

УНИВЕРЗИТЕТ “СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ” - СКОПЈЕ

ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Институт за психологија

СИСТЕМ НА РАБОТНИ ВРЕДНОСТИ КАЈ МАЖИ И ЖЕНИ НАСТАВНИЦИ,
БАНКАРСКИ СЛУЖБЕНИЦИ И ДОКТОРИ ПО МЕДИЦИНА

- Магистерски труд -

Кандидат:

Марија Чанова

Ментор:

Проф. д-р Елисавета Сарџоска

Јуни, 2014

СКОПЈЕ

СОДРЖИНА

ВОВЕД	4
1.Проблем на истражувањето	6
2.Теориски основи на истражувањето	7
2.1.Вредности - поим и карактеристики	7
2.2.Определување на поимот - <i>работни вредности</i>	14
2.3.Основните вредности, работните вредности и крос – културните влијанија	20
2.4.Поврзаност на работата, занимањата и работните вредности	27
2.5. Работните вредности и карактеристиките на занимањата во областа на образованието, здравството и економијата	30
2.6. Работата како есенцијална манифестација на човекот	34
2.7. Работните вредности, занимањата и полот	36
3.Релевантни емпириски истражувања	40
4.Методологија на истражувањето	47
4.1.Варијабли на истражувањето	47
4.2. Истражувачки хипотези	48
5. МЕТОД	51
5.1. Испитаници	51

5.2. Мерни инструменти.....	52
5.3.Тек на истражувањето.....	54
5.4.Статистичка обработка на податоците.....	54
6.РЕЗУЛТАТИ.....	55
-Основни статистички податоци за работните вредности.....	55
-Дескриптивни статистички податоци.....	56
-Резултати на истражувањето кои се однесуваат на истражувачките хипотези.....	61
7.ДИСКУСИЈА.....	82
7.1.Недостатоци на истражувањето.....	90
7.2.Сугестии за идни истражувања.....	91
8.РЕЗИМЕ.....	92
9.ЛИТЕРАТУРА.....	93
10.ПРИЛОЗИ.....	98
-Прашалник за работни вредности	99

ВОВЕД

Карактеристика на овој период од развојот на човештвото е силниот научен и технолошки развој. Сепак овие достигнувања сами по себе не го стимулираат духовниот развој на човекот. Односите помеѓу луѓето и социјалниот живот воопшто ја промениле својата димензија и се многу поразлични отколку во минатото. Сега сме насочени кон квантифицирање на сите дадени вредности. Вредни се сите статусни симболи. Многу често забележуваме дека луѓето коишто стекнале високи позиции и моќ во социјалната средина каде што припаѓаат, го промениле својот однос кон другите. Низ бројните дискусии на стручни лица слушаме ставови дека сите вредности во општеството се изместени. Луѓето се оттуѓени едни од други, но и од себе си.

Моралноста и донесувањето на вредносните судови зависат од формираните вредности како диспозиции на личноста. Донесувањето на вредносни судови е нешто што постојано го правиме, и тоа во различни сфери од животот. Со други зборови, целокупните односи и врски кои ги градиме во текот на нашето живеење во семејството, на работните места, во општеството во кое егзистираме, во голема мера зависат од вредносните судови кои ги носиме. Вредностите како основна клетка на моралноста, ги обојуваат нашите одлуки, ги насочуваат нашите активности и во одредена мера ја дефинираат нашата личност која повторно се манифестира во сите домени во кои се реализираме.

Општеството и промените кои се случуваат во него, влијаат врз начинот на кој ги вреднуваме нештата. Честопати, при изборот на занимање не поаѓаме од начинот на којшто ние самите ги вреднуваме работите, туку од моменталните потреби и барањата на пазарот на трудот. Живееме во несигурност, страв од промени кои би можеле да ни го загрозат опстанокот. Затоа често правиме погрешни избори базирани на некои наметнати верувања од околината без да

знаеме дека погрешните избори не водат назад. Така забораваме на личните вредности, потреби и цели и остваруваме некои туѓи цели, зборуваме за некои вредности во кои ни самите не веруваме при тоа мислејќи на работните организации во кои работиме. Истражувањата коишто откриваат различни работни вредности кај луѓето од различните професии всушност треба да не потсетат дека сите ние сме различни индивидуи и треба да избереме професии и работни места каде што се негуваат вредности кои се најблиску до нашиот личен вредносен систем.

Работните вредности не можат да се издвојат од занимањата. Нивната поврзаност е суштинска. Но за жал, луѓето во нашата средина, не се наоѓаат секогаш на работни места кои се комплементарни со нивните работни вредности. Борбата за егзистенција и егзистенцијалните проблеми не оттуѓуваат, не оддалечуваат од самите себе. Социјалната средина има силно влијание и на односите помеѓу луѓето. Полот односно родот, исто така се поврзува со изборот на одредена професија особено во помалите места, каде патријархалните односи се силно изразени, а предрасудите и стереотипите за изборот на „машки“ односно „женски“ професии се уште имаат силно влијание. Од друга страна пак, модерното живеење и достапноста на информациите, доведуваат до револуционерни промени кај помладите генерации кои се изразуваат преку нивниот начин на размислување и однесување, т.е. даваат една нова димензија, носат промени кои ја придвижуваат социјалната средината во која егзистираат. Оваа состојба на која сме сведоци со нашето постоење, особено ми дава мотивација за продлабочување и испитување во областа на работните вредности како и нивната поврзаност со занимањата и полот.

1. Проблем на истражувањето

Истражувачкиот проблем којшто се поставува во ова истражување е следниот: *Дали постојат разлики во системот на работни вредности кај мажите и жените наставници, банкарски службеници и доктори?*

Целокупното спроведено истражување, беше насочено кон давање на исцрпен и доследен одговор на претходно презентираниот истражувачко прашање. За да биде задоволено нивото на предикција како цел, во трудот ќе биде даден опис на појавите како и нивната меѓусебна поврзаност. Работните вредности, полот и занимањето како и нивната поврзаност ќе бидат анализирани од повеќе аспекти со даден теоретски преглед на бројните релевантни истражувања кои се занимаваат со овој проблем. Во истражувачкиот проблем на овој труд е наведено мерењето на разликите помеѓу споменатите варијабли и опис на добиените резултати преку примената на диференцијалниот метод. Проблемот на истражувањето го поставуваме во воведниот дел, за да се добие јасна слика за целата проблематика која ќе биде изложена и детално разработена низ сите наслови, како општи рамки на трудот.

2. Теориски основи на истражувањето

2.1. Вредности - поим и карактеристики

Поимот вредност се користи во разни науки (филозофија, економија, математика, психологија) со различни значења. Кога се користи во психологијата, со него се означуваат диспозиции за одредено однесување и цели за чие остварување однесувањето е насочено, Rot (1989).

Вредноста е апстрактна категорија преземена од филозофијата. Вредноста го означува најопштото верување за тоа што е (и колку е) добро, пожелно корисно односно што е непожелно и неприфатливо. Вредноста е хипотетички конструкт, бидејќи има субјективен карактер. Но, за разлика од ставот, вредноста е поопшта, поцентрализирана и потрајна диспозиција, па затоа за една вредност се врзуваат повеќе сродни ставови и поширок репертоар на однесувања. Повеќе интегрирани вредности го сочинуваат системот на вредности кај човекот, Maslov (1982).

Вредностите се сложени и општи диспозиции. Обично се дефинираат како множество на верувања, мислења и ставови за тоа што е правилно, добро или пожелно. Тие се еден динамичен конструкт и во значајна мерка го детерминираат однесувањето на поединецот. Всушност, влијаат не само на однесувањето во однос на вреднуваните објекти и ситуации туку и на манифестирање на други, специфични диспозиции како што се ставовите, мотивите па и способностите. Вредностите од една страна делуваат како стандарди што ги насочуваат активностите, а од друга страна претставуваат израз на човековите потреби, но тие се и во функција на задоволување на потребите. Некои автори како Супер, вредностите ги дефинираат како цели коишто настојваме да ги оствариме за да ги задоволиме своите потреби, Николоски (1996).

Вредностите според Hrnjica (1979), се означуваат како објекти, идеи или ситуации за кои постои уверување дека чинат нешто добро или пожелно, па затоа треба да се стремиме кон нивно остварување.

Човекот поседува внатрешни вредности кои не се последица ниту на надворешните, моменталните притисоци ниту пак на стегите на минатото, но не се ни дадени како готови диспозиции. Според ова начело, аксиологијата се издвојува од психоанализата и бихејвиоризмот според кој човекот е предодреден како последица на надворешните притисоци, наредби, казни, награди и слично. Во аксиологијата јасно се согледува Фромовото сфаќање за човекот како *добро суштество*, а нормите за однесувањето не треба да се бараат во некакви трети сили и надворешно влијание, туку тие се во самиот човек. Според Фром, човекот е центар на животот, а развојот и остварувањето на индивидуалноста никогаш не треба да се подредат на нешто друго за кое би можело да се помисли дека има поголема вредност. Но тоа не значи дека вредностите се релативни бидејќи се заеднички за човековиот вид. Вредностите според Маслов се инстинктиноидни и вткаени во човековата природа. Така на пример вредноста „самоостварување“ е израз на човековите виши потреби и според тоа оваа вредност не е релативна Maslov (1982).

И културата влијае на вредностите иако според Маслов, тие се биогенетичка творба на човековата природа. Вредностите кои потекнуваат од човекот според Маслов се следниве: Вистина, Добрина, Убавина, Целовитост, Живост, Единственост, Совршенство, Потполност, Правда, Ред, Едноставност, Богатство, Неусиленост, Разиграност, Самодоволност, Значење. Постојат и други, таканаречени вредности кои во суштина претставуваат средства. Задача на самоостварувањето е да го ослободи човекот од тој тип на „вредности“. Вредностите не можат да се дефинираат како да се независни едни од други. Поседување на вредностите кои се *инхерентна потреба на луѓето* - е нивната основна одлика, а насоката ја добиваат од *себството*. Според кажаното, детето не треба да се поистоветува и да ги имитира возрасните бидејќи така го губи својот идентитет, се дистанцира од себството. Така не може да ја открие својата

добра, хумана страна и да се изгради во согласност со добродетелите без да биде копија на другите. Затоа пропаѓа замислата дека вредностите треба да се бараат надвор од личноста. Човекот на одреден степен од развојот, своето здравје и зрелост ги постигнал со остварувањето на инхерентните, природни можности и остварувањето на сопствениот натуралистички систем на вредности кој е изграден од повеќето сопствени, лични вредности, Maslov (1982).

Прифаќање на природата на сопственото *Јас*, ја претставува основата на системот на вредности кај човекот. Вредностите влијаат на донесувањето на судови со кои човекот секојдневно се соочува. Сето она што се одобрува, прифаќа или отфрла, преставува само површински дериват. Судовите кои се исти кај различни личности, не значи дека тие автоматски поседуваат ист систем на вредности. Многу детерминанти од надворешната средина влијаат на вредносниот систем. Според гледиштето на Маслов, можеме да заклучиме дека иако потеклото на вредностите се лоцира во личноста, тие во никој случај не може да се изолираат од надворешните влијанија кои можат да ја променат нивната структура.

Rokeach (1973) според Николоски (1996), ги дефинира вредностите од еден поинаков аспект. Тој наведува дека најзначајни карактеристики на поимот вредност се следниве:

- а) вредностите се диспозиции насочени кон остварување на цели кои се пожелни и вредни за човекот;
- б) вредностите се диспозиции кои се централни во структурата на личноста на човекот и кои силно и трајно го придвижуваат човекот кон активности.

Вредностите кај човекот имаат соодветни функции. Рокич според Koković и Lazar (2004), идентификувал две важни функции на вредностите и тоа:

- првата функција којашто всушност е претставена преку системот на стандарди според кои се раководиме и однесуваме;

- втора или мотивационата функција која се изразува преку нашите стремежи кон некоја вредност. Во основата на мотивационата функција лежат личностите потреби.

Во објаснувањето на втората функција на вредностите, се забележува сличност со сфаќањата на Маслоу за природата на вредностите, додека во првата функција претставена преку системот на стандарди според кој се раководи човекот, може да се заклучи дека вредностите се третираат како диспозиции настанати како резултат на интеракцијата на личноста со социјалната средина.

