

Билјана БЛАЖЕВСКА-СТОИЛКОВСКА

УДК: 37.091.212.6:37.018

## РАБОТНИ ВРЕДНОСТИ - ФАКТОРИ НА ИЗБОРОТ НА ЗАНИМАЊЕ И НА ОДНЕСУВАЊЕТО НА РАБОТА

### *Кратка содржина*

*Вредностите претставуваат еден од најистакнатите делови во структурата на личноста. Тие имаат мошне значајна улога во детерминирањето на однесувањето на поединецот на различни полиња, во различни ситуации, како и во одредувањето на важноста на различните животни улоги и обликувањето на начинот на којшто тие се извршуваат.*

*Во овој труд е направен кус осврт кон неколку концепции за работните вредности, а презентирани се и типологиите произлезени од нив. Притоа, нагласено е дека работните вредности се третираат како еден од клучните фактори во изборот на професијата, но и како концепт што објаснува како поединецот (треба да) се однесува на работа. Продискутирани се и различните пристапи во објаснувањето на нивната природа – преференции, односно цели (сакам/важно ми е), наспроти норми, односно стандарди (мора/треба). Во завршниот дел од трудот се изнесени и компарирани емпириски сознанија за нивната хиерархиска структура.*

**Клучни зборови:** РАБОТНИ ВРЕДНОСТИ, ПРЕФЕРЕНЦИИ, СТАНДАРДИ, ИЗБОР НА ЗАНИМАЊЕ, ОДНЕСУВАЊЕ, ХИЕРАРХИСКА СТРУКТУРА

### *Вовед*

Вредностите претставуваат еден од најистакнатите делови во структурата на личноста. Истовремено, тие се и една од клучните алки во нејзиното функционирање. Нивната значајност е изразена преку мошне важната улога која ја имаат во детерминирањето на однесувањето на поединецот на различни полиња, во различни ситуации, како и во одредувањето на важноста на различните животни улоги и обликувањето на начинот на којшто се извршуваат. Вредностите се мошне важни за чувството на идентитет (Josselson, 1987, според Crozier and Dorval, 2002). Во таа насока Бјукмен (Beukman, 2005), цитирајќи го Рокич, ќе истакне дека вредностите се суштински концепт во сите општествени науки.

***Сфаќања за работните вредности како фактори на професионалното определување и на однесувањето на работа***

Во психологијата, покрај за вредностите, воопшто, се зборува за различни видови низ кои тие се манифестираат – индивидуални наспроти општествени, културни и работни вредности.

Во овој труд е направен кус осврт кон неколку концепции за работните вредности, а презентирани се и типологиите произлезени од нив. Дел од нив им пристапуваат како на едни од клучните фактори во изборот на професија, додека други ги третираат како детерминанти на однесувањето во работната средина.

За Супер (Super, 1973, според Dose, 1997) работните вредности претставуваат цели поставени заради реализација на потребите. Истовремено појаснува дека тие можат да бидат задоволени не само преку една, туку преку повеќе различни цели, односно активности или занимања.

Оттука произлегува дека работните вредности резултираат од потребите, но и дека се во нивна функција.

Супер (Super, 1970, според Zytowski, 2006) ја наведува сличноста на работните вредности со интересирањата, истовремено истакнувајќи дека се пофундаментални од нив. Тоа го илустрира на следниов начин: научните интересирања, на пример, овозможуваат реализација на интелектуалните вредности; интересирањата за бизнис водат кон исполнување на економските (материјалните) вредности.

Од многубројните студии направени во рамки на познатото меѓународно истражување Work Importance Study, чиј координатор бил Супер, произлезени се различни видови работни вредности. Така, податоците добиени на американска популација зборуваат за постоење на 21 работна вредност (Super & Nevil, 1989, според Dose, 1997), додека, пак, оние што се добиени на југословенска (хрватска) популација упатуваат на постоење на 20 работни вредности (исклучена е работната вредност *физичка сила*).

