih vrijednosnih orijentacija EVAT-a i W-PVQ-a: Vlastiti probitak, Otvorenost za promjene te Vlastito odricanje ($\alpha > 0,7$) dok Zadržavanje tradicionalnih odnosa, i kod upitnika EVAT i kod upitnika W-PVQ, poprima nešto nižu, ali i dalje prihvatljivu vrijednost koeficijenta pouzdanosti ($0,7 > \alpha > 0,6$), pogotovo ako se uzme u obzir mali broj čestica unutar svake od skala.

Tablica 4. *Eksploratorna faktorska analiza upitnika EVAT na hrvatskoj studentskoj populaciji (N=292)*

Komponente	Početni karakteristični korijeni			Sume kvadriranih zasićenja zadržanih komponenata		
	λ	Varijanca	Kumulativ	λ	Varijanca (%)	Kumulativ (%)
		(%)	(%)			
1	4,295	26,842	26,842	4,295	26,842	26,842
2	2,604	16,276	43,118	2,604	16,276	43,118
3	1,892	11,828	54,946	1,892	11,828	54,946
4	1,125	7,029	61,975			
5	,933	5,833	67,807			
6	,778	4,862	72,670			
7	,633	3,959	76,629			
8	,596	3,725	80,354			
9	,522	3,259	83,613			
10	,496	3,101	86,714			
11	,438	2,735	89,449			
12	,418	2,610	92,060			
13	,366	2,285	94,345			
14	,343	2,142	96,487			
15	,308	1,922	98,409			
16	,255	1,591	100,000			

Prije provođenja faktorske analize, testirani su njezini preduvjeti. Kaiser-Meyer-Olkin mjera prikladnosti uzorka bila je zadovoljavajuće visoka ($KMO = ,792$), a Bartlettov test sfericiteta pokazao se značajnim ($\chi^2 = 1652,09$; $p < ,01$). Navedeni rezultati opravdavaju provođenje faktorske analize (Fulgosi, 1984).

Primijenjena je eksploratorna faktorska analiza metodom glavnih komponenata kojom su ekstrahirana 3 glavne komponente koja zajedno objašnjavaju gotovo 55% ukupnog varijabiliteta od čega prva ima znatno veći karakteristični korijen. Prva komponenta predstavlja generalni faktor koji se kod mjerenja vrijednosti može interpretirati kao metoda varijanca (npr. trend odgovaranja sudionika). Druge dvije komponente predstavljaju one latentne faktore koji bi se trebali nalaziti u pozadini odnosa među vrijednostima, odnosno predstavljaju dvije bipolarne dimenzije višeg reda. Druga i treća komponenta su suštinski faktori koji zasićuju pojedine varijable ovisno o tome kojoj dimenziji pripadaju.

Tablica 5. Prikaz pojedinih čestica upitnika EVAT na prvoj, drugoj i trećoj komponenti dobivenima eksploratornom faktorskom analizom na populaciji studenata (N=292)

EVAT čestice	Komponenta 1	Komponenta 2	Komponenta 3
1. Vrlo je aktivan zaposlenik. Njegova energija je zarazna.	0,562	-0,287	0,235
2. Poštivanje ustaljenih pravila i procedura tipičnih za njegovo radno mjesto mu je izuzetno važno.	0,467	0,488	-0,157
3. Voli upravljati ljudima, preuzeti odgovornost i utjecati na druge.	0,463	-0,272	0,578
4. Dobrobit članova njegovog radnog tima jako mu je važna.	0,746	-0,076	-0,186
5. Neumoran je radnik. Uvijek traži nove načine da svoj posao izvede što bolje.	0,697	-0,186	0,056
6. Uvijek čini ono što i drugi zaposlenici. Ne voli raditi stvari drugačije od drugih.	-0,083	0,816	-0,043
7. Pred drugima se uvijek želi pokazati uspješnim i izvrsnim radnikom.	0,447	0,313	0,434
8. Odan je i iskren prema kolegama jer mu je jako važno zadobiti njihovo povjerenje.	0,680	0,055	-0,251
9. Uvijek se trudi biti u toku s novitetima, čita i pohađa edukacije kako bi bio učinkovit na poslu.	0,665	-0,163	-0,05
10. Uvijek u potpunosti slijedi sva pravila i procedure na poslu.	0,385	0,656	-0,278
11. Na poslu mu je najvažnije održati dojam svoje nadmoći nad drugima.	0,070	0,32	0,728
12. Uvijek nastoji osigurati da svi zaposlenici imaju iste uvjete i mogućnosti.	0,658	0,084	-0,408
13. Uživa u izazovima na poslu. Uvijek preferira nove i nepoznate zadatke.	0,642	-0,335	0,071
14. Vrlo je promišljen i oprezan. Ne voli iskušavati nove načine rada. Preferira obavljati zadatke na poznat, ranije provjeren način.	-0,012	0,751	-0,027
15. Jako mu je važno stjecanje materijalnih dobara i korištenje skupih usluga.	0,079	0,358	0,636
16. Odanost tvrtki i/ili radnom timu mu je izuzetno važna.	0,623	0,176	0,013

Legenda: Primarne saturacije čestica faktorima 2 i 3 veće od |,30| deblje su otisnute