Вредностите содржат три важни компоненти и тоа:

- *сознајна компонента* според која вредноста претставува познавање или перцепција за она што е правилно и не насочува кон (за нас) правилно однесување;

- *афективна компонента* според која вредноста се третира како нешто што е силно посакувано од личноста и

- *конативна компонента* според која вредноста се третира како критериум за селекција за она што е навистина исправно според лична процена, Матич според Kokić и Lazar (2004). Слично гледиште презентира и Рокич според Pauls (1990), но покрај когнитивната и афективната компонента на вредностите, тој ја додава и бихејвиоралната компонента според која вредностите ги поттикнуваат луѓето кон активност. Ова објаснување на поимот *вредност* кој се дефинира преку неговите компоненти, ја доближува вредноста како поим до поимното објаснување на ставот. Но иако вредностите и ставовите се блиски по својата природа, тие никако не можат да се изедначат.

Според Сузић (1998), генеричкиот карактер на вредностите содржи два феноменолошки вида и тоа:

- *социјален карактер* кој се јавува како потреба на човековата заедница за воспоставување на уредени (вредносни) односи помеѓу луѓето преку воспоставување на одредени норми на однесување и

- *индивидуален карактер* кој претставува тенденција на социјалната средина и поединецот за уважување на индивидуалните вредности, индивидуалните права и слободи и индивидуалните интереси.

Havelka (1980), дава една нова холистичка димензија на поимното определување на вредностите. Според Havelka, вредностите се исклучиво стекнати диспозиции на личноста. Тие се еден од најзначајните резултати на процесот на социјализацијата. Од аспект на средината, вредностите преставуваат интернализација на социјалните норми а од аспект на индивидуата, тие претставуваат оценка на поединецот за значајни аспекти од личниот и општествениот живот. Според Havelka, сите вредности во суштина се лични вредности, но оние вредности кои се од пошироко, општествено значење ги викаме социјални вредности. Вредностите се манифестираат преку изборот на вредносните ориентации.

Нити вредносните ориентации не треба да се поистоветуваат со самите вредности. Вредносните ориентации имаат двојно значење. Првото значење на вредносните ориентации се однесува на стекнување на вредности кои се уште се во процес на формирање, а за кои личноста е посебно сензибилизирана во вреднувањето на одредени искуствени содржини. Според другото значење на вредносните ориентации, вредностите се веќе дел од процесот на генерализирање односно постепено навлегување во системот на доминантните вредности. Тие имаат силно влијание во изборот на животните вредносни ориентации. Така на пример алтруистичката ориентација според првото значење на вредносните ориентации, не настанува наеднаш. Поединецот кој станал алтруист поминал низ период на насочување на однесувањето кон алтруизмот и алтруистичката ориентација. Второто значење ја претставува состојбата на формирани вредности кои веќе се дел од личноста, Коковић & Лазар (2004).

Вредностите претставуваат моќни апстракти кои ги насочуваат рационалното и емоционалното кај човекот. Но вредносните ориентации иако навидум можат да изгледаат исто, тие всушност се различни кај секој човек. Така на пример *мирот во светот* е посакувана цел кај многу луѓе, но начинот преку кој

треба да се постигне е различно протолкуван кај различни луѓе. Вредносно-ориентираните компании поставуваат цели за чие остварување треба да се залагаат вработените, но секој вработен има сопствена визија како треба да се реализира конкретната цел. Со други зборови, вредностите кај луѓето носат свои специфики, односно личноста дава една сопствена, нова димензија на секоја вредност, без разлика дали станува збор за некаква генерална вредност која ја поседуваат повеќе луѓе или пак работна вредност која е присутна кај одреден број на личности.

Формирањето на вредностите како дел од личноста претставува столб на моралниот развој на човекот. Социјализацијата која започнува веднаш по раѓањето, во својата основа го содржи моралниот развој. Вредностите, моралниот развој и социјализацијата се поими кои се меѓусебно длабоко поврзани. Во теориите за социјално учење стои дека луѓето учат по пат на набљудување на „моделот“. Но сепак, човекот може да научи некаков облик на однесување, а истиот никогаш да не го применува. Во социјалното однесување, вредностите го насочуваат човекот кон етичките начела, кон културните и општествените норми. Вредностите се стабилни диспозиции кои не можат толку лесно да се променат, Pennington (2001).

Според Олпорт (1970), за да се покаже суштината на човековата личност, треба да се утврдат карактеристичните вредности за него.

Личните вредности се позитивни вреднувања, односи, т.е. претпочитања, но и стремежи кон основните човекови вредности (здравје, меѓучовечки врски и љубов, власт, пари и богатство, убавина и уметност, знаења и наука, религија и др.). Личните вредности образуваат хиерархиски уреден систем. Тој се оформува во младоста. После младоста повеќе или помалку се менува. Содржината, начинот на уредување и другите особености на системот варираат. Така, разни вредности (пари и богатство, убаво и естетско, власт, религија, знаења и наука и др.) имаат водечко место во системот на разни луѓе. Главните лични вредности се врв на личноста. Во современиот живот луѓето поголемиот дел од денот го

минуваат на работните места, извршувајќи ги работните задачи додека вредноста на нештата првенствено се одредува на пазарот на трудот, Јанаков (1997).

Истражувачите кои ги проучуваат вредностите често ја анализираат поврзаноста на вредностите со ставовите, целите и цртите на личноста. Имено, вредностите и целите ја изразуваат основната човекова мотивација, потоа вредностите и ставовите се одговорни за проценувањето т.е. за процесот на евалуацијата кај човекот и на крај вредностите и цртите на личноста имаат заедничка специфика на релативна стабилност, а преку нив личноста се проектира во околината, Maio (2010).

Луѓето од различни причини се мотивирани за извршувањето на работните задачи. Постапеноста на работата и односите помеѓу вработените различно влијаат на системот на вредностите кај секој поединец. Според тоа и работните вредности кои се формираат во младоста сепак се подложни на промени, повеќе или помалку кај секоја индивидуа.

Според Robbins (1991), врз однесувањето на луѓето, големо влијание имаат вредностите кои тие ги поседуваат. Вредностите претставуваат силни предиспозиции за однесување, односно тие го насочуваат однесувањето. Едноставно кажано, вредностите покажуваат што луѓето сметаат дека е добро, а што лошо. Секоја вредност има содржина и интензитет. Содржината на вредноста покажува што е тоа кое луѓето го сметаат за важно, а интензитетот покажува во кој степен нештото е важно за нив. Вредностите подредени по интензитет го градат вредносниот систем кај човекот. Вредносниот систем кај човекот ни покажува што е она кое индивидуата го смета за добро и каков е односот помеѓу индивидуалните вредности. Но системот на вредности кај човекот, покрај индивидуалниот личносен карактер, има и едно пошироко, социјално значење особено важно за формирањето на социјалниот менталитет на одредена општествена група или нација, Zvonarević (1978).

Нашето однесување во голема мера зависи од системот на нашите вредности. Системот на вредности кај секој човек е различен бидејќи секој

вредносен систем го носи печатот на индивидуалноста. Во поимното определување на вредностите, дадовме преглед на различни толкувања кои даваат една појасна слика што всушност претставуваат тие. Секое гледиште, од свој агол, доследно ги објаснува и презентира своите научните сознанија за вредностите.

2.2.Определување на поимот - *работни вредности*

Според одредена група истражувачи, работните вредности произлегуваат од основните вредности кои се проектираат на работните места. Сопствениците на големите компании уште во деведесетите години почнале да поставуваат значајни прашања за прифаќањето на вредности кои се значајни за функционирањето на бизнис компаниите. Сакајќи да профитираат, но и да влијаат врз личностите на вработените преку наметнување на своите добродетели односно вредности, менаџерите почнале да се занимаваат со социјални прашања кои биле важни за опстојување на нивните бизниси. Аналитичарите и теоретичарите од тоа време како Вебер, Диркем, Маркс и многу други, ги продлабочиле и научно ги разработиле овие прашања.

Денес постојат бројни истражувања, дебати и дискусии на оваа тема. Во денешново општество, луѓето имаат бројни улоги и цели кои ги остваруваат преку социјалниот живот и работата. Следствено на тоа, модерните компании изработуваат програми за да ги привлечат вработените да се приврзат и идентификуваат со компанијата односно со нивните интереси, цели и вредности бидејќи од нив зависи финансискиот успех и растот на компанијата. Така на пример компанијата Mondragon, ги истакнува како најзначајни вредностите солидарност, партиципацијата на вработените и еднаквост. Овие вредности се буквално дел од програмата на компанијата и за нив се дискутира отворено и многу често. Но што значи вистински да се биде вредносно ориентирана компанија особено во време кога сите зборуваме за важноста на вредностите но

истовремено и се сомневаме во некои од нив. Дали може една вредносно-ориентирана компанија да ги задржи подолго време своите вредности во средина каде што промените се многу динамични. Секако наоѓаме примери во религиозните организации, во социјалните движења, хуманитарни организации кои што негуваат некои безвременски универзални вредности. Но понекогаш се случува да се злоупотребат или пак да се манипулира со истакнувањето на некои “вредности” на компанијата каде што власта, моќта и профитот се сконцентрирани во рацете на малкумина профитери кои секако првенствено очекуваат лични придобивки, Cheney (1999). Тука не можеме да зборуваме за некаква компементарност на работните вредности на личноста со работните вредности наметнати од компанијата.

Многу е важно како ги изразуваме основните вредности за кои велíme дека сме ги прифатиле или дека ги практикуваме во работната средина. Така на пример можеме да зборуваме за демократијата, а да се однесуваме сосем недемократски кон вработените. Во овој случај демократичноста како вредност всушност го загубила своето значење, таа веќе не е вредност. Работата и професиите имаат карактеристики на атрибути кои луѓето ги бараат или пак ги одбегнуваат, ги посакуваат или не ги посакуваат. Овие приоритети може да се наречат работни вредности. Тие играат клучна улога во кариерата, во донесувањето на одлуки, Cheney (1999).

Во повеќе истражувања, работните вредности се објаснати како вредности кои произлегуваат од генералните, општите човекови вредности. Концептуализацијата на работните вредности како израз на општите животни вредности не успева да одреди дали работните вредности се само израз на личните вредности во работната средина, Lefkowitz (2003). Работните вредности пак претставуваат извор, подлога за развој на општите односно генералните човекови вредности. Значи, работните вредности и генералните човекови вредности се заемно поврзани. Работното место и функцијата којашто ја извршува вработениот има влијание врз промената на работните вредности кај човекот. Секако ова повлекува влијание врз системот на работни вредности кај човекот.

Постои генерален заклучок во литературата дека вредностите не влијаат директно во активностите на луѓето, тие влијаат индиректно односно се изразуваат преку човековите обноси и цели. Поточно кажано, на вредностите треба да се гледа како на извор на мотивација на луѓето, како поттикнувачи на активност за извршување на некоја работна обврска. Во социјалната работна средина, вредностите ги дефинираат нормите и споделените потреби, а тоа резултира со заедничка активност за реализирање на работните обврски, Roe & Ester (1999).

Во истражувањето на Болдеро и Франсис според Koković и Lazar (2004), работните вредности се класифицирани како општи и целно-ориентирани вредности. Општите, стандардни работни вредности се поврзани со донесување на брзи одлуки додека целно – ориентираните работни вредности водат кон долгорочни избори и насоки кои влијаат на понатамошниот кариерен развој. Општите и целно-ориентирани работни вредности се меѓусебно поврзани и се дел од системот на работни вредности кај човекот.

Теоретичарите како Супер, Рокич, Шварц и Билски според Koković и Lazar (2004), заклучиле дека универзалниот систем на вредности кај човекот како и системот на работни вредности се состојат од повеќе подсистеми или класи. Најраспростанета и најкористена типологија на вредностите е онаа на Рокич според која постојат инструментални вредности насочени кон процесот и терминални вредности насочени кон целта. Но поделбата на вредностите според Болдеро и Франсис од една страна и Рокич од друга страна иако навидум е слична, концептот кој е прикажан од двете страни е различен. Според Рокич на пример, секоја вредност може да се класифицира во една од двете споменати категории (како инструментална или терминална), според Болдеро и Франсис секоја поединечна вредност може да се манифестира преку соодветно однесување или пак низа на постапки кои водат кон постигнување на одредена цел. Концептуално, главната разликата се однесува кон луѓето кои поседуваат одредена вредност или пак се однесуваат како да ја поседуваат истата вредност. Според резултатите од истражувањата постои мала дискрепанса помеѓу општо-ориентирани и целно-ориентирани работни вредности која се одразува во

кариерниот избор. Така на пример, една личност може високо да ја вреднува искреноста како општа животна вредност иако реално не ја поседува, но за да постигне некаква цел на работното место се однесува како искреноста да е дел од сопствената личност, во овој случај оваа вредност е целно - ориентирана. Заклучокот од истражувањата е дека системот на работни вредности е составен од општи, т.е. стандардни работни вредности и целно-ориентирани работни вредности. Меѓу нив постојат механизми на кохезија и механизми на мала дискрепанца. Но и помеѓу овие механизми постои интеракција која може да предизвика преорганизација на системот на работни вредности формиран во средношколската возраст. Оваа состојба влијае во изборот на идна професија и врз однесувањето на луѓето на пазарот на трудот.