Инаку, тие се проценуваат преку важноста што ја имаат за поединецот, односно укажуваат кои цели му се важни на полето на работата и колку тие му се важни, а мерниот инструмент произлезен од споменатото меѓународно истражување е познат како WIS-скала, односно кај нас како V-прашалник.

**Табела 1.** Видови работни вредности и вредносни ориентации

Работни вредности	Вредносни ориентации
<i>Искористување на способностите</i>	Актуализирачка ориентација
<i>Постигнување</i>	
<i>Личен развој</i>	
<i>Учество во одлучување</i>	
<i>Естетичност</i>	
<i>Креативност</i>	
<i>Работни услови</i>	Утилитаристичка ориентација
<i>Економска сигурност</i>	
<i>Напредување</i>	
<i>Престиж</i>	
<i>Авторитет</i>	
<i>Социјална интеракција</i>	Социјална ориентација
<i>Социјални везани</i>	
<i>Алтруизам</i>	
<i>Животен стил</i>	Индивидуалистичка ориентација
<i>Различност</i>	
<i>Автономија</i>	
<i>Ризик</i>	
<i>Физичка активност</i>	Авантуристичка ориентација
<i>Културен идентитет</i>	Нема факторска заситеност/ не е вклучена

Забелешка: Примерокот на кој е направена факторската анализа и е добиен прикажаниот модел го чинат студенти од различни факултети во Хрватска (види: Šverko et al., 1987)

Презентираните дваесет работни вредности во Табела 1 се добиени на југословенска (хрватска) популација. Исто така, се наведени и петте вредносни ориентации до кои е дојдено со факторска анализа. Она што овде треба да се истакне е дека, освен индивидуалистичката и утилитаристичката ориентација, останатите три не можат да се генерализираат на различни популации. Како причини за тоа се наведуваат интергрупните разлики и грешките во мострепњето (Šverko, 1995, според Rounds and Armstrong, 2005). Можноста за постоење разлики во структурата на вредностите меѓу средношколците, студентите и возрасните, исто така, не е

исклучена (Rounds and Armstrong, 2005). Но, овде треба да се има предвид дека кај југословенска популација значајни разлики меѓу споменатите групи не се најдени (пример, Kulenović, Jerneiĉ, Šverko and Vizek-Vidović, 1984; Vizek-Vidović, Jerneiĉ, Kulenović and Šverko, 1984).

Земајќи ја предвид опишаната концепција и тоа дека занимањето е поле каде што поединецот може да ги реализира сопствените цели, тогаш може да се констатира дека еден од факторите во професионалното определување се работните вредности.

И за Дејвис (Davis, 2002; 2005) и Дејвис и Лофквист (Davis and Lofquist, 1971, според Dose, 1997) вредностите произлегуваат од потребите, односно тие се резултат на групирањето на потребите во вид на димензии. Тие упатуваат на важноста на потребите како нивна мерка. Ако потребите претставуваат барања за поткрепување (потребата за сигурност бара воспоставување блиски односи со другите како поткрепување), тогаш и вредностите можат да се третираат на истиот начин. Она што е важно во овој контекст е дека вредностите вградени во моделот на Дејвис и Лофквист можат да ги рефлектираат и поткрепувачите во работната средина кои му се важни на поединецот. Всушност, авторите (Davis and Lofquist, 1984, според Davis, 2005; Davis, 2002) зборуваат за вокациски потреби и преку нив ги дефинираат работните вредности како потреби од втор ред. Вокациските потреби, значи, овозможуваат идентификација на поткрепувачи/важни исходи кои поединецот ги бара или може да ги најде во одредена професија и следствено на тоа да ги задоволи потребите, односно да ги реализира своите работни вредности.