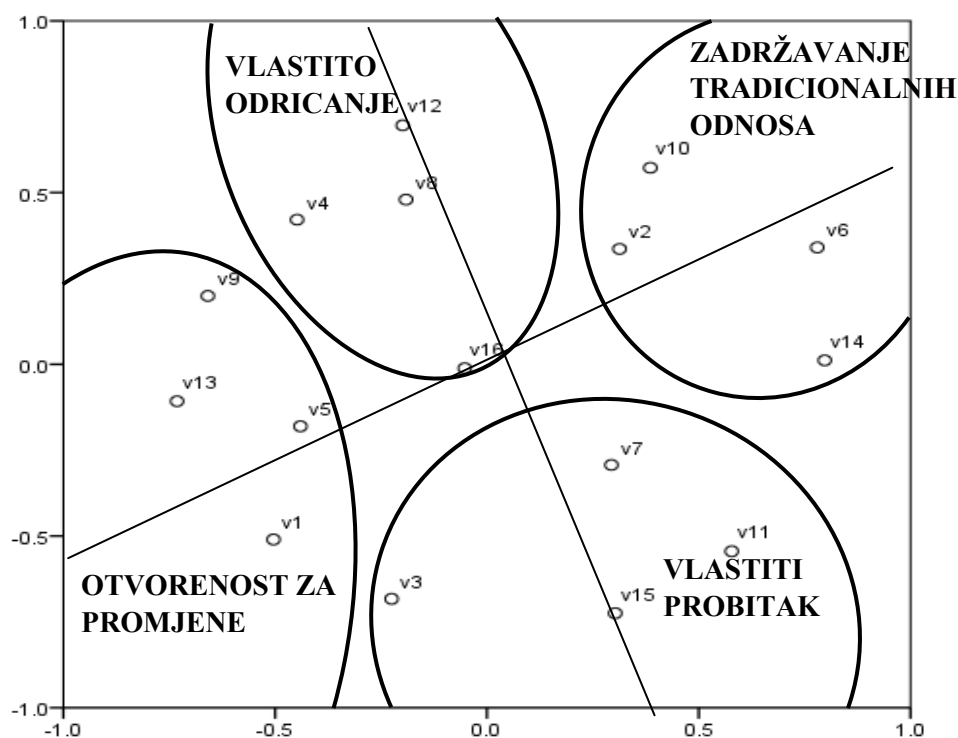
Tablica 5. pokazuje pojedine čestice upitnika EVAT te njihova zasićenja prvom, drugom i trećom komponentom dobivenima eksploratornom faktorskom analizom. Prvi faktor odnosi se na metodološku varijancu kao što je npr. preferencija sudionika da daju generalno više ili niže odgovore te su gotovo sve čestice pozitivno saturirane ovom komponentom (saturacije iznad 1,30). Na drugoj komponenti izdvajaju se čestice 2, 6, 10 i 14 kao čestice s pozitivnim višim saturacijama (2. „Poštivanje ustaljenih pravila i procedura tipičnih za njegovo radno mjesto mu je izrazito važno.“, 6. „Uvijek čini ono što i drugi zaposlenici. Ne voli raditi stvari drugačije od drugih.“, 10. „Uvijek u potpunosti slijedi sva pravila i procedure na poslu.“ i 14. „Vrlo je promišljen i oprezan. Ne voli iskušavati nove načine rada.). Te čestice predstavljaju vrijednost višeg reda Zadržavanje tradicionalnih odnosa. Nadalje, na istoj ovoj komponenti nalaze se i čestice koje imaju negativne saturacije, a to su čestice 1, 3, 5, 9, 13 (1. „Vrlo je aktivan zaposlenik. Njegova energija je zarazna.“, 3. „Voli upravljati ljudima, preuzeti odgovornost i utjecati na druge.“, 5. „Neumoran je radnik. Uvijek traži nove načine da svoj posao izvede što bolje.“, 9. „Uvijek se trudi biti u toku s novitetima, čita i pohađa edukacije kako bi bio učinkovit na poslu.“ 13. „Uživa u izazovima na poslu. Uvijek preferira nove i nepoznate zadatke.“). Čestice 1, 5, 9 i 13 predstavljaju vrijednost višeg reda *Otvorenost za promjene* što je suprotni pol dimenzije *Zadržavanja tradicionalnih odnosa*.

Trećom komponentom pozitivno su saturirane čestice 3, 7, 11 i 15 (3. „Voli upravljati ljudima, preuzeti odgovornost i utjecati na druge.“, 7. „Pred drugima se uvijek želi pokazati uspješnim i izvrsnim radnikom.“ 11. „Na poslu mu je najvažnije održati dojam svoje nadmoći nad drugima.“ i 15. „Jako mu je važno stjecanje materijalnih dobara i korištenje skupih usluga.“). Te čestice predstavljaju vrijednost višeg reda *Vlastiti probitak*. Na suprotnom polu dimenzije vrijednosti višeg reda *Vlastiti probitak* nalazi se *Vlastito odricanje* čije čestice su u negativnim korelacijama s trećom komponentom. To su čestice 4, 8 i 12. (4. „Dobrobit članova njegovog radnog tima jako mu je važna.“, 8. „Odan je i iskren prema kolegama jer mu je jako važno zadobiti njihovo povjerenje.“, 12. „Uvijek nastoji osigurati da svi zaposlenici imaju iste uvjete i mogućnosti.“). Na ovoj dimenziji, u negativnoj korelaciji s trećom komponentom trebala bi biti i čestica 16 (16. „Odanost tvrtki i/ili radnom timu mu je izuzetno važna.“) no u ovom slučaju ova čestica nije visoko saturirana ovim faktorom.

Čestica 3 (3. „Voli upravljati ljudima, preuzeti odgovornost i utjecati na druge.“) izdvaja se po tome što je u negativnoj korelaciji s drugom komponentom (vrijednosna orijentacija *Otvorenost za promjene*) te je pozitivno saturirana trećom komponentom

(vrijednosna orijentacija Vlastiti probitak). To bi značilo da čestica 3 ne pripada jasno vrijednosnoj orijentaciji Vlastitog probitka te bi se trebala ispitati njena adekvatnost.