Со други зборови инструменталните вредности се насочени кон моралноста додека терминалните вредности или целно-егзистенцијални вредности се насочени кон остварување на целта, кон остварување на општите егзистенцијално посакувани цели. Инструменталните вредности претставуваат средства за остварување на терминалните вредности. На пример ако терминална вредност е слободата, инструментална цел би била храброста.

Конкретно, работните вредности се клучниот поим околу кој ќе се организира целото истражување. Под работни вредности се подразбираат релативно трајни цели коишто лицата настојуваат да ги остварат преку својата работна улога, Николоски (1996).

Бидејќи вредностите преставуваат израз на најважните потреби на поединецот, тие во одредена мерка би требало да бидат и во функција на тие потреби, Поповић (1977). Токму тоа е една од причините за постоење на значајни разлики во вредностите на луѓето што работат различни занимања. Познавањето на работните вредности е многу важно и за професионална ориентација на поединецот, бидејќи во согласност со перцепцијата, поединецот одбира занимање што му овозможува реализирање на вредностите што му се важни.

Но познавањето на работните вредности кај вработените во било која институција е многу важно, како за поединецот, така и за работната организација. Оние поединци кои вршат работа која не се совпаѓа со нивниот систем на работни вредности не можат ниту да ги задоволат своите професионални потреби и цели ниту пак да придонесат во доволна мерка за доброто на организацијата. Затоа истражувањата на работните вредности се насочени кон професионалната ориентација на младите пред да направат избор на професија со која ќе се занимаваат во животот. Истражувања на работните вредности се неопходни и за вработените кои веќе направиле избор на професија бидејќи како што беше напоменато, компатибилноста на работните вредности на поединецот, со работните вредности на организацијата се неопходен услов за ефикасно функционирање на работната организација и на вработениот во неа, особено во оние организации кои се вредносно ориентирани.

Поимното определување на работните вредности од аспектот на прагматичноста и нивната апликативност во работната средина, ни овозможува поголема сликовитост и претстава за нивната важност како едни од најважните двигатели на развојот на културата на организациите.

Selmer and Littrell според Kaasa (2011), направиле класификација на работните вредности во согласност со Масловата хиерархија на потребите. Табела А, е надополнета со 12-те работните вредности на авторот Супер кои се применети во нашето истражување. Овој табеларен преглед дава интересна слика за комплементарноста на научните истражувања во областа на работните вредности поврзана со Масловата хиерархија на потребите.

Табела А. Класификација на работните вредности според повеќе истражувачи во согласност со Масловата хиерархија на потребите

Најчестата класификација на работните вредности	Класификација на работните вредности според авторот Elizur	Соодветно ниво според Масловата хиерархија на потребите	Примери за најистакнатите работни вредности според Selmer and Littrell	12 работни вредности на авторот Супер
<i>екстринзични</i>	<i>Материјални вредности</i>	<i>Физиолошки потреби</i>	<i>Висок приход, материјално обезбедување, луксузни одмори, добри услови за работа и добар план за пензија</i>	<i>Менаџмент Животен стил Престиж Економско обезбедување</i>
		<i>Потреби за сигурност</i>	<i>Сигурна и постојана работа</i>	<i>Сигурност</i>
<i>интринзични</i>	<i>Афективни, социјални вредности</i>	<i>Афилијативни потреби, Потреби за љубов</i>	<i>Чуство на љубов и припадност, контакти со луѓе, фер односи со претпоставените и со соработниците</i>	<i>Односи со претпоставените Односи помеѓу вработените</i>
		<i>Потреби за почитување</i>	<i>Прифаќање, почитување, одговорна работа</i>	<i>Алтруизам</i>
	<i>Когнитивни, психолошки вредности</i>	<i>Потреби за самоактуелизација</i>	<i>Интересна работа, постигнување, искористување на способностите, независност, можност за самоиницијативност и креативност</i>	<i>Креативност Постигнување Естетизам Независност</i>

Приказот на работните вредности во табела А, во согласност со Масловата хиерархија на потребите, укажува на поврзаноста на потребите со вредностите како едни од најважните личностни составки.

2.3. Основните вредности, работните вредности и крос –културните влијанија

Во досегашните изложени теориски основи за основните и работните вредности беше презентирano следново:

- *Вредностите се развиваат многу рано, во детството.* Големо влијание врз нивното изградување имаат родителите кои ги презентираат сопствените вредности преку лични примери. Но секако и други надворешни фактори имаат влијание врз градењето на системот на вредности како на пример градинките, врсниците, медиумите и ред други институции. Точно поради фактот што вредностите се градат рано во детството, тие тешко се менуваат, но сепак се подложни на влијанија.

- *Некои вредности се дел од потсвеста.* Понекогаш луѓето држат до некои вредности, а ни самите експлицитно не можат да објаснат зошто. Точно тие вредности се најтешко променливи, но и врз нив може да се влијае. Во литературата постојат различни класификации на вредностите. Најчесто се прават разлики околу општите и специфичните вредности кај луѓето. Работните вредности претставуваат специфични вредности кои се во склоп со општите вредности или системот на вредности кај човекот.

- *Работните вредности се комплементарни со основните вредности кај човекот.* Во литературата постојат истражувањата за работните вредности кои даваат акцент на поврзаноста на работните вредности со генералните, основните вредности кај човекот.

Ros (1999) во своите истражувања презентира еден преглед на теоријата за основните, индивидуални вредности преку крос-културалните влијанија. Со други зборови, не можеме да зборуваме за работни вредности прескокнувајќи ги

основните вредности и нивниот крос-културален контекст. Овие излагања се дадени преку следните заклучоци:

1. Постојат повеќе типови на работни вредности кои меѓусебно се разликуваат.

2. Разните типовите на работни вредности се одликуваат со специфична експресија во зависност од социјалната култура каде што се манифестираат.

3. Постои динамична врска помеѓу компатибилноста и разликата на типовите на работни вредности.

На работните вредности не може да се гледа како на изолирана категорија без да се поврзат со основните вредности и културните влијанија од кои фактори пак произлегуваат различни работни вредности кај различни типови на личности. Во истражувањата на Ros (1999) се фрла светло на комплексноста на работните вредности, нивната сложеност и нивната поврзаност со многу релевантни варијабли, но и со многу социјални фактори. Работните вредности се поврзани со со работата, културата на организацијата видот на занимањето итн., па затоа во секое истражување кое се спроведува токму за работните вредности, треба првенствено да се започне со расветлување на потеклото на работните вредности но и да се потенцираат заклучоците од претходните истражувањата кои ги разработуваат работните вредности од повеќе аспекти.

Вредностите се избираат според слободна волја за разлика од нормите кои се облигаторни и наметнати од социјалната средина како општоприфатени. Ваквото дуалистичко гледиште на подвојување на вредностите и нормите се објаснува како прифаќање на *доброто* кое е карактеристично за вредностите наспроти прифаќањето на *правилното*, исправното односно социјално прифатливото кое е карактеристично за нормите. Нормите и вредностите секако не мора да бидат спротиставени, вредностите иако се дел од индивидуата, се формираат како диспозиции со големо влијание на социјалната средина. На некој начин, нормите и вредностите се дијалектички поврзани. Спецификата на секоја личност лежи во тоа што секој на сопствен начин ги прифаќа надворешните

влијанија. Почитувањето на општествените норми не значи дека тие се интероризирани кај индивидуата. Понекогаш дел од општествените норми можат да бидат неприфатливи за личноста која пак е општествено обврзана истите да ги почитува. Колкаво ќе биде влијанието на општествените норми во формирањето на вредносниот систем на човекот зависи и од тоа во колкав степен личноста е конформистичка. Според Šuković (1987), успешното социјално и професионално прилагодување на поединецот во организацијата е неопходно за негово нормално и непречено функционирање во работни услови. Работните установи кои всушност го претставуваат општеството и социјалното живеење во мало, оставаат белег во системот на специфичните работни вредности. Како што веќе беше напоменато, вредносно-ориентираните компании презентираат норми и барања кои работникот треба да ги почитува и применува исто како што општествените норми тоа го бараат кај луѓето. Сепак нормите и вредностите како конструкти имаат меѓусебен специфичен и мултидимензионален однос на меѓусебно влијание. Вредностите како насочувачи на човековите дејствија исто така влијаат врз промената и динамиката на нормите како во општеството така и во работните установи, Stacey & Griffin (2008).

Кога мислиме на нашите вредности, ние всушност мислиме што ни е нам важно во нашите животи како на пример независност, сигурност, успех, љубезност, задоволство итн. Но сите вредности различно ги класифицираме и правиме хиерархија по интензитет на најзначајните вредности па сè до понезначајните според нашата процена. Некои истражувачи и теоретичари направиле концепција за основните вредности кои се јавуваат кај луѓето. Од тука произлегла и Теоријата на вредностите според која вредностите се дефинираат како посакувани транс-ситуациони цели кои варираат според важноста и ни служат како водечки принципи во нашите животи. Според Schwartz (2006), постојат десет основни кроскултурални вредности кои зависат од мотивите и поставените цели кај луѓето. Тие вредности се:

1. Самонасочување - независност во преземање на активности, независност во правење избори;

- 2.Стимулација - возбуди, новини и предизвици во животот;
- 3.Хедонизам - насоченост кон пружење на лични задоволства;
- 4.Постигнување - личен успех кој го покажуваме во согласност со општествените стандарди;
- 5.Сила - социјален статус и престиж, контролирање и доминирање над луѓето и ресурсите;
6. Сигурност - безбедност, хармонија и стабилност во врските со другите луѓе и со себе си;
- 7.Конформизам - воздржаност од преземање на дејствија кои би можеле да ја нарушат хармонијата во општеството;
- 8.Традиција- почитување, обзрзување и прифаќање на традиционалните верувања, културата или религијата;
9. Добронамерност - заштитување на благосостојбата на членовите во групата во која личноста припаѓа;
- 10.Универзалност - разбирање, ценење, толерирање и заштитување на благосостојбата на сите луѓе и на природата.

Овие десет крос-културални вредности се прифатени како основни вредности со многу категории кои директно зависат од мотивацијата кај луѓето. Секако тие се поврзани и со многу релевантни варијабли како на пример пол, возраст, образование, социјализацијата, воспитување, мотиви, желби, начин на живот, итн. Според тоа, може да се заклучи дека постои еден интегриран систем на вредности со многу категории кој е различен кај секој човек.

Во истражувањата на Хофстед и Бонд за главните карактеристики на организационата култура според Robbins and Judge (2007), истражувачите дошле до некои заклучоци. Имено културните вредности, теориите за менаџментот и нивната практична примена мораат да бидат усогласени со локалната култура. Вредностите се дел од специфичните манифестации на организационата култура. Главните културни вредности во организацијата се дури и повеќе важни од организационите правила. Во самата организациона култура вработените ги споделуваат сопствените идеи, симболи и вредности.

Организационата култура не може, а да не се дефинира низ призмата на вредностите. Во дефиницијата на Едгар Шајн според Сарџоска (2009), дефинирањето на културата на организација во себе ги вклучува вредностите, ставовите, нормите и базичните претпоставки на вработените за карактеристиките и за процесите на организацијата. Според Шајн, вредностите се дел од организациската култура, но за нив можеме да донесеме заклучоци само врз основа на однесувањето на вработените бидејќи тие го раковолат однесувањето.

Хофстед според Сарџоска (2009), вредностите ги дефинира како широки тенденции за преференции на одредени состојби на појавите над други состојби и секогаш имаат позитивна и негативна конотација како добро-лошо, природно – неприродно, убаво-неубаво, парадоксално-логично, чисто-нечисто, ненормално-нормално, природно –неприродно. Вредностите можат да бидат прифатени и научени. Прифатените вредности се базираат на идеолошки претпоставки, додека научените вредности се базираат на претходно учење во одредена социјална средина. Вредностите ги одредуваат вистинските работи што треба да се направат, додека нормите ги одредуваат вистинските начини на извршување на работите.