Идентификувани се шест вредности како референтни димензии на потребите, а посочена е и работната средина во која може да се реализира секоја конкретна вредност. Шесте типа заедно со кус опис, како и основните потреби од кои авторите тргнуваат при градење на концепцијата се дадени во Табела 2. Авторите ја потенцираат неисцрпноста на ваквата класификација. Имено, тие оставаат можност за појава на нови потреби, а како резултат на тоа и појава на нови димензии, т.е. вредности. Инаку, во истражувањата го користат инструментот Minnesota Importance Questionnaire (MIQ), кој е базиран на нивната Теорија на работно приспособување (TWA). Овој инструмент овозможува да се одреди релативната важност на различните поткрепувачи за поединецот и тие да се поврзат со различни професии (Davis, 2002). Ова, понатаму, може да помогне во изборот на најсоодветната професија, т.е. професија којашто, најверојатно, ќе му овозможи на лицето да ги исполни своите потреби и вредности.

**Табела 2.** Потребни, вредности и нивни конгруентни работни средини според Дејвис и Лофквист

Потреби	Вредности	Опис на вредностите	Вид на работна средина
<i>Искористување на способностите, постигнување</i>	<i>Постигнување</i>	Важност да се искористуваат способностите и да се има чувство на исполненост	Средина која охрабрува постигнување/усовршување
<i>Соработници, социјални услуги, морални вредности</i>	<i>Алтруизам</i>	Важност да се биде со други луѓе и да им се помага	Средина која поттикнува хармонија и помагање на други
<i>Автономија, креативност, одговорност</i>	<i>Автономија</i>	Важност да се биде независен и да се има чувство на контрола	Средина која стимулира иницијативност
<i>Активност, независност, вариетет, компензација, сигурност, работни услови</i>	<i>Удобност</i>	Важност да се има чувство на пријатност и удобност и отсуство на стрес	Средина која е удобна и пријатна, во која нема стрес
<i>Организационски процеси, супервизија на луѓе и на работни задачи</i>	<i>Сигурност</i>	Важност на сигурноста, редот и предвидувањето	Средина која е предвидлива
<i>Напредување, признание, авторитет, социјален статус</i>	<i>Статус</i>	Важност на добиеното признание и важност да се биде во доминантна позиција	Средина која овозможува признание и углед

Браун (Brown, 2002), слично како и Супер и Дејвис и Лофквист, ги третира работните вредности како клучен фактор во изборот на професија. Тој, всушност, не зборува конкретно за работни вредности, туку за животни вредности како базичен концепт околу кој ја гради својата теорија за избор и развој на кариерата. Според неговото сфаќање, во кое може да се забележи влијанието на Роквич, вредностите се суштински верувања кои луѓето ги доживуваат како стандарди што ги упатуваат кон тоа како „треба“ да се однесуваат. Но, тој вели дека вредностите опфаќаат и внатрешни состојби и желби, а се однесуваат и на мотивационски процеси. Нивната реализација се одвива преку различни активности, или како што ги нарекува – животни улоги (работата, односите со другите и слободното време).

Оттука, логично би било да се заклучи дека оние вредности кои поединецот настојува или верува дека може да ги реализира преку работата ќе го добијат статусот на работни вредности.

Браун заедно со својот соработник Крејс (Brown & Crase, 2002) доаѓа до презентираниите 14 животни вредности (Табела 3). За процена на нивната важност,

како и за одредување на животните улоги преку кои можат да се реализираат, авторите развиваат скала со назив Life Values Inventory.