Slika 2. Projekcija 16 čestica upitnika EVAT u dvodimenzionalnom prostoru dobivena metodom Multidimenzionalnog skaliranja



Na Slici 2. nalazi se projekcija 16 čestica upitnika radnih vrijednosti EVAT u dvodimenzionalnom prostoru, dobivena tehnikom multidimenzionalnog skaliranja, specifičnije, PROXSCAL tehnikom. Na projekciji je evidentan trend raspršenja čestica na 4 skupine i to na način da čestice koje predstavljaju Otvorenost za promjene nalaze se nasuprot česticama Zadržavanja tradicionalnih odnosa, a čestice vezane za Vlastiti probitak nalaze se nasuprot skupini čestica Vlastitog odricanja. To potvrđuje prethodno dobivenu dvokomponentnu faktorsku strukturu (Tablica 5). Koeficijent standardizirane *Stress* funkcije ($S\text{-}Stress = ,171$), Tuckerov koeficijent kongruencije ($,960$) i mjera raspršenja ($DAF = ,922$) pokazatelji su adekvatnosti dvodimenzionalnog modela odnosno adekvatnosti podataka (odnosa među varijablama) u dvodimenzionalnoj strukturi (Dugard, Todman i Staines, 2010). Ovakvom raspodjelom varijabli EVAT-a u dvodimenzionalnom prostoru potvrđuju se pretpostavke o postojanju dvije bipolarne dimenzije višeg reda, sukladno Schwartzovoj teoriji sadržaja i strukture vrijednosti.

Tablica 6. Korelacije između vrijednosti višeg reda upitnika EVAT i upitnika W-PVQ, na uzorku hrvatskih studenata (N=292)

	W-PVQ ZADRŽAVANJE TRADIC. ODNOSA	W-PVQ OTVORENOST ZA PROMJENE	W-PVQ VLASTITI PROBITAK	W-PVQ VLASTITO ODRICANJE
EVAT_VLASTITO ODRICANJE	,338**	,431**	,112	,676**
EVAT_OTVORENOST ZA PROMJENE	,040	,605**	,140*	,392**
EVAT_ZADRŽAVANJE TRADIC. ODNOSA	,655**	-,221**	,156**	,155**
EVAT_VLASTITI PROBITAK	,277**	,291**	,673**	,064

Legenda: Korelacije između korespondentnih vrijednosti višeg reda deblje su otisnute; ** $p < ,01$; * $p < 0,05$

Tablica 7. Korelacije između vrijednosti višeg reda upitnika EVAT i vrijednosnih faceta upitnika W-PVQ, na uzorku hrvatskih studenata (N=292)

	NEZAV	MOĆ	UNIV	POST	SIGUR	POTIC	TRAD	KONF	HED	DOBR
VLASTITO ODRICANJE	,29**	,07	,56**	,13*	,23**	,27**	,31**	,26**	,50**	,66**
OTVORENOST ZA PROMJENE	,47**	,02	,30**	,23**	-0,03	,52**	0,05	0,07	,46**	,41**
ZADRŽAVANJE TRADICIONALNIH ODNOSA	-,20**	,21**	,14*	,06	,41**	-,26**	,48**	,64**	-0,04	,13*
VLASTITI PROBITAK	,23**	,59**	,03	,61**	,31**	,23**	0,09	,24**	,23**	0,1

Legenda: Korelacije između korespondentnih vrijednosti višeg reda EVAT-a i faceta W-PVQ deblje su otisnute; Neočekivana korelacija otisnuta je podebljanim kurzivom; ** $p < ,01$; * $p < ,05$

U Tablici 6. vidi se da su vrijednosti višeg reda upitnika EVAT u značajnim korelacijama s odgovarajućim vrijednostima višeg reda upitnika W-PVQ ($r > ,60$; $p < ,01$). U Tablici 7. može se vidjeti povezanost dimenzija EVAT-a sa pojedinom facetom W-PVQ-a. Dimenzija EVAT-a Otvorenost za promjene u korelaciji je s facetama Nezavisnosti ($r = ,47$; $p < ,01$) i Poticaja ($r = ,52$; $p < ,01$). Vrijednost višeg reda Vlastito odricanje značajno je povezana s facetama Univerzalizma ($r = ,56$; $p < ,01$) i Dobrohotnosti ($r = ,66$; $p < ,01$) dok je Vlastiti probitak značajno povezan s facetama Moći ($r = ,59$; $p < ,01$) i Postignuća ($r = ,61$; $p < ,01$). Vrijednost višeg reda Zadržavanje tradicionalnih odnosa značajno korelira s vrijednosnim facetama Sigurnosti ($r = ,41$; $p < ,01$), Tradicije ($r = ,48$; $p < ,01$) i Konformizma ($r = ,64$; $p < ,01$). Neočekivani rezultati dobiveni su kod vrijednosne facete Hedonizma koja ima najvišu

povezanost s Vlastitim odricanjem ($r = ,50$; $p < ,01$), a ne kako je prema Schwartzovoj teoriji bilo očekivano - s vrijednosti višeg reda Otvorenost za promjene ($r = ,46$; $p < ,01$). Također, iako je očekivana povezanost Hedonizma s Vlastitim probitkom, korelacija je niža od očekivane ($r = ,23$; $p < ,01$).

Tablica 8. *Deskriptivni podaci za vrijednosti višeg reda upitnika EVAT na različitim studentskim smjerovima studenata iz Hrvatske (N=292)*

Vrijednost	Fakultet (smjer)	N	M	SD	Min	Max
VLASTITO ODRICANJE	Društveno-humanistički smjer	143	22,73	3,306	7	28
	Ekonomski smjer	50	22,44	3,913	11	28
	Tehnički smjer	99	21,22	4,268	8	28
OTVORENOST ZA PROMJENE	Društveno-humanistički smjer	143	20,55	4,019	8	28
	Ekonomski smjer	50	19,80	3,886	13	28
	Tehnički smjer	99	19,11	4,858	4	28
ZADRŽAVANJE TRADICIONALNIH ODNOSA	Društveno-humanistički smjer	143	16,38	4,948	5	28
	Ekonomski smjer	50	16,10	4,735	4	27
	Tehnički smjer	99	17,01	4,41	6	28
VLASTITI PROBITAK	Društveno-humanistički smjer	143	15,71	3,856	5	25
	Ekonomski smjer	50	15,58	4,399	6	24
	Tehnički smjer	99	16,39	4,426	4	28

Tablica 9. *Jednosmjerna ANOVA za vrijednosti višeg reda upitnika EVAT s obzirom na tri različita studentska smjera (N=292)*