Психологијата на меѓучовечките односи во организациите, во основата на своите истражувања ги вклучува основните човекови вредности. Ефикасноста во производството преставува вредност и цел. Затоа, подредувањето на трудот во областа на меѓучовечките односи води кон манипулација со односите помеѓу луѓето. Демократските и антидемократските вредности се вткаени во меѓучовечките односи и нив тешко можеме да ги објасниме како независни едни од други, Војановиќ (1999).

Влијанието на вредностите во работата кај луѓето е многу големо. Крајот на 60-тите и почетокот на 70-тите години во Југославија била глорификувана и крајно идеологизирана вредноста “распределба според трудот”. Оваа вредност предизвикала поставување на превисоки очекувања кај работниците кои реално не биле остварливи. Резултатот бил фрустрираност кај работниците кои не

успеале да ги задоволат посакуваните цели. Силното влијание на вредностите врз системот на мотивација кај работниците го истражувале Бојановиќ и Чизмиќ. Постојат три главни компоненти кои се дел од организациската мотивација кај вработените. Тоа се:

- развивање и воочување на важноста на работата;
- доживувањето на сопствените, лични вредности и
- развивање на атмосферата за тимска работа.

Според Ликерт, водството и сите други процеси кои се случуваат во организацијата, мора да осигураат максимална веројатност дека секоја интеракција, секој однос на организацијата со секој нејзин член треба да биде низ призмата на личните причини, вредности и очекувања а организацијата треба да ја доживуваат како подржувач на нивните лични вредности. Тогаш би се остварила поголема продуктивност. Во оваа насока треба да се стремат раководителите за да ги мотивираат своите вработени. Мотивационите постапки треба да бидат насочени кон личните вредности, заслуги и компетенции за работата. Свеста дека личните вредности се во согласност со работата, ја поттикнува самодовербата на вработените. Раководителот особено треба да обрати внимание на овој момент во насочувањето на мотивацијата. Токму затоа личните вредности се од огромна важност како за работата така и за професионалниот ангажман, Čukić (2003).

И самото општество наметнува некои свои општоприфатени вредности и норми. Општествените вредности се усвоени социјални стандарди кои се понекогаш се судруваат со свеста на поединецот. Социјалните стандарди би требало да обезбедат функционирање на системот, Роровиќ (1974). Сложениот личносен интегритет не ги прифаќа сите наметнати општествени стандарди. Организацијата или работната група не може секогаш да наметнува работни вредности, бидејќи целите и вредностите можат да се разликуваат помеѓу вработените во работните групи и тимови во кои припаѓаат. Оваа состојба може да доведе до конфликти на работните места, а со тоа и до намалување на продуктивноста, Brewer (1999). Тоа всушност укажува на фактот за важноста на

вредностите и културните влијанија во организациите но и на сложеноста на овие односи кои не смеат да бидат занемарени. Според авторите Ellis & Dick (2000), со културата на организацијата не е лесно да се управува бидејќи треба да се влијание на верувањата и ставовите на луѓето. Сепак, формиранiot систем на работни вредности кај човекот има свој интегритет и истиот не дозволува промени под секаков вид на социјални влијанија.

Во Социјалната психологија на Рот и соработниците (1972), објаснет е процесот на социјализација во кој личноста и културата се среќаваат како главни носители. Личноста всушност е корисник на културата, преку заедничките усвоени вредности, ставови и норми таа ги унапредува сопствените интереси. Но личноста иако се јавува како консумент на културата, таа активно пристапува кон нејзино менување и прилагодување кон сопствениот личносен систем. Понатаму, секој процес кој се случува во помалите социјални системи е дел од процесот на меѓусебните влијанија на личноста и културата. Вредностите се едни од носечките елементи на целокупниот процес.

2.4. Поврзаност на работата, занимањата и работните вредности

Со оглед на истражувањата во областа на психологијата на трудот, не може, а да не се спомене поврзаноста помеѓу работата, изборот на занимања и работните вредности. Според Николоски (2005), во 30-тите години на минатиот век во САД за прв пат е објавен *Речник на занимањата*, изготвен од службата за вработување на САД. Во овој труд се опишани карактеристиките на работните места но и цртите и способностите потребни за нивно извршување. Од тогаш започнало систематско и сериозно ангажирање на стручни лица кои се занимавале со работата, работната ефективност и перформанса. Во овој период се извршени и бројни истражувања битни за психологијата на трудот како наука но важни и за индустрискиот развој. Менаџерите станале свесни за психолошките фактори кои влијаат на продуктивноста кај вработените и почнале сериозно да се занимаваат со обезбедување на услови за оптимална продуктивност кај вработените. Научните наоди од оваа област се содржани во следниве заклучоци:

- работното обнесување ретко е последица на едноставен однос причина – последица, тоа е повеќе определено од сложен низ на повеќе фактори;

- групите на работници развиваат нивни сопствени норми за однесување на членовите на групата, коишто се во интеракција со индивидуалните потреби на лицето и барањата на околината;

- симболите за престиж на работа и моќ влијаат на социјалната структура на овие работни групи;

- потребите и задоволството на секој поединец можат да се разберат во контекст на личниот живот;

- отпорот на работникот кон промени може да се смали ако се признаат нивните чувства и ако се вклучат во процесот на донесување на одлуки;

-работното место е социјален систем, не само за производство на добра и услуги, Николоски (2005).

Научните заклучоци во целост го опфаќаат сложениот однос и поврзаноста на најважните конструкти во областа на психологијата на трудот и психологијата на односи помеѓу луѓето, но тука всушност лежи и одговорот за поврзаноста на работата, изборот на занимања и работните вредности. Првиот заклучок ја потврдува сложеноста на односите на повеќето фактори, вториот заклучок зборува за потребите на поединецот и барањата на околината односно нивната интеракција која станува дел од културата на организацијата за која не може да се говори без да се споменат работните вредности, потоа престижот и моќта кои преставуваат работни вредности кај определени категории на лица кои не се задоволуваат со извршување на било каква работа. Од тоа зависи и самиот избор на занимање и професија. На крајот, работното место се определува како социјален систем што значи дека на работата треба да се гледа преку еден холоистички пристап во кој индивидуата и социјалната средина се меѓусебно поврзани категории.

Во работните организации луѓето кои извршуваат слични работи често се организирани во работни групи. И меѓусебната соработка на работниците зависи од вредностите кои тие ги поседуваат. Во истражувањата на Њуком според Šuković (1987), како заклучок стои дека заедничките вредности а со нив и заедничките интереси и цели, се едни од најважните фактори кои влијаат на дружењето и меѓучовечките односи на вработените во работните организации.

Занимањето се дефинира како група на поврзани, слични работи. Работното место пак се дефинира како збир на задачи кои се извршуваат од едно лице во една работна организација. Во анализата на работните места, се конкретизираат природата на работата, должноста и одговорноста, условите за работа, целите, особините, способностите и знаењата кои луѓето треба да ги поседуваат за да ја извршуваат соодветната работа, Đorđević (1976). Следствено на тоа, занимањето и работното место бараат соодветни компетенции, познавања и способности кои се однапред точно дефинирани. Секое работно место си носи

своја динамика и специфика на која можат да одговорат одреден број на луѓе соодветно подготвени за извршување на конкретните барања. Овие разлики на работните места претпоставуваат исти такви разлики кај личностите кои нив би ги извршувале. Значи, наставниците, докторите или банкарските службеници се занимања кои се сосем различни по својата природа, па оттаму природно би било да се очекуваат разлики кај личностите кои нив ги извршуваат. Личноста со своите потреби, вредности, ставови, интереси, цели, способности итн., се проектира преку извршувањето на бројните улоги меѓу кои се вбројува и работата. Оттука, различните занимања и улоги во кои се наоѓаат различни личности, меѓу другото би имале и различен систем на вредности кои се од посебен интерес во ова истражување.

„Успешно одбраното занимање е важна компонента на нашата животна рамнотежа и чувство на трајно задоволство во животот кое обично го нарекуваме среќа.“ Janežič & Radonić (1978).

2.5.Работните вредности и карактеристиките на занимањата во областа на образованието, здравството и економијата

Човекот од самото раѓање, затекнува некаков систем на вредности кој го прифаќа, а во периодот на формирање на својата личност истиот го обликува и интероризира некои нови вредности. Личноста претставува носител, создавач и реализатор на вредностите. Но личноста постои во општеството. Па според тоа и вредностите имаат индивидуална и општествена компонента. Во економијата зборуваме за вредноста на индивидуалниот труд и употребната вредност, кај моралот како вредност се споменуваат индивидуална совест и општествените норми, во областа на уметноста зборуваме за креативноста како вредност но и за процена на уметничката вредност на делото од страна на публиката. Највисока општествена и индивидуална вредност претставува личноста. Tanović (1972).

Вредностите во сите свои форми ги среќаваме и во полето на трудот и знаемањата. Човекот ја манифестира својата личност и индивидуалност во сите сфери на општественото живеење, па така и преку сопствената работа и личното занимање, тој се манифестира со сите свои одлики во социјалната средина.

Вредностите во економијата се јауваат со цел да ја подобрат економијата и бизнисот. Економистите, бизнисмените, политичарите, сите се стремат кон дефинирање и објаснување на нивните вредности. Економистите ги дефинираат вредностите преку односите со потрошувачите, интегритетот и социјалната одговорност, но на крајот, тие се насочени кон валоризација на работите. Вредностите во економијата се подложни на еден механички процес на материјализацијата на сите односи и врски со социјалната средина, Klamer, (1999). Економските вредности се само еден вид на вредности кај човекот, кои се најчесто со инструментален карактер, Tanović (1972). Според тоа, екстринзичните работни вредности би биле комплементарни со економските вредности според претходно изнесеното, бидејќи целокупните односи во економијата се анализираат преку инструментално насочување кон главната цел, а тоа е

финансискиот бенефит. Колку личноста може да се пронајде помеѓу ваквите односи и врски со средината, зависи само од индивидуалните личностни карактеристики на поединците. Секој не би можел да се вклопи во ваквиот систем. За таа цел, изградениот систем на вредности и изградениот систем на работни вредности, ќе го насочат човекот кон одредено занимање чија структура би требало однапред добро да ја запознае.

Поседувањето на алтруизмот како високоизразена индивидуална и работна вредност е неопходен услов за занимањето – доктор. Хипократовата заклетва која настанала уште во 4 в.п.н.е., се уште постои, а нејзиното почитување е неопходен услов за работа на сите доктори. Суштината на Хипократовата заклетва се состои од низа хумани вредности кои лекарите мора да ги почитуваат и применуваат во работата. Неколкупати ја потенциравме врската помеѓу работните вредности, личноста и средината. Врз работните вредности влијателни се и условите за работа. Во истражувањето на Fatima & Ahmad (2008), испитувана е врската помеѓу работните вредности и карактеристиките на личноста кај докторите во јавни и приватни болници. Заклучокот укажува дека когнитивните, афективните и инструменталните работни вредности се многу поизразени кај докторите во приватниот сектор. Според тоа, изразеноста на работните вредности кои се потребни за занимањето -доктор, треба да се стимулираат инструментално преку условите за работа. Иако совесноста и непосредноста се присутни како црти на личноста кај докторите и во државниот и во приватниот сектор, важна е мотивацијата за работа која влијае врз целокупниот работен перформанс - особено важен во сферата на здравството и медицината.

Теоретичарите кои ги проучувале вредностите, заклучиле дека различните вредности се манифестираат со различен интензитет кај различните социјални групи, Rieken & Homans според Coughlan (1969). Различни социјални вредности различно се акцентирани во различни компании или институции. Индивидуите кои ги поистоветуваат своите вредности со истакнатите вредности на компаниите, се залагаат за остварување на целта која ја сметаат како заедничка, односно личностна и институционална цел. Во едно истражување во областа на

медицината на Bennis et al. според Coughlan (1969), се забележува дека професионализмот не е секогаш повразан со космополитизмот како вредносна ориентација. Професионалните медицински сестри се лојални кон институцијата во која работат иако не се секогаш космополитски насочени. Значи, доколку професионализмот е истакната вредносна ориентација на индивидуата, таа ги прифаќа и применува сите институционални истакнати вредности и барања. Професионалците можат да ги одвојуваат личните и институционалните барања. Но дури и кај професионалците, издвоените вредности на институцијата, не смеат да бидат во конфликт со личните вредности. Професионалците можат да ги почитуваат и применуваат институционалните барања, потреби и вредности се додека тие одат во иста насока со личните потреби и вредности. Професионализмот е потребен за секое занимање.