Табела 3. Четиринаесетте животни вредности според Браун и Крејс

Животни вредности	Опис
<i>Постигнување</i>	Важноста на предизвикот и напорната работа
<i>Припадност</i>	Важноста да се биде прифатен од другите
<i>Грижа за средината</i>	Важноста да се заштити и одржува средината
<i>Грижа за другите</i>	Важноста на благосостојбата на другите и нивно помагање
<i>Креативност</i>	Важноста на поседувањето нови идеи или создавањето нови работи
<i>Финансиски prosperitet</i>	Важноста на високата заработувачка или купувањето работи
<i>Здравје и активност</i>	Важноста да се биде здрав и физички активен
<i>Скромност</i>	важноста на скромноста и умереноста во вреќа со своите постигнувања
<i>Независност</i>	Важноста на следенето на традицијата и очекувањата на семејството или групата
<i>Објективна анализа</i>	Важноста на логичките принципи во разбирање и решавање проблеми
<i>Приватност</i>	Важноста да се има време само за себе
<i>Одговорност</i>	Важноста да се биде доверлив
<i>Спиритуалност</i>	Важноста на поседувањето спиритуални верувања како одраз дека сме дел од нешто поголемо од нас самите

Инаку, Браун смета дека пошироката определба на вредностите која ја застапува може да даде објаснување зошто некои луѓе се незадоволни или несреќни и тогаш кога се однесуваат онака како што треба или, пак, зошто некои луѓе не се ангажираат во активности и покрај тоа што те се оценети како пожелни или корисни.

Во концепцијата на Пријор (Priyor, 1979, според Dose, 1997), пак, работните вредности се определуваат преку она што луѓето го сакаат или не го сакаат, односно преку она што им се допаѓа или не им се допаѓа. Во таа насока тој зборува за *преференции на различни аспекти на работата и вокациски преференции*, насочувајќи го своето внимание кон првите. Со употреба на својот инструмент Work Aspect Preference Scale (WAPS), доаѓа до 12 фактори (преференции): 1. *сигурност*; 2. *личен развој*; 3. *алтруизам*; 4. *животен стил*; 5. *физичка активност*; 6. *одвојување*; 7. *независност*; 8. *углед*; 9. *раководење*; 10. *соработници*; 11. *креативност*; и 12. *пари*. Притоа, потенцира дека бројот на преференции не е нужно дванаесет, дозволувајќи

на тој начин нивната листа да се проширува паралелно со издвојувањето нови аспекти на работата.

Овде е евидентно изедначувањето на вредностите со интересирањата, како и нагласувањето само на нивната улога во работната средина.

Наспроти споменатите концепции, постојат и такви кои работните вредности ги објаснуваат од аспект на односот кој лицето го манифестира или треба да го манифестира кон работата или работната средина. Така, тие се третираат како индивидуални верувања за начинот на кој поединецот треба да се однесува на работа (Ravlin and Meglino, 1987b, според Adkins and Naumann, 2002). Попрецизната одределба вели дека работните вредности претставуваат преференции за различни облици на однесување кои се социјално пожелни, па оттука мора и да се манифестираат (Ravlin and Meglino, 1987, 1989, според Dose, 1997). Споменатите автори издвојуваат четири основни работни вредности, нагласувајќи дека се општи и можат да се јават во која било работна средина. Тоа се: *постигнување, грижа за другите, чесност и праведност.*

Како што може да се констатира, и овде се користи терминот *преференции* за дефинирање на вредностите, но тие не произлегуваат од потребите, туку имаат нормативен карактер – организирани се околу нормите и стандардите што упатуваат какво мора и треба да биде однесувањето на работното место.

Слично на претходното е и сфаќањето според кое работните вредности го означуваат степенот на вредност, важност и пожелност на случувањата на работа (Кноор, 1993). Ингланд (England, 1967, според Dose, 1997), велејќи дека работните вредности се многу важни за разбирање на однесувањето во работни услови, развива 66 концепти организирани во систем на верувања и начини на однесување во организациите, кои потоа ги групира во пет категории: 1. организациски цели, 2. лични цели на поединецот/вработениот, 3. групни цели (цели на групи луѓе), 4. идеи поврзани со луѓе, 5. идеи за општи теми. Овие категории ги гледа како концептуална рамка која влијае врз обликувањето на однесувањето на работа.