		Suma kvadrata	df	M	F	P
VLASTITO ODRICANJE	Između grupa	139,131	2	69,566	4,918**	,008
	Unutar grupa	4087,717	289	14,144		
	Ukupno	4226,848	291			
OTVORENOST ZA PROMJENE	Između grupa	122,51	2	61,255	3,311*	,038
	Unutar grupa	5345,916	289	18,498		
	Ukupno	5468,427	291			
ZADRŽAVANJE TRADICIONALNIH ODNOSA	Između grupa	35,345	2	17,672	0,788	,456
	Unutar grupa	6480,65	289	22,424		
	Ukupno	6515,995	291			
VLASTITI PROBITAK	Između grupa	34,127	2	17,064	0,99	,373
	Unutar grupa	4979,061	289	17,229		
	Ukupno	5013,188	291			

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

Tablica 10. *LSD Post hoc analiza rezultata dobivenih jednosmjernom ANOVA za vrijednosti višeg reda Vlastito odricanje i Otvorenost za promjene s obzirom na tri različita studentska smjera (N=292)*

Vrijednost	Fakultetski smjer (I)	Fakultetski smjer (J)	Razlika između M (I-J)	Standardna pogreška	P
Vlastito odricanje	Društveno-humanistički smjer	Ekonomski smjer	,294	,618	,634
		Tehnički smjer	1,517**	,492	,002
	Ekonomski smjer	Društveno-humanistički smjer	-,294	,618	,634
		Tehnički smjer	1,223	,653	,062
	Tehnički smjer	Društveno-humanistički smjer	-1,517**	,492	,002
		Ekonomski smjer	-1,223	,653	,062
Otvorenost za promjene	Društveno-humanistički smjer	Ekonomski smjer	,752	,707	,288
		Tehnički smjer	1,440*	,562	,011
	Ekonomski smjer	Društveno-humanistički smjer	-,752	,707	,288
		Tehnički smjer	,688	,746	,357
	Tehnički smjer	Društveno-humanistički smjer	-1,440*	,562	,011
		Ekonomski smjer	-,688	,746	,357

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

U Tablici 8. vidi se da su generalno najviše aritmetičke sredine kod vrijednosti *Vlastitog odricanja*, dok su generalno najniže kod *Vlastitog probitka*. Kod *Vlastitog odricanja* najviša aritmetička sredina dobivena je kod studenata Društveno-humanističkog usmjerenja ($M = 22,73$; $SD = 3,306$) dok najnižu aritmetičku sredinu postižu studenti tehničkog smjera ($M = 21,22$; $SD = 4,268$). Na dimenziji *Otvorenosti za promjene* opet se nalazi najviša aritmetička sredina kod studenata fakulteta društveno-humanističkog smjera ($M = 20,55$; $SD = 4,019$) te najniža kod studenata fakulteta tehničkih smjerova ($M = 19,11$; $SD = 4,858$).

U Tablici 9. prikazane su razlike između studenata s tri fakultetska smjera (društveno humanističkog, ekonomskog i tehničkog), a statistički značajne razlike dobivene su na dimenziji *Vlastitog odricanja* ($F = 4,918$; $df_1 = 2$; $df_2 = 289$; $p < ,01$) te na dimenziji *Otvorenosti za promjene* ($F = 3,311$; $df_1 = 2$; $df_2 = 289$; $p < ,05$). U Tablici 10. prikazana je LSD post hoc analiza te se vidi da statistički značajne razlike postoje između studenata društveno-humanističkog usmjerenja i studenata fakulteta tehničkog usmjerenja. Na vrijednosnoj orijentaciji *Vlastito odricanje* studenti fakulteta društveno humanističkog

usmjerenja postižu značajno više rezultate od studenata fakulteta tehničkog smjera ($p < ,01$). Na vrijednosnoj orijentaciji Otvorenost za promjene studenti fakulteta društveno-humanističkog smjera imaju viši rezultat od studenata fakulteta tehničkog smjera ($p < ,05$).

Tablica 11. *Deskriptivni podaci i t-test za vrijednosti višeg reda upitnika EVAT ovisno o spolu studenata (N=292)*

VRIJEDNOST EVAT	Spol	N	M	sd	Min	Max	t	P
VLASTITO ODRICANJE	Ženski	178	22,44	3,82	7	28	1,580	,115
	Muški	112	21,72	3,78	8	28		
OTVORENOST ZA PROMJENE	Ženski	178	20,08	4,12	8	28	,654	,513
	Muški	112	19,74	4,70	4	28		
ZADRŽAVANJE TRADICIONALNIH ODNOSA	Ženski	178	16,42	4,75	4	28	-,456	,649
	Muški	112	16,68	4,74	5	27		
VLASTITI PROBITAK	Ženski	178	15,32	4,05	5	26	-3,220*	,001
	Muški	112	16,91	4,16	4	28		

* $p < ,01$

U Tablici 11. prikazani su deskriptivni podaci kao i rezultati t-testa te se može vidjeti da muškarci i žene postižu podjednake središnje vrijednosti na vrijednosnim dimenzijama Zadržavanje tradicionalnih odnosa ($M_M = 16,68$; $SD = 4,738$, $M_{\bar{Z}} = 16,42$; $SD = 4,7479$), Vlastito odricanje ($M_{\bar{Z}} = 22,44$; $SD = 3,821$, $M_M = 21,72$; $SD = 3,782$) i Otvorenost za promjene ($M_{\bar{Z}} = 20,08$; $SD = 4,116$, $M_M = 19,74$; $SD = 4,698$). Primjenom t-testa dobiveno je da se žene i muškarci značajno razlikuju na vrijednosnoj dimenziji Vlastitog probitka gdje muškarci imaju viši rezultat od žena ($M_M = 16,91$; $SD = 4,162$, $M_{\bar{Z}} = 15,32$; $SD = 4,052$, $t = -3,220$; $p < ,05$).