Во истражувањето за структурата на работните вредности кај средношколските наставници според Coughlan (1969), се заклучило дека кај наставниците можат да бидат застапени следниве вредносни димензии и тоа: административен фокус кој е изразен преку насоченоста кон административната работа, потоа димензијата во која е нагласена наставната работа, насоченост кон почитување на авторитарноста, насоченост кон социјален развој и насоченост кон меѓусебна поддршка изразена преку интерперсоналните релации. Која вредносна димензија ќе биде најзастапена, зависи од индивидуата, односно од карактеристиките на личноста. Насоченоста кон било која вредносна димензија наставникот ќе ја проектира на работното место, а определбата кон соодветна димензија зависи од многу фактори, пред сè средински и мотивациони.

Во описот на работни места, дадени се неопходните предуслови потребни за извршувањето на работните задачи од соодветното занимање, детализирани во Националната класификација на занимањата во согласност со Меѓународната стандардна класификација на занимањата. Во Националната класификација на занимањата на Р. Македонија се издвоени посебни критериуми за групирање на работата и тоа според видот, предметот и сложеноста на работата и работните задачи. Во областа на здравството, стручњаците се занимаваат со истражување и

примена на знаењето во истата област, стручњациите од областа на образованието предаваат теорија и пракса од една или повеќе дисциплини на различни нивоа, спроведуваат истражувања и сл. , а економистите се занимаваат со економски и бизнис проблеми, Национална класификација на занимањата (2011).

За важноста работата во животот на човекот, Маркс ја доловува суштината во една мисла:

„Работата е непосредна манифестација на животот“, - Маркс, според Janežič & Radonić (1978).

2.6. Работата како есенцијална манифестација на човекот

Дејствувањето на човекот се согледува преку неговите постапки, однесување, говор, учење, работење. Психичките процеси, особини и состојби кај секој човек претставуваат целина. Секој збор, секоја работа или постапка, претставува манифестација на психичките процеси, особини и состојби кои се својствени за човекот во даден момент, Šuković (1987). Ако се вратиме назад во историјата, ќе забележиме како човекот вложувал напори за да ги прилагоди алатите кои ги користел непосредно во работата, според своите физички и антропометриски карактеристики. Човекот прави сè за успешно да ја обавува својата работа и да ја контролира средината во која живее, Štajnberger (1980).

На трудот не може да се гледа како на изолирана категорија без да се спомене човекот со своите карактеристики или пак социјалната средина. Бидејќи трудот најчесто се одвива во социјална средина, социјалното влијание е важно за продуктивноста и за прилагодувањето на човекот на условите за работа. Ефикасноста во работата не може да се постигне само со прилагодување на работникот на работата туку и обратно, преку прилагодувањето на работата на човекот, Николоски (2005). Имено Тејлор според Николоски (2005), во своето дело го предлага следново:

- секое работно место внимателно да се проучи за да се одреди оптималниот начин за вршење на задачите;
- работниците да се одберат според карактеристиките што се поврзани со работата;
- работниците внимателно да се обучат за вршење на работата и
- работниците да се наградат за нивната продуктивност за да се охрабри високото ниво на перформанса.

Човекот во својот живот треба да изврши избор на занимање преку кое најдобро ќе ја манифестира својата индивидуалност односно најлесно ќе ја

проектира својата личност. Работата на поединецот треба да му овозможи поле за интеракција со социјалната средина но и простор за самоактуелизација. Авторот Greenberg (2005), обратил особено внимание на мотивацијата и почитувањето на потребите на луѓето во работни услови. Луѓето поголемиот дел од времето го посветуваат токму на работата која треба да се сфати како суштинска област во животот на човекот. Кога сите овие предуслови ќе бидат запазени, тогаш човекот би можел да се чувствува комплетно реализиран на работното место а со тоа и работната продуктивност би била оптимална. Кога зборуваме за човекот и работата, секогаш треба да обратиме внимание на сите карактеристики на личноста и на конкретната работа или занимањето. Во овој труд се разгледува поврзаноста на работните вредности (од аспект на личноста) со занимањата (од аспект на работата) како важни фактори во целокупниот однос на работата и личноста.

2.7.Работните вредности, занимањата и полот

Улогата на полот во областа на работните вредности е повеќепати забележана. Во најмала рака, полот се смета како влијателна релевантна варијабла во многу истражувања. Во конкретно истражување, интересна е поврзаноста на работните вредности со полот и занимањето. За да може да се објасни нивниот сложен однос, првенствено ќе бидат презентирани заклучоци од некои истражувања по однос на овие прашања.

Во контекст на презентираното, истражувачите во една голема Австралиска компанија, дошле до заклучок дека кај жените се поизразени работните вредности кои се поврзани со односите помеѓу луѓето, додека кај мажите доминирале работните вредности кои се однесуваат на примањата, статусот и престижот. Работното искуство е влијателна релевантна варијабла во ова истражување, Neil & Snizek (1987).

Во друго истражување, добиените резултати исто така укажуваат на разлики во работните вредностите кај двата пола кои особено се влијателни во изборот на професија. Така на пример жените се повеќе насочени кон социјалните професии и професиите кои бараат непосреден контакт со луѓе, за разлика од мажите кои повеќе преферираат работа поврзана со машини, компјутери, математика и физичка работа. И кај двата пола се забележува висока изразеност на вредностите кои се однесуваат на семејните потреби, креативноста, образованието и престижот. Економските, правните и артистичките професии се еднакво атрактивни и за двата пола. Jozefkovich, Barber & Eccles (1993).

Во истражувањето на Harpaz & Fu според Braun (2002), стои дека жените од Израел, Германија, Америка и Јапонија придаваат помала значајност на работата за разлика од мажите. Истражувачите претпоставуваат дека жените се повеќе

насочени кон семејните обврски и функции па затоа им даваат повеќе значење. Според Braun, полот игра голема улога во кариерата кај индивидуите кои се држат до социјалните вредности бидејќи во нив е содржано влијанието на половите предрасуди и стереотипи. Кај жените кои држат до општоприфатените социјални вредности, изборот на професија ќе биде порестриктивен за разлика од изборот на мажите.

Крос-културалните истражувања на Schwartz & Rubel (2005) во повеќе од 70 земји укажуваат на половите разлики во вредносниот систем кај луѓето.

Schwartz (2006), во своите истражувања заклучува дека жените повеќе се насочени кон експресивните, т.е. личносно ориентирани улоги за разлика од мажите кои се повеќе инструментално насочени кон извршување на работните задачи.

Во повеќе истражувања каде што се споменува врската помеѓу полот и работните вредности, како влијателни релевантни варијабли се опфатени семејниот статус, родителските обврски и возраста. И мажите и жените заедно, обично избираат две интринзични работни вредности, а тоа се можност за учење нови работи и можност за искористување на способностите. Жените избираат поголем број на интринзични вредности. Половите разлики во работните вредности се ситуациони. Така на пример, родителството силно влијае на изборот на интринзични работни вредности особено кај жените. Но во литературата по однос на прашањата за поврзаност на работните вредности со полот има доста недоследности и контрадикторности. Едниот извор на контрадикторност во основа е идеолошки и се заснова на традиционалните психоаналитички и функционалистички перспективи кои се однесуваат на разликата на половите улоги. Во овие заклучоци се истакнува интринзичната заснованост на мотивираноста на работниците да се насочат кон остварување на долгорочните цели. Според нив, разликите кај мажите и жените потекнуваат од различните интероризирани потреби во детството, кои се манифестираат во разлики во перцепцијата за постигнување и разлики во работните вредности. Според поновите истражувања, овие традиционални перспективи треба да се

преиспитаат. Во една од најиздржаните студии во оваа област, произлезена од истражувачите Linsay & Knox, следи заклучокот дека жените повеќе се насочени кон интринзичните награди за разлика од мажите. Но поделбата на интринзични и екстринзични работни вредности не е секогаш иста кај сите истражувачи и тука може да настане забуна во генералните заклучоците за половата разлика во изборот на работни вредности според Haris & Earle (1986).

Половата разлика во доменот на социјалните системи каде што се опфатени и различните занимања, сепак постои. Авторот Millward (2005), укажува на влијанието на фамилјарните и половите улоги во кариерниот развој на поединецот. Професорот Хофстед како меѓународен истражувач на културата, ја издвоил димензијата маскулизам-феминизам преку која се изразува степенот на разграниченост на половите улоги во социјалните системи. Во некои општества постои остра поделеност на социјалните улоги со доминација на машката полова улога како на пример во Италија, Германија, Велика Британија, Јапонија и Јужна Африка. Во овие земји клучни изразени вредности се постигнувањето, индивидуалното одлучување, амбицијата, предизвикот и натпреварувањето. Холандија и Скандинавските земји се општества со доминантна женска улога. Во нив, клучни вредности се кооперацијата, групното одлучување, пријателските односи, грижа за послабите, грижа за околината. Сите култури на различен начин ги дефинираат половите улоги и меѓу нив забележителни се разлики и во системот на доминантните вредности. Таканаречените машки општества се повеќе насочени кон натпревар додека феминистички ориентираните општества се повеќе кооперативни и згрижувачки, Сарџоска (2009).

Како сублимат од споменатите истражувања, се смета дека постои изразена полова разлика која се манифестира преку изборот на професија, но и преку изразеност на поедини работни вредности карактеристични за мажите или жените. Во формирањето на работните вредности кај момчињата и девојчињата, социјалните влијанија од околината имаат големо значење. Односот помеѓу мажите и жените е еден од најважните односи во социјалната сфера. Родот преставува есенцијален дел од нашиот идентитет.

„ При секое разгледување на влијанието на полот врз кое и да е социјално однесување, треба да се има во предвид дека станува збор за еден вид „носечка варијабла“ која рефлектира поширок опсег на физички, социјални и лични разлики... Понекогаш, може да се јават поради биолошките разлики меѓу мажите и жените, другпат поради различните диспозициски склоности што се непосредно поврзани со начинот на нивната социјализација во средината во која живееле, а некогаш и поради разликите во поглед на она што се смета за соодветно или прифатливо однесување за мажите и за жените во определени ситуации.“ Поповски (2005).

Заклучокот на Поповски за половите улоги, многу точно и јасно ја доловува суштината на полот во социо-културен контекст. Во согласност со заклучоците од претходните презентирани истражувања, во општествата каде што има јасна поделба на половите улоги, истите ќе бидат манифестирани во сите сфери на социјалното живеење и дејствување. Во општествата со изразени традиционални патријахални уредувања, полот и родот се изедначуваат, односно социјалните улоги се предодредени од биолошките карактеристики на луѓето.

3. Релевантни емпириски истражувања

Познавањето на работните вредности е многу важно за да може да се разбере човековото однесување во различни професионални ситуации. Во претходните наслови во кореспонденција со заклучоците од бројните истражувања во оваа област, беа јасно издвоени разликите на основните и работните вредности кај различните категории на луѓе. Значи, кај луѓето со различни занимања постојат значајни разлики по однос на работните вредности. Во литературата се прави разлика помеѓу основните вредности и специфичните вредности. Но нивната поврзаност се разгледува на различни начини. Според едното гледиште, вредностите имаат специфична структура од која произлегува сличноста помеѓу основните вредности и работните вредности. Според другото гледиште, работните вредности произлегуваат од основните вредности кои се проектираат на работните места Roe (1999).

Во денешново модерно време, истражувањата за работните вредности се доста актуелни. Промените во современиот пазар на трудот резултираат со зголемување на побарувачката за флексибилност во однос на работата. Сегашните истражувања се насочени кон испитување на поврзаноста на работните вредности кај невработените со нивниот однос кон флексибилноста на работата. Во склоп на Теоријата за самодетерминација, насоченоста кон интризичните работни вредности е позитивно поврзана со обуките и флексибилноста на исплаќањето на платите, додека насоченоста кон екстринзичните работни вредности е негативно поврзана со овие две категории на варијаблата - работна флексибилност Anja Van den Broek (2009). Беше напоменато дека интризичните работни вредности се обично позастапени кај жените отколку кај мажите, Lindsay & Knox според Harris & Earle (1986).

Miller (1974) според Dagenais (1998), направил категоризација на WVI прашалникот на Супер со 15 категории на екстринзични и интризични работни вредности. Екстринзичните работни вредности се насочени кон исходите од работата - материјалните награди како приход, можности за напредување и

статус. Интринзичните работни вредности се фокусираат на процесот на работа - нематеријални награди кои го одразуваат интересот во работата, потенцијалот за учење и можноста за напредување и статус.