Одовде може да се забележи дека отсуствува консензус во врска со природата на работните вредности, што, впрочем, е карактеристично и за вредностите воопшто. Главната дилема која егзистира на поопшто ниво, но произлегува од претходно споменатите различни концепти е дали работните вредности се лични преференции произлезени од потребите, желбите или целите или, пак, претставуваат конструкт изграден од морални елементи. Од друга страна, пак, ако се земаат предвид објаснувањата за развојот на вредностите, вклучително и работните вредности, според кои примарна улога игра социјалната средина преку сопствените норми, може да се каже дека и личните преференции или одреден дел од нив имаат нормативен карактер (на пр. алтруизмот, животниот стил и автономијата во V-прашалникот на Супер).

Она што дополнително се открива во врска со ваквата постојна разлика во природот кон работните вредности е тоа што тој е поврзан со контекстот во кој тие се испитуваат. Имено, пристапот кон работните вредности како преференции (сакам/не сакам) или цели (исклучително ми е важно, малку ми е важно) е присутен во

случај кога се поврзуваат со вокациското однесување, односно кога се испитува нивната улога во изборот на занимање, но и при избори пред кои поединецот ќе се најде понатаму во кариерата. Третманот на работните вредности како конструкт произлезен, односно обликуван од моралните стандарди (добро наспроти лошо) и/или социјалната пожелност (треба, мора) е карактеристично за истражувања што се вршат во работната средина и преку кои се испитува степенот до кој работните вредности го обликуваат организациското однесување (значи, се доведуваат во врска со работната етика или со пожелноста/корисноста од нивното присуство, односно од различниот степен на нивна изразеност, за постигнување висока перформанса и реализација на организациските цели).

Заклучокот е дека во првиот случај работните вредности можат да послужат како индикатори на областа од која ќе се избира идното занимање, но и на типот работна средина која ќе се бара како најсоодветна за реализација на личните цели. Третманот на работните вредности во рамки на вториот пристап дозволува да се користат како показатели на подготвеноста на вработените или потенцијалните вработени да се залагаат на работното место, како и подготвеноста да ги прифатат професионалните етички норми воспоставени во организацијата. Од друга страна, се препорачува двата пристапа да се обединат во единствена дефиниција за работните вредности (Dose, 1997).

### *Хиерархиската структура на работните вредности*

Без разлика која концепција ќе биде земена предвид и на кој начин ќе се дефинираат работните вредности, како лични преференции или како морални стандарди, тие се определуваат како релативно стабилни структури што функционираат и на свесно и на несвесно ниво. Нивната улога во изборот на занимање и/или во обликувањето на однесувањето во работната средина ќе зависи од нивната јасност, т.е. изразеност, како и од нивната хиерархиска организација, која ја рефлектира важноста што им се придава.

Гореспоменатата определба имплицира на општоприфатениот став денес за нивната динамичка природа, т.е. за менувањето на важноста што претходно им била припишана, и тоа во зависност од околностите. Најпрво, причините за промени во вредносниот систем можат да се најдат во самиот поединец, содржани во тенденцијата за повремено преиспитување на важноста на секоја од вредностите што влегуваат во тој систем. Ова преиспитување може да се должи и на потребата од споредување на себе си со другите, вклучувајќи го тука и споредувањето на сопствените вредности со вредностите и со начинот на кој тие се организирани кај лицата со кои се прави споредбата.

За преиспитувањето како извор на промените во хиерархијата на вредностите зборува Рокич (Rokeach, 1973, според Brown, 2002), истакнувајќи дека луѓето тоа обично го прават по случување на некој настан од големо значење за нив (дипломирање, стапување во брак, смрт на сакано лице итн.). Исходот е вредностите



кои дотогаш не биле исклучително важни сега да станат приоритетни и, обратно, она што имало посебна вредност од тој момент да добие помала важност. Следната причина за менување на вредносниот систем којашто ја истакнува истиот автор е притисокот од средината. Ова вообичеано се случува кога поединецот ќе се најде во нова средина каде што се изградени поинакви стандарди.