RASPRAVA

Faktorska struktura EVAT upitnika radnih vrijednosti na hrvatskoj studentskoj populaciji ekvivalentna je nalazima na španjolskom, portugalskom i talijanskom jeziku. Eksploratornom faktorskom analizom, a kasnije i metodom multidimenzionalnog skaliranja ekstrahirane su i prikazane dvije komponente koje predstavljaju dvije bipolarne dimenzije višeg reda. Multidimenzionalnim skaliranjem dobiven je grafički prikaz na kojem su se čestice razdvojile na četiri skupine koje predstavljaju četiri vrijednosti višeg reda prema postavkama Schwartzove teorije čime se potvrđuje valjanost strukture EVAT upitnika (Slika 2.). Rezultati koji govore o ekvivalentnosti radnih i općih vrijednosti Schwartzove teorije u skladu su s rezultatima istraživanja Rosa, Schwartz i Surkissa (1999) te još jedna potvrda da se radne vrijednosti mogu interpretirati kao opće vrijednosti temeljene na Schwartzovoj teoriji univerzalnosti sadržaja i strukture (Arciniega i González, 2005). No, na Slici 2. može se zamijetiti odstupanje šesnaeste čestice (v16) iz skupine Vlastitog odricanja prema sredini. Također, u Tablici 5. čestica 16 nije u negativnoj korelaciji s trećom komponentom iako je ta komponenta u negativnim korelacijama sa svim ostalim česticama Vlastitog odricanja (v4, v8, v12) što dovodi u pitanje adekvatnost čestice 16 (16. „Odanost tvrtki i/ili radnom timu mu je izuzetno važna.“).

Tablica 6. prikazuje korelacije dimenzija višeg reda EVAT-a s dimenzijama višeg reda W-PVQ-a te se vidi da su najviše i značajne korelacije između jednakih dimenzija što pokazuje konstruktnu valjanost obaju upitnika. Takvi rezultati idu u prilog i tome da su vrijednosti neovisne o kontekstu (Rokeach, 1973; prema Brown i Crace, 1996). Rezultati koji potvrđuju konstruktnu valjanost EVAT-a u skladu su s dosadašnjim istraživanjima ovog upitnika (Arciniega i González, 2009). Međutim, javljaju se i značajne umjerene korelacije između Vlastitog odricanja (EVAT) i Otvorenosti za promjene (W-PVQ) te Vlastitog odricanja (EVAT) i Zadržavanja tradicionalnih odnosa (W-PVQ). Takve povezanosti nisu očekivane jer se Vlastito odricanje i Otvorenost za promjene ne nalaze na jednakoj strani pola (ne nalaze se niti na istim dimenzijama) pa korelacija među njima ne bi trebala biti značajna ni pozitivna. Nadalje, Vlastito odricanje i Zadržavanje tradicionalnih odnosa nalaze se na različitim dimenzijama, ali na istoj strani pola stoga je ova korelacija razumljiva. Također, vrijednosna orijentacija Otvorenost za promjene (EVAT) u značajnoj je korelaciji s Vlastitim odricanjem (W-PVQ) što ne ide u prilog strukturi u kojoj su Otvorenost za promjene i Vlastito odricanje na dvije različite dimenzije te njihovi polovi nisu na istoj strani zbog čega bi i korelacije među njima trebale biti niže. Tablica 7. pokazuje korelacije između radnih

vrijednosti upitnika EVAT i W-PVQ gdje se može vidjeti statistički značajna povezanost između određene vrijednosti višeg reda EVAT-a i vrijednosnih faceta koje zajednički čine tu vrijednost na W-PVQ-u. Međutim, vrijednosna faceta Hedonizam u korelaciji je s Vlastitim odricanjem, Vlastitim probitkom i Otvorenosti za promjene što nije u potpunosti u skladu s dosadašnjim istraživanjima. Naime, Hedonizam bi se strukturalno trebao nalaziti između Vlastitog probitka i Otvorenosti za promjene no u ovom slučaju, on je u značajnoj korelaciji s Vlastitim odricanjem i Otvorenosti za promjene dok je s Vlastitim probitkom u značajnoj, ali niskoj povezanosti (Tablica 9.). To nije u potpunosti u skladu s rezultatima istraživanja faktorske strukture vrijednosti gdje je hedonizam u korelaciji s Otvorenosti za promjene i Vlastitim probitkom te je nešto bliže Otvorenosti za promjene (Schwartz i Boehnke, 2004) U dosadašnjim istraživanjima vrijednosti prema Schwartzovoj teoriji nisu pronađena odstupanja hedonizma na način da je povezan s Vlastitim odricanjem više nego li s Vlastitim probitkom što je jedan od potencijalnih problema upitnika EVAT.

Promatrajući Sliku 2. i rezultate dobivene na zaposlenicima (Klarić, 2018) evidentne su sličnosti između strukture EVAT upitnika u dvodimenzionalnom prostoru kod studenata i zaposlenika u Hrvatskoj. Postoji gotovo jednak trend grupiranja čestica u 4 skupine odnosno vrijednosti višeg reda koje su međusobno u kongruenciji ili pak konfliktu ovisno o motivacijskim ciljevima. Specifičnije, na oba prikaza Vlastiti probitak nalazi se pored Otvorenosti za promjene dok je nasuprot njega Vlastito odricanje, a Vlastito odricanje nalazi se pored Zadržavanja tradicionalnih odnosa koje je suprotno Otvorenosti za promjene. Ovakav rezultat još jedan je pokazatelj univerzalnosti ove teorije te valjanosti EVAT upitnika i na uzorku studenata i zaposlenika.