Независноста, вариететот и постигнувањето се вредности кои можат да се третираат и како екстинзични и како интринзични работни вредности.

Во едно истражување направена е анализа на работните вредности кај мажите и жените коишто се вработени. Во предвид се земени 5 работни димензии: интринзични, екстринзични, адекватни работни ресурси, уверувања и односи со колегите. Се дошло до заклучок дека разликата помеѓу работните вредности кај мажите и жените може да доаѓа и од семејниот статус. Добиените податоци од истражувањето говорат дека жените кои имаат формирано семејство со деца, очекуваат намалено работно време и намалени работни обврски за разлика од мажите, Kaufman and Feters (1980).

Според психоаналитичките теории, жените повеќе се поврзуваат со луѓето отколку мажите. Мажите се поавтономни и тие се поголеми индивидуалисти (Chodorov, 1990) според Schwartz (2006). Жените се повеќе насочени кон моралот, грижата кон другите и одговорноста за разлика од мажите кои се повеќе насочени кон правата и фер-односот. Жените најверојатно се грижат повеќе за доброто на групата во која припаѓаат додека мажите се борат за статус и сила. Parsons and Bales (1985) според Schwartz (2006) заклучиле дека жените повеќе се насочени кон експресивните, личносно ориентирани улоги, за разлика од мажите кои се инструментално насочени кон извршување на задачите како што беше и претходно образложено. На половата динстинкција влијание и социјализацијата која е изразена преку различните начини на воспитување на момчињата и девојчињата со цел да заземат различни општествено очекувани улоги.

Разлики во работните вредности постојат и кај учениците кои се определиле за различни средни училишта според истражувањето на Николоски, Николоски (1996). Кај учениците кои се запишале во гимназии, медицински и уметнички училишта, доминираат вредностите искористување на способностите, постигнување и развој. Кај учениците од машинските училишта доминираат вредностите физичка активност и ризик. Вредностите естицизам и творештво се

подоминантни кај учениците од уметничките училишта додека вредноста алтруизам има најголемо значење кај учениците од здравствена насока. Работните вредностите беа дефинирани како релативно трајни диспозиции кои се формираат во младоста, па според тоа, работните вредности присутни кај средношколците би требало да бидат присутни и кај возрасните, но секако можна е промена во интензитетот на нивната изразеност како и истакнување на некои нови вредности настанати под влијание на интеракцијата помеѓу личноста и социјалната средина. Сепак структурата на системот на работни вредности не може многу да се промени.

Според истражувањата на Сентерс, работниците со „бели крагни“ (службениците или менаџерите), придаваат важност на интелектуалната стимулација и естетиката додека работниците со „сини крагни“ (физичките работници), повисоко ги вреднуваат сигурноста и вариететот според Николоски (1996).

Во школската 1996-1997 година, во училиштето Governor Ferrer Memorial High School преку примена на WVI прашалникот на Супер со 15 вредности, како најистакнати вредности кај средношколските наставниците се забележани интелектуална стимулација, алтруизмот и постигнувањето според истражувањата изложени во трудот на Descallar (1998).

Во некои истражувања на Harris (1934) и Schaefer (1936), добиените податоци зборуваат дека теоретските вредности се високи кај студентите по инженерство, медицина, природни науки и социјални студии додека во други истражувања на Simpson and Simpson (1960), Stone (1933) и Tutton (1955) кај студентите по деловна администрација се забележани високи економски вредности според Николоски (1996). Индивидуалниот вредносен систем кај луѓето се разликува во со зависност од тоа во колкава мера преовладуваат одредени типови вредности.

Доколку кај некогo преовладуваат економските вредности, тогаш кај поединецот ќе преовладуваат потребите за заработка и обезбедување на материјални добра а секоја поединечна ситуација ќе биде разгледана од аспект

на корисност и практичност. Во едно истражување според Robbins (1991), направена е поделба на вредностите на:

1. *теоретски вредности* - се потенцира критичкото и апстрактното мислење;
2. *економски вредности* - нагласена е практичноста и корисноста;
3. *естетски вредности* - високо се проценува формата и хармонијата;
4. *општествени вредности* - акцентот е ставен на љубовта кон луѓето;
5. *политички вредности* - високо се проценува моќта и влијателноста;
6. *религиозни вредности* - се нагласува духовноста и светот како целина.

Индивидуалниот вредносен систем кај луѓето се разликува во согласност со тоа кои типови на вредности преовладуваат. Доколку се најизразени економските вредности, кај поединецот ќе преовладуваат потребите за заработка и стекнување на материјални добра, а секоја поединечна ситуација ќе биде проценета од аспект на корисност и практичност. Кај лицата кај кои се најизразени теоретските вредности во индивидуалниот вредносен систем, најдоминантни ќе бидат потребите за развој, учење и автономија на работното место. Овие шест споменати вредности се различно рангирани кај различни типови на професии.

Така на пример според Robbins (1991), кај свештениците, комерцијалистите и индустриските научници, овие шест вредности се рангирани на следниов начин:

свештеници	комерцијалисти	индустриски научници
религиозни	економски	теоретски
општествени	теоретски	политички
естетски	политички	економски
политички	естетски	естетски

теоретски	општествени	религиозни
економски	религиозни	општествени

Вредностите се појавуваат како на индивидуално така и на организационо ниво. Тие претставуваат основа на организационата култура. Всушност вредностите во организационата култура претставуваат индивидуални вредности кои се прифаќаат од страна на повеќето вработени а со тоа влијаат на однесувањето на вработените во целата организација.

Во истражувањата на Normille (1967), најдени се значајни разлики во вредностите помеѓу различни групи на занимања. Свештениците имале највисоки скорови на алтруизмот а најниски на материјалните добра. Психијатрите, правниците и инженерите имале повисоки вредности на интелектуалната стимулација отколку наставниците, додека наставниците повисоко ја вреднувале сигурноста отколку психијатрите и психолозите според Николоски (1996).

Стабилноста, развојот и промената на системот на работните вредности зависи и од начинот на живот кај човекот. Кај адолесцентите врз развојот на системот на работни вредности влијае животниот стандард и работниот ангажман. Истражувачите во оваа област, ја истражувале улогата на вредностите во аспирацијата и изборот на професија. Исто така направени се бројни истражувања од аспект на мотивацијата и работните вредности кои се присутни кај адолесцентите а подоцна се манифестираат во изборот на професија. Забележителни се податоците од истражувањата на Супер, Шверко, Браун, Рокич, кои укажуваат на тоа дека работните вредности играат клучна улога во изборот на кариера како и во професионалниот развој, покрај интересите, потребите и личните насоки. Според истражувањата на Браун, системот на работни вредности се развива и менува во согласност со делувањето на личноста во околината. Како заклучок од извршените истражувања според двајцата истаржувачи Супер и Браун, работните вредности претставуваат патоказ во изборот на идна професија кај младите според Koković и Lazar (2004).

За работните вредности постојат истражувања каде истите се сметаат за влијателен фактор за мотивацијата за работа, задоволството од работа, квалитетот на работниот перформанс и групирањето на вработените според нивните способности и квалитети. Според овие истражувања, луѓето се позадоволни и повеќе мотивирани за работа доколку нивните работни вредности се компатибилни со работните вредности кои се преферираат од страна на работната организација или пак работниот тим. Оваа идеја потекнува од Супер според кој задоволството од работа и пошироко задоволството во животот се поврзува со способностите на човекот, неговите интереси, цртите на личноста и вредностите. Поврзаноста на овие конструкти е централна за кариерниот развој. Истражувањата за поврзаноста на работните вредности и специфичните професионални преференци објаснуваат како луѓето го вршат изборот на професија според Berings (2004).

Работните вредности се анализираат од аспект на работниот ангажман на човекот. Работата не може да се издвои од работните вредности. Според Petz (1992), работата се дефинира како целисходна и организирана човекова активност насочена кон постигнување на некои корисни дејствија со кои се задоволуваат различните индивидуални, но и општествени потреби. Преку работата се остварува социјалната интеракција со соработниците, таа претставува извор на општествен статус и престиж, но исто така има и големо интринзично значење за индивидуата како извор на идентитет, самопочит и самоактуелизација. Според тоа, работата претставува централна човекова вредност и еден од главните фактори во формирањето и развојот на поединецот во општеството. Ова гледиште каде што се издвојува работата како централна човекова вредност е опишано во трудот на Proković, Miliša i Knez (2009). Според заклучоците во нивниот труд, постои разлика помеѓу работните вредности кои се формираат пред поединецот да стапи во работен однос и професионалните вредности кои се формираат откако поединецот ќе стапи во работен однос. Врз професионалните работни вредности, може да влијание и работниот стаж на поединецот во работната установа. Сепак, структурата на изградениот систем на работни вредности има свој интергитет врз кој не може многу да се влијае.

Разликите во системот на работни вредности, беа анализирани од аспект на занимањата и полот, а како сублимат на целокупниот теоретско – емпириски приказ на резултатите од бројните истражувања, следат заклучоците дека системот на работни вредности е различен кај мажите и жените кои имаат различни занимања. Кон овој заклучок ги придружуваме и научните согледувања каде што се потенцираат социјално-личносните интеракции како главна детерминанта на секоја нова димензија, социјална или индивидуална.

4. Методологија на истражувањето

4.1. Варијабли на истражувањето

Во истражувањето се опфатени 3 варијабли со повеќе категории.

Варијабла 1: Занимање. Занимање е група на слични работи коишто можат да се најдат во неколку организации, Николоски (1996). Варијаблата - занимање во истражувањето е застапена со 3 категории кои ги претставуваат наставниците во средно училиште, службениците во банка и докторите по медицина. Оваа варијабла е *квалитативна, атрибутивна, организмена*.

Варијабла 2: Пол. Полот се однесува на биолошките и физиолошките карактеристики кои ги дефинираат мажите и жените, Јованова (2011). Варијаблата – пол е застапена со две категории: мажи и жени. Оваа варијабла е *квалитативна, атрибутивна и организмена*.

Варијабла 3: Работна вредност. Под работни вредности се подразбираат релативно трајни цели коишто луѓето настојуваат да ги остварат преку својата работна улога, Николоски (1996). Варијаблата - работна вредност е застапена со 12 категории и тоа: креативност, менаџмент, постигнување, односи со претпоставените, животен стил, сигурност, односи помеѓу вработените, естецизам, престиж, независност, економско обезбедување, алтруизам. Оваа варијабла претставува *бихејвиорална варијабла* во истражувањето.

Релевантни варијабли

Релевантни варијабли во истражувањето ќе бидат *семеен статус и возраст*. Релевантната варијабла *семеен статус* се одржуваше константна преку присуството на само една нејзина категорија, односно лица кои формирале семејство со деца. Во делот релевантни истражувања, беше акцентирана варијаблата *семеен статус* и родителство како влијателна варијабли во повеќето истражувања од оваа област. Возраста исто така е варијабла која може да влијае на варијаблата *работни вредности*, бидејќи како што напоменавме, работните

вредности иако се релативно стабилни диспозиции кои се формираат во младоста но на нив можат да влијаат културните односно срединските фактори. Со текот на времето, тие влијанија оставаат печат во личноста, бидејќи личноста и социјалната средина се во постојана интеракција. *Возраста* како релевантна варијабла се одржуваше константна преку присуството на само една нејзина категорија, односно беа опфатени лица од 38 до 55 годишна возраст, лица во најпродуктивна возраст кои веќе формирале семејства со потомство, а сеуште се во работен однос.

4.2. Истражувачки хипотези

Врз основа на бројните емпириски истражувања Harris (1934), Schaefer (1936), Normille (1967), Simpson and Simpson (1960), Stone (1933) и Tutton (1955) според Николоски (1996); Schwartz (2006), Kaufman and Fetters (1980), Descallar (1998), Cooper, Arkkelin&Tiebert (1994) во областа на работните вредности, може да се заклучи дека постојат разлики во работните вредности кај луѓето со различни занимања, но исто така постојат разлики во работните вредности кај мажите и жените. Резултатите од споменатите истражувања оставиле простор за продлабочување на истражувањата во оваа област.

Според наведените емпириски истражувања на Schwartz (2006), жените повеќе се насочени кон експресивните личностно ориентирани улоги за разлика од мажите кои се инструментално насочени кон извршување на задачите. Според тоа може да се заклучи дека на вработените жени им се поважни односите со претпоставените и односите помеѓу вработените за разлика од вработените мажи кои се насочени кон економското обезбедување и независност во повеќето општества каде што се прави родова разлика.