Многу важна и денес посебно актуелна и евидентна причина за промени (дури и многу драстични) во хиерархијата на вредностите се мегапромените во сите области на општествено живеење, кои, пак, се должат на постојаните и брзи економски и технолошки промени (во случајот со нашето општество, тука можат да се вбројат и промените во општествено-политичките односи).

Прашањето за (не)менувањето на хиерархиската структура на работните вредности е важно кога се опишува или предвидува вокациското однесување, било во услови кога се прави професионален избор или, пак, во работната средина.

Што покажуваат емпириските наоди во однос на ова? Анализата на промените во системот на работни вредности кај средношколци и студенти во Хрватска по 1991 година и нивната компарација со податоците од 1983 година покажала дека е видливо зголемена важноста на две групи работни вредности – утилитаристичките и индивидуалистичките (Šverko, 1999). Во истражување од уште понов датум е констатирано дека студентите по социјална работа во Хрватска и во Словенија се разликуваат во однос на следниве работни вредности: алтруизам (поизразен кај хрватските студенти), животен стил, автономија, престиж и ризик (поизразени кај словенечките студенти). Она што дополнително е забележано е поголемата изразеност на индивидуалистичките вредности кај словенечките студенти (Knežević, Ovsenik and Jerman, 2005). При споредба на хиерархиската структура на работните вредности кај студенти од САД, Норвешка, Унгарија и од Бугарија кои студираат општествени науки, најдено е дека постои висока конзистентност во однос на петте највисокорангирани и петте најнискорангирани работни вредности. Најважни работни вредности за испитаниците биле оние што подразбираат тенденција кон самоактуализација (на пр. искористување на способностите, личен развој, постигнување), додека како најмалку важни биле издвоени работните вредности физичка активност, ризик и авторитет (Larsen, Groberg, Simmons and Ommundsen, 1993). Но, забележано е дека постојат значајни разлики во степенот на изразеност на поединечните работни вредности.

Николоски со соработниците (1991, според Николоски, 1996) при испитување на работните вредности кај нас, соопштува дека кај средношколците кои учат во училишта по чие завршување обично следува запишување на факултет доминираат *искористување на способностите, постигнување и развој*, додека кај учениците кои по завршување на средното образование по правило се вработуваат доминираат *физичка активност и ризик*.

Во опсежно испитување на работните вредности кај студенти од завршна година на студии од повеќе факултети на УКИМ спроведено пред неколку години, најдено е дека голема важност за испитаниците имаат екстринзитичните вредности *напредување и економска обезбеденост*. По нив, следуваат *творештвото и*

*естетицизмот*, работни вредности од самоактуализирачка природа. За разлика од нив, констатирано е дека социјалните вредности *алтруизам*, *меѓучовечки односи* и *социјална интеракција* се видливо помалку преферирани, а истото тоа се однесува и за индивидуалистичките работни вредности *животен стил*, *автономија* и *разновидност* (Блажевска-Стоилковска, 2008). Ова веројатно се должи на сè поизразената отуѓеност, промените во општествените односи, па и на работните односи, потесно, каде што се истакнува важноста на заработувачката, а многу помалку на солидарноста. И лошата економска состојба кај нас придружена со висока стапка на невработеност би можела да се вброи овде. Имено, некои автори токму нив ги сметаат за важни детерминанти на промените во системот на работни вредности, и покрај неговата релативна стабилност. Но, од друга страна, судејќи според важноста која им се придава на индивидуалистичките работни вредности, тенденцијата да не се биде многу различен од средината сè уште е присутна.