Na početku istraživanja pretpostavilo se da će postojati razlike na osnovu fakultetskih smjerova, tj. da će se značajno razlikovati društveno-humanistički i ekonomski smjer na dimenziji Vlastitog probitka odnosno Vlastitog odricanja. Konkretnije, moglo se pretpostaviti da će studenti fakulteta ekonomskih usmjerenja (Vern ili Bernays) imati značajno više rezultate kod vrijednosti Vlastitog probitka dok će studenti fakulteta društveno-humanističkih usmjerenja (Hrvatski studiji, Edukacijsko rehabilitacijski fakultet, Kineziološki fakultet) imati značajno više rezultate u vrijednostima Vlastitog odricanja. Međutim rezultati pokazuju pomalo neočekivanu kombinaciju. Značajne razlike na osnovu fakultetskih smjerova dobivene su na dimenziji Vlastitog odricanja i Otvorenosti za promjene između studenata društveno-humanističkog usmjerenja i studenata tehničkog smjera, što nije u potpunosti u skladu s očekivanjima ovog istraživanja. Ovakvi rezultati djelomično su u skladu s

istraživanjem gdje je dobiveno da studenti fakulteta društveno-humanističkih usmjerenja smatraju prioritetnima vrijednosti poput *Vlastitog odricanja* i *Otvorenosti za promjene* (Abu-Saad i Isralowitz, 1997; prema Balsamo i sur., 2013). Očekivalo se da će ekonomski smjer imati značajno nižu prosječnu vrijednost od društveno-humanističkog smjera. Međutim, oni se ne razlikuju značajno čime se dio hipoteze o razlikama među studentima ovog istraživanja ne potvrđuje, a rezultati ne idu ni u prilog istraživanju Rageh Ismaila i sur. (2016) gdje je dobiveno da studenti ekonomskih usmjerenja vrijednost postignuća smatraju najvažnijom vrijednosnom facetom, a ona spada pod *Vlastiti probitak*. U istraživanju Ben-Shema i Avi-Itzaka (1991) dobiveno je da učenici koji imaju aspiracije prema pomažućim profesijama imaju više rezultate na vrijednostima altruizma što se može povezati s vlastitim odricanjem. U skladu s tim su i rezultati ovog istraživanja. Nadalje, iako se očekivala i statistički značajna razlika na suprotnom polu dimenzije *Vlastitog odricanja* – *Vlastitom probitku*, ipak nije dobivena statistički značajna razlika među fakultetskim smjerovima. U ovom istraživanju studenti fakulteta ekonomskih usmjerenja nisu pokazali značajno više vrednovanje vlastitog probitka odnosno moći i postignuća od ostalih studenata. Takvi rezultati nisu u skladu s istraživanjem Kesića i Previšića (1997) gdje se pokazalo se da su studenti ekonomskih fakulteta motivirani motivima korisnosti koje očekuju poslije završetka studija ili tijekom studija. Međutim, u istraživanju Ben-Shema i Avi-Itzaka (1991) nije dobivena značajna razlika između studenata humanističkih i nehumanističkih profesija na razini vrednovanja materijalnih dobara odnosno ekstrinzičnih vrijednosti, što je u skladu s našim rezultatima.

U Tablici 2. mogu se vidjeti aritmetičke sredine odgovora za svaku od vrijednosti višeg reda upitnika EVAT pri čemu se vrijednost *Vlastito odricanje* ističe kao vrijednost s najvišom prosječnom vrijednošću. Ako se osvrnemo na dosadašnje rezultate vezane za Schwartzovu teoriju, generalno je dobivano da su najviše rangirane vrijednosti *Dobrohotnost* i *Univerzalizam* dok je najniže rangirana vrijednost *Moć* (Schwartz, 2012). S obzirom da *Dobrohotnost* i *Univerzalizam* spadaju pod vrijednost višeg reda *Vlastito odricanje* možemo reći da se rezultati ovog istraživanja podudaraju s dosadašnjim istraživanjima hijerarhije vrijednosti. Također, najniža aritmetička sredina dobivena je kod vrijednosti *Vlastitog probitka* što je kompatibilno prethodnim istraživanjima s obzirom da ta dimenzija uključuje vrijednost *Moći*. Na upitniku W-PVQ najvišu aritmetičku sredinu imali su redom: *Hedonizam*, *Dobrohotnost* pa *Univerzalizam*. Iako hedonizam kao prvi, odstupa od rezultata dosadašnjih istraživanja, vidi se trend u kojem su vrijednosti *Vlastitog odricanja* pri vrhu (Tablica 2.). Također i kod W-PVQ, najniža aritmetička sredina je kod vrijednosti *Moći*.

Izgleda da studenti i studentice koji su sudjelovali u ovom istraživanju više preferiraju pozitivne i kooperativne odnose s drugima te okruženje u kojem se svi ljudi gledaju kao jednako vrijedni. S druge strane, pokazuju najmanju preferenciju prema vrijednosti moći koja potencijalno povlači za sobom iskorištavanje drugih te isticanje vlastitih mogućnosti i sposobnosti nad slabijima.

U ovom istraživanju, jedina dobivena statistički značajna razlika između muškaraca i žena bila je na dimenziji Vlastitog probitka gdje su muškarci imali višu aritmetičku sredinu. To se može interpretirati na način da muškarci drže važnijima vrijednosti poput moći i postignuća dok su žene očito više usmjerene na suprotnu stranu ove dimenzije gdje se nalaze vrijednosti vezane za Vlastito odricanje odnosno dobrohotnost i univerzalizam. Takvi rezultati idu u prilog teoriji rodnih razlika i teoriji socijalnih uloga prema kojima se dječaci i djevojčice već od rane dobi uče koja su ponašanja društveno normativna za žene, a koja za muškarce (Bem, 1981). Ovakvi nalazi u skladu su s rezultatima Schwartz i Rubela (2005) gdje je dobiveno da muškarci prioritetiziraju vrijednosti moći, poticaja i postignuća dok žene drže važnijima vrijednosne tipove dobrohotnosti i univerzalizma. To se nadovezuje na dosadašnja istraživanja vrijednosti prema spolnim razlikama gdje su muškarci prvenstveno orijentirani tzv. instrumentalnim vrijednostima kao što je moć dok žene s druge strane preferiraju ekspresivne vrijednosti (Feather, 1987; Prince-Gibson i Schwartz, 1998; Rokeach, 1973; prema: Schwartz i sur, 2001). Dietz i sur. (2002) u svom istraživanju dobili su da žene najvažnijom vrijednosti drže altruizam dok su kod muškaraca na prvom mjestu vrijednosti vezane uz prestiž. Altruizam se može povezati s vlastitim odricanjem dok je prestiž pak analogija vlastitom probitku čime rezultati spolnih razlika ovog istraživanja potvrđuju dosadašnja (Ros, Schwartz i Surkiss). Može se zaključiti da dobivene spolne razlike idu u prilog valjanosti upitnika EVAT.