Во согласност со наведените истражувања на Harris (1934), Schaefer (1936), Normille (1967), Simpson and Simpson (1960), Stone (1933) и Tutton (1955) според Николоски (1996), работните вредности зависат и од изборот на занимањето. Така

на пример менаџментот како работна вредност би се очекувало да доминира кај банкарските службеници, алтруизмот да е најизразен кај докторите но може да биде високо изразена вредност и кај наставниците, додека пак креативноста би била најизразена кај наставниците. Интелектуалната стимулација во истражувањата е забележана како високо изразена вредност кај повеќето занимања и според тоа не се очекува да се јави статистички значајна разлика по однос на оваа вредност кај банкарските службеници, докторите и наставниците. Разноврсноста како вредност се забележува кај вработените со “сини крагни” но не се забележува како високо рангирана вредност кај занимањата кои бараат високо образование. Вредноста работни услови исто така не се забележува како високо рангирана вредност кај повеќето занимања кои бараат високо образование. Според тоа, WVI -прашалникот (WVI, Super, 1970) ќе биде скратен по однос на вредностите интелектуална стимулација, разноврсност и работни услови, бидејќи кај овие вредности не се очекува да се јави статистички значајна разлика помеѓу групите на испитаници кои треба да бидат опфатени со истражувањето.

Според тоа, во конкретното истражување кое треба да следи, ги постулираме следниве хипотези:

X1. Кај мажите се поизразени работните вредности економско обезбедување и независност додека кај жените се поизразени работните вредности односи помеѓу вработените и односи со претпоставените, не постојат полови разлики во однос на вредностите креативност, менаџмент, постигнување, животен стил, сигурност, естецизам, престиж и алтруизам.

X.2. Кај наставниците се поизразени работните вредности креативност и сигурност; кај банкарските службеници се поизразени работните вредности менаџмент и престиж; кај докторите се поизразени работните вредности алтруизам и животен стил, не постојат разлики по однос на занимањата за вредностите постигнување, односи со претпоставените, односи помеѓу вработените, естецизам, независност, економско обезбедување.

X.3. Полот и занимањето се интеракциски поврзани со работните вредности.

ПХ1. Креативноста е најмногу изразена кај жените наставници, а најмалку изразена, кај мажите банкарски службеници.

ПХ2. Менаџментот е најмногу изразен кај мажите банкарски службеници, а најмалку изразен, кај жените наставници.

ПХ3. Постигнувањето е најмногу изразена вредност кај мажите банкарски службеници, а најмалку изразена, кај жените наставници.

ПХ4. Односите со претпоставените е најмногу изразена вредност кај жените банкарски службеници, а најмалку изразена, кај мажите доктори.

ПХ5. Животен стил е најмногу изразена вредност кај жените доктори, а најмалку изразена, кај мажите наставници.

ПХ6. Сигурноста е најмногу изразена кај жените наставници, а најмалку изразена, кај мажите банкарски службеници.

ПХ7. Односи помеѓу вработените е најмногу изразена вредност кај жените банкарски службеници, а најмалку изразена вредност, кај мажите доктори.

ПХ8. Естецизмот е најмногу изразен кај жените наставници, а најмалку изразен, кај мажите банкарски службеници.

ПХ9. Престижот е најмногу изразен кај мажите банкарски службеници, а најмалку изразен, кај жените наставници.

ПХ10. Независноста е најмногу изразена кај мажите доктори, а најмалку изразена, кај жените наставници.

ПХ11. Економско обезбедување е најмногу изразена вредност кај мажите банкарски службеници, а најмалку изразена вредност, кај жените наставници.

ПХ12. Алтруизмот е најмногу изразен кај жените доктори, а најмалку изразен, кај мажите банкарски службеници.

5. МЕТОД

5.1. Испитаници

За потребите на истражувањето беше формиран пригоден примерок. Во предметната популација беа опфатени мажи и жени од споменатите занимања. Поточно, во примерокот беа опфатени 30 жени наставници, 30 жени доктори по медицина, 30 жени банкарски службеници, 30 мажи наставници во средно образование, 30 мажи доктори по медицина и 30 мажи банкарски службеници. Сите испитаници беа со високо образование.

1. Структура на мостра

Табела 1. Дистрибуција на мостра според пол, занимање и возраст

Пол	f	возраст	f	занимање	f
Машки	90	до 42	87	Наставник	60
Женски	90	43-49	56	Банкар	60
		50 +	37	Доктор	60
Вкупно	180	Вкупно	180	Вкупно	180
Пол	занимање			Вкупно	
	Наставник	Банкар	Доктор		
Машки	30	30	30	90	
Женски	30	30	30	90	
Вкупно	60	60	60	180	
Пол	возраст			Вкупно	
	до 42 г.	од 43-49	50 +		
Машки	39	32	19	90	
Женски	48	24	18	90	
Вкупно	87	56	37	180	
Занимање	возраст			Вкупно	
	до 42	од 43-49	50 +		

Наставник	32	19	9	60
Банкар	36	16	8	60
Доктор	19	21	20	60
Вкупно	87	56	37	180

Во примерокот беа опфатени вкупно 180 испитаници кои беа селектирани според полот и тоа 90 жени и 90 мажи. Вториот критериум за селекција на мострата беше занимањето на испитаниците кои беа селектирани во три групи и тоа 60 наставници во средно образование, 60 банкарски службеници и 60 доктори по медицина. Направена е класификација на мострата според возраста како релевантна варијабла во истражувањето. Примерокот го сочинуваа во најголем број испитаници до 42 години и тоа 48% од примерокот, потоа испитаници од 43 до 49 години застапени со 31% и најмал број на испитаници над 50 годишна возраст или 21% од испитаниците.

5.2. Мерни инструменти

Истражувањето се базираше на квантитативниот метод односно прибирањето на податоците се одвиваше преку примена на WVI - прашалникот на авторот Супер, (Super, 1970), поточно верзијата која мери 15 работни вредности и тоа креативност, менаџмент, постигнување, односи со претпоставените, животен стил, сигурност, односи помеѓу вработените, естецизам, престиж, независност, економско обезбедување, алтруизам, интелектуална стимулација, разноврсност и работни услови. Прашалникот беше преведен на македонски јазик но скратен по однос на работните вредности интелектуална стимулација, разноврсност и работни услови, бидејќи кај овие вредности во согласност со релевантните емпириски истражувања, не беше очекувано да се јави статистички значајна разлика помеѓу групите испитаници. Прашалникот се пополнува така што субјектите треба да го искажат степенот на важност на тврдењата за нив, на една

петстепенна скала. Прашалникот се состои од 45 тврдења, односно по 3 тврдења за секоја вредност од дванаесетте работни вредности на петстепената скала од Ликертов тип, почнувајќи од 1 (неважно) до 5 (многу важно). Минималниот скор за секоја работна вредност изнесува 3, додека максималниот скор за секоја вредност изнесува 15. Според Super (1970), вредностите во WVI-прашалникот се извлечени од Студијата за вредностите на Allport-Vernon-Lindsey (1970). Содржинската валидност на прашалникот се темели и на сличностите на Суперовата листа на работни вредности со работните вредности и потреби според Dawis and Lofquist (1984). Психометриските показатели при тестирањето на инструментот на примерок од 426 студенти покажале дека скоро сите студенти позитивно ги рангирале вредностите односно многу ретко се забележува некоја од вредностите да биде категоризирана како невжна. Внатрешната конзистентност односно вредностите на α коефициентите за сите скали се движат од 0,70 па нагоре, што укажува на висока внатрешна конзистентност на инструментот. Коефициентите на внатрешната конзистентност (Kronbah α) во табела 2, на истражувачкиот примерок покажуваат дека осум од дванаесетте субскали од WVI – прашалникот се со ниска и неприфатлива внатрешна конзистентност додека четири се со прифатлива внатрешна конзистентност, што значи дека при извршувањето на понатамошни пресметки, добиените резултати треба да се разгледуваат со резерва. WVI – прашалникот е даден во прилог бр.1 на крајот од трудот.

Табела 2. Коефициентите на внатрешна козистентност (Kronbah α)

<i>Варијабла</i>	α коэф.
Креативност	0,66
Менаџмент	0,48
Постигнување	0,60
Односи со претпоставените	0,49
Животен стил	0,26

Сигурност	0,31
Односи помеѓу вработените	0,41
Естетизам	0,51
Престиж	0,50
Независност	0,50
Економско обезбедување	0,61
Алтруизам	0,60

5.3.Тек на истражувањето

Истражувањето беше спроведено од страна на истражувачот на работните места на учесниците. На испитниците им беше предочено дека прашалникот е анонимен и дека треба самостојно да го пополнат, исклучиво според лична процена. Прибирањето на податоците се одвиваше во периодот од јуни 2013 па сè до почетокот на месец октомври 2013.

5.4.Статистичка обработка на податоците

Во истражувањето беа поставени три истражувачки хипотези и дванаесет потхипотези и истите беа тестирани преку примена на двонасочна АНОВА. При обработка на податоците беше користена компјутерската програма за статистичка обработка SPSS, верзија 17.

6. РЕЗУЛТАТИ

1. Основни статистички податоци за работните вредности

Табела 3. Дескриптивни статистики за варијаблата-работна вредност

Работни вредности	Минимален скор	Максимален скор	М	SD
Креативност	5	15	12,23	1,935
Менаџмент	5	15	11,22	2,102
Постигнување	7	15	12,81	1,893
Односи со претпоставените	5	15	12,09	2,089
Животен стил	4	15	11,37	2,049
Сигурност	5	15	12,31	1,791
Односи помеѓу вработените	6	15	12,13	1,876
Естецизам	3	15	9,99	2,395
Престиж	6	15	11,33	2,050
Независност	7	15	12,26	1,861
Економско обезбедување	5	15	12,01	2,174
Алтруизам	7	15	12,53	1,910

Во табела 3, прикажани се основните статистички показатели за работните вредности. Дадени се 12 -те работни вредности, забележаниот најнизок односно највисокиот максимален скор за секоја работна вредност. Прикажани се аритметичките средини и стандардните отстапувања. Од табелата се забележува дека најниско вреднувана е работната вредност естетизам, потоа работната вредност менаџмент, а веднаш по нив се вредностите престиж и стил. Кај сите испитаници, највисоко вреднувани се постигнувањето, алтруизмот, сигурноста и независноста.

II. Дескриптивни статистички податоци

Табела 4. Аритметички средини и стандардни отстапувања по групи

Пол	Машки		Женски		Вкупно	
Работни вредности	M	SD	M	SD	M	SD
Креативност	12,19	1,960	12,28	1,920	12,23	1,935
Менаџмент	11,40	2,182	11,03	2,014	11,22	2,102
Постигнување	12,54	1,897	13,08	1,862	12,81	1,893
Односи со претпоставените	11,68	2,263	12,51	1,819	12,09	2,089
Животен стил	11,48	1,862	11,26	2,226	11,37	2,049
Сигурност	12,08	1,868	12,53	1,691	12,31	1,791
Односи помеѓу вработените	11,83	1,909	12,42	1,805	12,13	1,876
Естетизам	10,03	2,325	9,96	2,476	9,99	2,395
Престиж	11,28	2,115	11,39	1,993	11,33	2,050
Независност	12,23	1,761	12,28	1,966	12,26	1,861
Економско обезбедување	11,97	2,185	12,06	2,174	12,01	2,174
Алтруизам	12,29	1,831	12,78	1,965	12,53	1,910

Работните вредности се различно рангирани од страна на испитаниците групирани според полот како варијабла во истражувањето. Тоа може да се забележи од прикажаните податоци во табела 4. Највисоко рангирани работни вредности и кај мажите и кај жените се постигнувањето и алтруизмот додека најниско рангирани се естетизмот и менаџментот. Односите со вработените и односите со претпоставените се поизразени работни вредности кај жените за разлика од мажите. Може да се забележи дека жените повисоко ги рангираат

повеќето работни вредности за разлика од мажите. Имено креативноста, постигнувањето, односите со претпоставените, сигурноста, односите помеѓу вработените, престижот, независноста, економското обезбедување и алтруизмот се поизразени вредности кај жените, додека кај мажите се поизразени само три од работните вредности и тоа: менаџмент, животен стил и естетизам

Кај жените се поизразени работните вредности постигнување, сигурност, односи со претпоставените, односи помеѓу вработените и алтруизам. Кај мажите е поизразена работната вредност менаџмент. Другите работни вредности се приближно слично подредени по интензитет и кај мажите и кај жените. Во првата хипотеза на истражувањето, беше очекувано дека поизразени работни вредности кај жените да бидат односите помеѓу вработените и односите со претпоставените додека кај мажите беше очекувано да бидат поизразени работните вредности економско обезбедување и независност, но истите се покажа дека се поизразени кај жените. Конкретни заклучоци по однос на истражувачките хипотези ќе следат по анализата на резултатите од примената на анализата на варијанса.