Како најмалку преферирани се издвоени работните вредности *физичка активност*, *културен идентитет*, *авторитет* и *ризик*, наод што го следи трендот на наодите во другите истражувања. Од друга страна, како доминантни или најважни се идентификувани интринзичните, односно самоактуализирачките работни вредности *искористување на способностите*, *постигнување* и *развој*, што е во линија со претходно изнесените наоди.

Ваквото сложување на наодите добисни на различни примероци, во различни временски периоди и контексти зборува за тенденцијата на работните вредности од самоактуализирачката вредносна ориентација да останат стабилни со текот на времето. Истото тоа може да се заклучи и за работните вредности лоцирани најдолу во хиерархиската структура.

Добиените резултати упатуваат на универзалната важност на самоактуализирачките работни вредности. Со други зборови, испитаните студенти, независно од социјалната средина од која потекнуваат, првенствено се насочени кон реализација на сопствените потенцијали, а потоа и кон другите цели. За разлика од самоактуализирачките работни вредности, оние од утилитаристичка (економска), индивидуалистичка и социјална природа се поместуваат во системот на важност – кога утилитаристичките и индивидуалистичките работни вредности стануваат поприоритетни за поединецот, важноста која им се придава на социјалните работни вредности видливо се намалува.

### **Заклучок**

Дилемата дали работните вредности се морални стандарди или лични преференции останува да постои. Важно е да се нагласи дека, независно од позицијата што ќе се заеме, тие се интернализираат во процесот на социјализација со посредство на потесната и пошироката социјална средина, станувајќи важен детерминант на однесувањето на поединецот на полето на работата како една од основните човекови активности. Оттука, истражувањата на ова поле треба постојано

да се збогатуваат, давајќи значаен придонес во разбирањето на вокациското однесување и однесувањето во работната средина, особено на ставовите кон работата, како што се задоволството од работата, организациската приврзаност и напуштањето на работното место/организацијата.

Конечно, работните вредности можат да се третираат и како преференции/цели кога се користат во процесот на советување за избор на професија, но и како стандарди/норми кога намерата е да изгради однесување во работната средина што се смета за пожелно.

Што се однесува до нивната хиерархиска структура, податоците одат во прилог на објаснувањето дека некои работни вредности, независно од временскиот период, општествената средина и случувањата во неа, се истакнуваат како најпреферирани (на пр. самоактуализирачките), а пак, други како најмалку важни. Воедно, се идентификуваат и оние што се помалку отпорни на промени (на пр. економските и социјалните). Согласно на тоа, ќе биде одредена и нивната улога во насочувањето на поединецот кон определено поле на занимања од кое потоа ќе избере едно, но и во детерминирањето на однесувањето во работната средина.

Најпосле, би можело да се констатира дека примарна улога во изборот на професија и во однесувањето на работа кај македонските студенти, најверојатно, ќе имаат работните вредности насочени кон самоактуализација заедно со работните вредности од економска природа (на пр. ќе се бара професија која ќе овозможи реализација на сопствените способности, но и која ќе обезбеди брзо вработување).