Važno je napomenuti da je ovo prvo istraživanje na studentima na kojima se primjenjivao EVAT stoga ne možemo posve generalizirati rezultate. U budućim istraživanjima vrijednosti na studentima bilo bi dobro povećati uzorak studenata s ekonomskih usmjerenja kako bi se adekvatnije provjerile razlike vezane za Vlastiti probitak koje su, prema teorijskim postavkama, bile očekivane. Također, potencijalni nedostatak ovog istraživanja jest što su fakultetski smjerovi prilično grubo definirani. VERN i Bernays su privatni fakulteti ekonomskog usmjerenja te jedini privatni fakulteti koji su sudjelovali u ovom istraživanju. Možda bi se u budućim istraživanjima ovog tipa trebalo uključiti, ne samo više studenata ekonomskog smjera, nego i dio studenata s državnog fakulteta ekonomije.

Nadalje, studenti su se morali poistovjetiti s opisima ponašanja zaposlenika pri čemu se postavlja pitanje koliko su oni uspješno mogli usporediti sebe i situacijske tvrdnje s obzirom da još nisu potpuno u svijetu rada. Jedan od problema ovog istraživanja je i niža pouzdanost određenih vrijednosnih faceta kao što su npr. nezavisnost, univerzalizam, sigurnost, tradicija, konformizam, postignuće, moć (Tablica 2.). Schwartz (2001) u svom istraživanju naglašava kako nije neobično ako pouzdanost bude niža od primjerene s obzirom da je svaka vrijednosna faceta ili pak vrijednost višeg reda sastavljena od konceptualno širokih i različitih komponenata. Multidimenzionalnim skaliranjem pokazalo se da je struktura u dvodimenzionalnom prostoru kompatibilna strukturi očekivanoj prema teorijskim postavkama. Isto tako, korelacije s upitnikom W-PVQ idu u prilog valjanosti upitnika EVAT (Tablica 3). Oslanjajući se na rezultate, EVAT bi se ubuduće mogao primjenjivati na studentima jer pokazuje strukturalnu valjanost te se može interpretirati prema Schwartzovoj teoriji univerzalnog sadržaja i strukture vrijednosti. Potencijal za korištenje EVAT-a u praksi vidimo u njegovoj ekonomičnosti koja se očituje u grupnoj, kratkoj primjeni i malom broju čestica te jednostavnoj i teorijski utemeljenoj interpretaciji.

ZAKLJUČAK

Struktura radnih vrijednosti upitnika EVAT (Arciniega i González, 2000) temeljena na Schwartzovoj teoriji univerzalnog sadržaja i strukture vrijednosti potvrđena je na uzorku hrvatskih studenata. Faktorskom analizom 16 čestica upitnika dobivene su dvije očekivane bipolarne dimenzije odnosno četiri vrijednosti višeg reda: vlastiti probitak, vlastito odricanje, zadržavanje tradicionalnih odnosa i otvorenost za promjene.

Analiza povezanosti radnih vrijednosti upitnika EVAT i W-PVQ pokazuje najviše povezanosti između istih vrijednosti višeg reda, kao i odgovarajuće povezanosti vrijednosnih faceta W-PVQ-a i teorijski odgovarajućih vrijednosti višeg reda EVAT-a.

Analizom varijance provjerene su razlike između fakultetskih smjerova na upitniku EVAT te je utvrđeno da studenti društveno-humanističkog smjera imaju izraženije vrijednosne orijentacije Vlastitog odricanja i Otvorenosti za promjene od studenata tehničkog smjera. Dobivena je i statistički značajna razlika između muškaraca i žena u vrijednosnoj orijentaciji Vlastitog probitka koju muškarci više vrednuju. Razlike među spolovima kao i razlike na osnovu fakultetskih usmjerenja idu u prilog valjanosti upitnika EVAT.

LITERATURA

- Agarwala, T. (2008). Factors influencing career choice of management students in India. *Career Development International*, 13(4), 362-376.
- Arciniega, L. i González, L. (2000). Development and validation of the Work Values Scale EVAT 30. *Revista de Psicología Social*, 15(3), 281-296.
- Arciniega, L.M. i González, L. (2005). Other-oriented Values and Job Satisfaction. *Problems and Perspectives in Management*.(4), 128-132.
- Arciniega, L.M., González, L., Soares, V., Ciulli, S. i Giannini, M. (2009). Cross-Cultural Validation of the Work Values Scale EVAT Using Multi-Group Confirmatory Factor Analysis and Confirmatory Multidimensional Scaling. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(2), 767-772.
- Arciniega, L.M., Stanley, L.J., Puga-Méndez, D, Obregon-Schae, D. i Politi-Salame, I. (2017). The Relationship Between Individual Work Values and Unethical Decision-Making and Behavior at Work, *Journal of Business Ethics*.
- Avallone, F., Farnese, M. L., Pepe, S. i Vecchione, M. (2010). The Work Values Questionnaire (WVQ): Revisiting Schwartz's Portrait Values Questionnaire (PVQ) for work contexts. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 261/262, 59-75.
- Balsamo, M., Lauriola, M. i Saggino, A. (2013). Work values and college major choice. *Learning and Individual Differences*, 24, 110-116
- Barać, S. i Stakić, B. (2007). *Osnovi ekonomije*. Beograd: Univerzitet Singidunum.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88(4), 354-364.
- Ben-Shem, I. i Avi-Itzhak, E., T. (1991). On Work Values and Career Choice in Freshmen Students: The Case of Helping vs. Other Professions. *Journal of vocational behavior* 39, 369-379.
- Berings, D., Fruyt, F.D., i Bouwen, R. (2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests, 36, 349-364
- Brown, D. (2002). The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statemen. *Journal of counseling and development*, 80(1), 48-56
- Brown, D. i Crace, R. K. (1996), Values in Life Role Choices and Outcomes: A Conceptual Model. *The Career Development Quarterly*, 44, 211-223.
- Dietz, T., Kalof, L. i Stern, P.C. (2002). Gender, Values, and Environmentalism*. *Social Science Quarterly*, 83(1), 354-364.
- Duffy, R. D., i Sedlacek, W. E. (2007). The work values of first-year college students: Exploring group differences. *The Career Development Quarterly*, 55(4), 359-364.
- Dugard, P., Todman, J. i Staines, H. (2010). *Approaching multivariate analysis. A practical introduction. Second Edition*. Routledge: New York.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379-389.