### Литература

- Adkins, C. L. & Naumann, S. E. (2002). The Value of Achievement and Responses to the Work Environment. *The Journal of Behavioral and Applied Management*, Vol. 3(2), 140-153.
- Beukman, T. L. (2005). The effect of selected variables on leadership behavior within the framework of a transformational organizational paradigm. Doctoral Thesis. University of Pretoria. Retrieved from: <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-11082005-083347/unrestricted/03chapter3.pdf>
- Блажевска-Стоилковска, Б. (2008). *Улогата на работните вредности и кариерната насоченост во формирањето на психолошкиот договор за работа*. Необјавен магистерски труд. Филозофски факултет, Скопје.
- Brown, D. (2002). The role of Work Values and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction and Success: A Theoretical Statement. Bo Brown, D. and Associates (4<sup>th</sup> Ed.) *Career choice and Development* (pp. 465-509). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D. & Crace, R. K. (2002). *Life Values Inventory: Facilitator's Guide*. Williamsburg: Applied Psychology Resources, Inc.
- Crozier, S. & Dorval, S. (2002). The Relational Career Values of Post-secondary Women Students. *The Canadian Journal of Career Development*, 1(1). Retrieved from: <http://www.contactpoint.ca/cjcd/v1-n1/article1.pdf>
- Dawis, R. V. (2002). Person-Environment-Correspondence Theory. Bo Brown D. and Associates (4<sup>th</sup> Ed) *Career Choice and Development* (pp. 427-764). San Francisco: Jossey-Bass.
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. Bo Brown, S. D. and Lent, R. W. (Ed) *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 3-23). New Jersey: Wiley. John Wiley and Sons, Inc.
- Dose, J. (1997). Work Values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240.
- Elizur, D. (2001). Gender and Work Values: A Comparative Analysis. *The Journal of Social Psychology*, 134 (2), 201-212.
- Knežević, M., Ovsenik, R. & Jerman, J. (2005). Work values and success in studying: Similarities and differences between social work students in Croatia and Slovenia. *International Social Work*, 48 (1), 21-33.
- Knoop, R. (1993). Work Values and Job Satisfaction. *The Journal of Psychology*, 128 (6), 683-690.
- Kulenović, A., Jerneić, Ž., Šverko, B. & Vizek-Vidović, V. (1984). Faktorska struktura radnih vrijednosti učenika, studenata i zaposlenih. *Primijenjena psihologija*, 5 (3-4), 158-165.
- Larsen, K. S., Groberg, D. H., Simmons, D. D. & Ommundsen, R. (1993). Authoritarianism, Perspectives on the Environment and Work Values Among Social Science Students

- in Former Socialist and Western Societies. *Social Behavior and Personality*, 21 (3), 251-264.
- Vizek-Vidović, V., Jerneiċ, Ź., Kulenović, A. & Šverko, B. (1984). Hijerarhije radnih vrijednosti uċenika, studenata i zaposlenih. *Primijenjena psihologija*, 5 (3-4), 166-173.
- Николоски, Т. (1996). *Луѓето и занимањата*. Скопје: Филозофски факултет.
- Rounds, J. B. & Armstrong, P. I. (2005). Assessment of Needs and Values. Во Brown, S. D. and Lent, R. W. (Ed) *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 305-329). New Jersey: Willey. John Wiley and Sons, Inc.
- Zytowski, D. G. (2006). Super's Work Values Inventory-revised.  
Retrieved from: <http://www.KUDER.com>
- Šverko, B., Jerneiċ, Ź., Kulenović, A. & Vizek-Vidović, V. (1987). Work values of students preparing for different occupations: A contribution to validation of the VIS Values Scale. *Revija za psihologiju*, 17 (1-2), 59-66.
- Šverko, B. (1999). The Work Importance Study: Recent Changes of Values in Croatia. *Applied Psychology*, 48 (1), 89-102.

Biljana BLAŽEVSKA –STOILKOVSKA

## WORK VALUES - FACTORS OF OCCUPATIONAL CHOICE AND WORK BEHAVIOR

### *Summary*

*Work values are one of the most prominent parts in the personality structure. They have significant role in regulation of the person's behavior in different fields and in different situations, as well as in determination of the importance of many life roles and the way of their accomplishment.*

*In this paper few conceptions and typologies of work values are presented. It was emphasized that work values, through their crystallisation and hierarchical organization, are one of the key factors of occupational choice and person's behavior in the workplace. Then, different approaches in explanation of their nature - preferences, i.e. goals (I like, It is important to me) and norms, i.e. standards (must/need) are discussed. In the final part of the paper empirical findings about their hierarchical structure are presented and compared.*

**Key words:** WORK VALUES, PREFERENCES, STANDARDS, OCCUPATIONAL CHOICE, BEHAVIOR, HIERARCHICAL STRUCTURE