- 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.
- Ferić, I. (2007). Univerzalnost sadržaja i strukture vrijednosti: Podaci iz Hrvatske. *Društvena istraživanja-Časopis za opća društvena pitanja*, 16(1-2 (87-88)), 3-26.
- Itzhaky, H., Gerber, P. i Dekel, R. (2004). Empowerment, skills, and values: a comparative study of nurses and social workers. *International Journal of Nursing Studies* 41, 447–455.
- Kesić, T. i Previšić, J. (1997). Motivi upisa i zadovoljstvo nastavnim programom studenata ekonomskih i elektrotehničkih fakulteta u Hrvatskoj. *Društvena istraživanja*, 16, 731-746.
- Klarić, N. (2018). Odnos radnih vrijednosti i HEXACO osobina ličnosti. Neobjavljeni diplomski rad. Zagreb: Hrvatski studiji.
- Parks, L., i Guay, R. P. (2009). Personality, Values, and Motivation. *Personality and Individual Differences*, 47, 675-684.
- Rageh Ismail, A., Johnson C., Mohamed, B., Zulkepli, J., Awais Bhatti, M. i Hii, L. (2016). A Comparative Study of Work Values between US and Malaysia Marketing Students. *International Journal of Business Administration*, 7(5), 22-35
- Roe, R. A. i Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 1-21.
- Rokeach, M. (1979). From individual to institutional values: With special reference to the values of science. U M. Rokeach, *Understanding Human Values* (str. 47-70). New York: Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H. i Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-72.
- Rounds, J., i Jin, J. (2013). Nature, importance, and assessment of needs and values. S. D. Brown and R. W. Lent (ur.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (str. 417-448). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Ryckman, M. R. i Houston, D. M. (2010). Value Priorities in American and British Female and Male University Students. *The Journal of Social Psychology*, 143(1), 127-138
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1–65.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
- Schwartz, S. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. In C. Seligman, J. M. Olson i M. P. Zanna (ur.), *The Ontario symposium on personality and social psychology, The psychology of values: The Ontario symposium* (str. 1-24). Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., i Owens, V. (2001). Extending the Cross-Cultural Validity of the Theory of Basic Human Values with a

- Different Method of Measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(5), 519–542.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-20.
- Schwartz, S. H., i Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550-562.
- Schwartz, S.H. i Boehnke K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 38(3), 230-255.
- 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.
- Struch, N., Schwartz, S. H., i van der Kloot, W. A. (2002). Meanings of basic values for women and men: A cross-cultural analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(1), 16-28.
- Šverko, B., Babarović, T. i Šverko, I. (2008). Assessment of Values and Role Salience. J. Athanasou, R. and Van Esbroeck, Raoul (ur.), *International Handbook of Career Guidance* (str. 539-564). New York: Springer.
- Vernon, P. E., i Allport, G. W. (1931). A test for personal values. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 26(3), 231-248.
- Zytowski, D. G. (1994). A super contribution to vocational theory: Work values. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 25-31.

PRILOG

Prilog 1. *EVAT upitnik radnih vrijednosti*

Ovdje su ukratko opisane karakteristike jednog zaposlenika. Pročitaj svaki opis i razmisli koliko bi mogao/la biti sličan/na tom zaposleniku na svom budućem poslu. Zaokruži brojku s desne strane koja označava stupanj tvoje sličnosti s pojedinim opisom.

Nije mi
uopće
sličan

Vrlo mi je
sličan

1. Vrlo je aktivan zaposlenik. Njegova energija je zarazna.	1	2	3	4	5	6	7
2. Poštivanje ustaljenih pravila i procedura tipičnih za njegovo radno mjesto mu je izrazito važno.	1	2	3	4	5	6	7
3. Voli upravljati ljudima, preuzeti odgovornost i utjecati na druge.	1	2	3	4	5	6	7
4. Dobrobit članova njegovog radnog tima jako mu je važna.	1	2	3	4	5	6	7
5. Neumoran je radnik. Uvijek traži nove načine da svoj posao izvede što bolje.	1	2	3	4	5	6	7
6. Uvijek čini ono što i drugi zaposlenici. Ne voli raditi stvari drugačije od drugih.	1	2	3	4	5	6	7
7. Pred drugima se uvijek želi pokazati uspješnim i izvrsnim radnikom.	1	2	3	4	5	6	7
8. Odan je i iskren prema kolegama jer mu je jako važno zadobiti njihovo povjerenje.	1	2	3	4	5	6	7
9. Uvijek se trudi biti u toku s novitetima, čita i pohađa edukacije kako bi bio učinkovit na poslu.	1	2	3	4	5	6	7
10. Uvijek u potpunosti slijedi sva pravila i procedure na poslu.	1	2	3	4	5	6	7
11. Na poslu mu je najvažnije održati dojam svoje nadmoći nad drugima.	1	2	3	4	5	6	7
12. Uvijek nastoji osigurati da svi zaposlenici imaju iste uvjete i mogućnosti.	1	2	3	4	5	6	7
13. Uživa u izazovima na poslu. Uvijek preferira nove i nepoznate zadatke.	1	2	3	4	5	6	7
14. Vrlo je promišljen i oprezan. Ne voli iskušavati nove načine rada. Preferira obavljati zadatke na poznat, ranije provjeren način.	1	2	3	4	5	6	7
15. Jako mu je važno stjecanje materijalnih dobara i korištenje skupih usluga.	1	2	3	4	5	6	7
16. Odanost tvrtki i/ili radnom timu mu je izrazito važna.	1	2	3	4	5	6	7