Табела 5. Аритметички средини и стандардни отстапувања според занимањето

Занимање	Наставник		Банкарски службеник		Доктор		Вкупно	
Работни вредности	М	SD	М	SD	М	SD	М	SD
Креативност	12,80	1,894	11,65	2,106	12,25	1,633	12,23	1,935
Менаџмент	11,12	2,171	10,97	2,050	11,57	2,070	11,22	2,102
Постигнување	12,60	1,915	13,05	1,845	12,78	1,923	12,81	1,893
Односи со претпоставените	11,67	2,440	12,53	1,845	12,08	1,871	12,09	2,089
Животен стил	11,45	2,411	11,23	1,969	11,42	1,740	11,37	2,049
Сигурност	12,40	1,618	12,25	2,039	12,27	1,716	12,31	1,791
Односи помеѓу вработените	12,13	1,909	12,05	1,961	12,20	1,783	12,13	1,876
Естетизам	10,75	1,874	9,05	2,709	10,18	2,244	9,99	2,395
Престиж	10,87	2,190	11,13	2,071	12,00	1,717	11,33	2,50
Независност	12,72	1,795	11,77	1,721	12,28	1,967	12,26	1,861
Економско обезбедување	11,17	2,195	11,93	2,313	12,93	1,604	12,01	2,174
Алтруизам	12,38	1,823	11,92	2,019	13,30	1,629	12,53	1,910

Во табела 5, се прикажани аритметичките средини и стандардните отстапувања на работните вредности групирани според занимањето. Од прикажаното можеме да заклучиме дека постојат разлики во рангирањето на работните вредности кај сите групи на испитаници селектирани според занимањето. Имено, креативноста е најизразена вредност кај наставниците

додека најниско рангирана е кај банкарските службеници. Постигнувањето пак е најизразено кај банкарските службеници иако високо котира како работна вредност и кај другите занимања. Односите со претпоставените се покажува како важна вредност за банкарските службеници каде што хиерархиската поставеност на работните места е најизразена за разлика од докторите и наставниците. Престижот и економското обезбедување пак се најизразени кај докторите, додека најмалку изразени се кај наставниците.

Во втората истражувачка хипотеза претпоставено беше дека кај наставниците ќе бидат поизразени работните вредности креативност и сигурност, кај банкарските службеници дека ќе бидат поизразени работните вредности менаџмент и престиж, додека кај докторите ќе бидат поизразени работните вредности алтруизам и животен стил, а дека не постојат разлики по однос на занимањата за вредностите постигнување, односи со претпоставените, односи помеѓу вработените, естецизам, независност, економско обезбедување. Според средните вредности како првични показатели, креативноста, независноста и естетизмот се поизразена вредности кај наставниците, додека престижот и алтруизмот се поизразени вредности кај докторите. Односите со претпоставените и постигнувањето се поизразени работни вредности кај банкарските службеници. Во согласност со резултатите од примената на анализата на варијанса, ќе следат точни заклучоци како што беше и претходно напоменато во погорниот текст.

Табела 6. Аритметички средини и стандардни отстапувања на испитаниците групирани според возраста

Возраст	до 42 г.		од 43-49 г.		од 50+ г.		Вкупно	
Работни вредности	М	SD	М	SD	М	SD	М	SD
Креативност	12,33	1,939	12,07	2,131	12,49	1,609	12,23	1,935
Менаџмент	11,13	2,188	11,13	2,200	11,57	1,725	11,22	2,102
Постигнување	12,62	1,806	12,86	2,075	13,19	1,793	12,81	1,893
Односи со претпоставените	12,00	2,074	11,95	2,252	12,54	1,850	12,09	2,089
Животен стил	11,18	2,160	11,52	1,916	11,57	1,994	11,37	2,049
Сигурност	12,40	1,528	12,13	2,175	12,35	1,751	12,31	1,791
Односи помеѓу вработените	12,05	1,731	11,82	2,150	12,78	1,635	12,13	1,876
Естетизам	10,10	2,353	9,50	2,551	10,49	2,168	9,99	2,395
Престиж	10,78	1,926	11,59	2,263	12,24	1,588	11,33	2,050
Независност	12,18	1,840	12,21	1,776	12,49	2,063	12,26	1,861
Економско обезбедување	11,89	2,170	11,98	2,316	12,35	1,975	12,01	2,174
Алтруизам	12,39	1,919	12,36	1,986	13,14	1,686	12,53	1,910

Во табела 6, прикажани се аритметичките средини и стандардните отстапувања на работните вредности на испитаниците групирани според возраста

во три групи и тоа: прва група до 42 години; втора група од 43 до 49 години; и трета група од 50 до 55 годишна возраст.

III. Резултати на истражувањето кои се однесуваат на истражувачките хипотези

Табела 7а. Аритметички средини и стандардни отстапувања кај работната вредност - креативност

Пол	Занимање	M	SD	N
Машки	Наставник	12,47	2,030	30
	Банкар	11,73	2,288	30
	Доктор	12,37	1,450	30
	Вкупно	12,19	1,960	90
Женски	Наставник	13,13	1,717	30
	Банкар	11,57	1,942	30
	Доктор	12,13	1,814	30
	Вкупно	12,28	1,920	90
Вкупно	Наставник	12,80	1,894	60
	Банкар	11,65	2,106	60
	Доктор	12,25	1,633	60
	Вкупно	12,23	1,935	180

Според прикажаните резултати во табела 7 а, креативноста како работна вредност е најмногу изразена кај жените наставници а најмалку изразена кај жените банкари. Според добиените средни вредности во однос на полот, креативноста е поизразена вредност кај жените, а во поглед на занимањето истата е најизразена кај наставниците.

Табела 7 б. Анализа од двонасочна АНОВА за вредноста креативност

Креативност	df	MS	F	p
Пол	1	,356	,099	,753
Занимање	2	19,850	5,548	,005
Пол и занимање	2	3,772	1,054	,351
Грешка	174	3,578		
Вкупно	180			

Според добиените резултати ($F(1; 174) = 0.099$; $p > 0.05$) не е најдена статистички значајна разлика помеѓу мажите и жените во поглед на креативноста што оди во прилог на претпоставката (дефинирана во Хипотеза 1) дека не постојат полови разлики во однос на оваа работна вредност.

Најдена е статистички значајна разлика помеѓу банкарите, наставниците и докторите во поглед на креативноста ($F(2, 174) = 5.548$; $p < 0,01$). Во хипотеза 2 беше постулирано дека истата како работна вредност е најизразена кај наставниците што значи дека добиениот наод ја потврдува претпоставената релација помеѓу занимањето и креативноста.

Интеракцискиот ефект на полот и занимањето врз креативност не е статистички значаен ($F(2, 147) = 1.054$; $p > 0.05$). Во првата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека креативноста е најмногу изразена кај жените наставници а најмалку изразена кај мажите банкарски службеници.

Согласно добиените резултати од анализата на варијанса, првата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврдува.

Табела 8 а. Аритметички средини и стандардни отстапувања кај работната вредност - менаџмент

Пол	Занимање	M	SD	N
Машки	Наставник	11,43	2,254	30
	Банкар	11,07	2,377	30
	Доктор	11,70	1,915	30
	Вкупно	11,40	2,182	90
Женски	Наставник	10,80	2,074	30
	Банкар	10,87	1,697	30
	Доктор	11,43	2,239	30
	Вкупно	11,03	2,014	90
Вкупно	Наставник	11,12	2,171	60
	Банкар	10,97	2,050	60
	Доктор	11,57	2,070	60
	Вкупно	11,22	2,102	180

Според статистичките показатели во табела 8 а, работната вредност менаџмент е најмногу изразена кај мажите доктори а како најмалку изразена вредност се забележува кај жените наставници. Средните вредности по однос на полот покажуваат дека менаџментот е поизразен кај мажите. Во согласност со добиените средни вредности во поглед на менаџментот, истиот се забележува како поизразен кај докторите за разлика од банкарите и наставниците.

Табела 8 б. Анализа од двонасочна АНОВА за вредноста менаџмент

Менаџмент	df	MS	F	p
Пол	1	6,050	1,365	,244
Занимање	2	5,850	1,320	,270
Пол и занимање	2	,817	,184	,832
Грешка	174	4,432		
Вкупно	180			

Анализата на варијанса покажува дека не е најдена статистички значајна разлика помеѓу мажите и жените во однос на менаџментот ($F(1,174) = 1.365$; $p > 0,05$). Според тоа, претпоставката дека мажите и жените не се разликуваат во поглед на менаџментот како работна вредност (во Хипотеза 1) се потврдува.

Исто така не е најдена статистички значајна разлика помеѓу наставниците, банкарите и докторите по поглед на менаџментот како работна вредност ($F(2,174) = 1.320$; $p > 0,05$). Во втората истражувачка хипотеза претпоставено беше дека менаџментот ќе биде поизразен кај банкарите па според тоа може да се заклучи дека овој дел од втората истражувачка хипотеза не се потврдува.

Интеракцискиот ефект на полот и занимањето врз менаџментот не покажува статистички значајна разлика ($F(2,174) = 0,184$; $p > 0,05$). Во втората истражувачка потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека менаџментот е најизразен кај мажите банкарски службеници а најмалку изразен кај жените наставници. Според добиените резултати од анализата на варијанса можеме да заклучиме дека втората потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврдува.

Табела 9 а. Аритметички средини и стандардни отстапувања кај работната вредност - постигнување

Пол	Занимање	M	SD	N
Машки	Наставник	12,03	1,752	30
	Банкар	12,57	2,063	30
	Доктор	13,03	1,790	30
	Вкупно	12,54	1,897	90
Женски	Наставник	13,17	1,931	30
	Банкар	13,53	1,479	30
	Доктор	12,53	2,047	30
	Вкупно	13,08	1,862	90

Вкупно	Наставник	12,60	1,915	60
	Банкар	13,05	1,845	60
	Доктор	12,78	1,923	60
	Вкупно	12,81	1,893	180

Работната вредност - постигнување се забележува како најизразена вредност кај жените банкари, а како најмалку изразена вредност - кај мажите наставници. Ова го заклучуваме во согласност со статистичките показатели во табела 9 а. Постигнувањето е поизразена вредност кај жените за разлика од мажите. Добиените резултати покажуваат дека согласно занимањето, постигнувањето е најизразена вредност кај банкарските службеници за разлика од наставниците и докторите.

Табела 9 б. Анализа од двонасочна АНОВА за вредноста постигнување

Постигнување	Df	MS	F	Sig.
Пол	1	12,800	3,722	,055
Занимање	2	3,072	,893	,411
Пол и занимање	2	12,117	3,523	,032
Грешка	174	3,439		
Вкупно	180			

Не е најдена статистички значајна разлика помеѓу мажите и жените во поглед на постигнувањето ($F(1,174) = 3.722$; $p > 0.05$). Во првата хипотеза претпоставивме дека не постојат полови разлики по однос на работната вредност – постигнување и овој дел од првата хипотеза се потврдува.

Исто така не е најдена статистички значајна разлика помеѓу наставниците, банкарите и докторите во поглед на постигнувањето ($F(2,174) = 3.072$; $p > 0.05$). Во втората истражувачка хипотеза беше претпоставено дека не постојат разлики

по однос на занимањето за вредноста – постигнување. Резултатот оди во прилог на оваа претпоставка (дефинирана во хипотеза 2).

Интеракцискиот ефект на полот и занимањето врз постигнувањето дава статистички значајна разлика ($F(2,174) = 3.523$; $p < 0,05$). Во третата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека постигнувањето е најизразена вредност кај мажите банкарски службеници а најмалку изразена вредност кај жените наставници. Според анализата на добиените резултати, третата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврдува.

Табела 10 а. Аритметички средини и стандардни отстапувања за работната вредност - односи со претпоставените

Пол	Занимање	M	SD	N
Машки	Наставник	10,80	2,772	30
	Банкар	11,93	2,050	30
	Доктор	12,30	1,601	30
	Вкупно	11,68	2,263	90
Женски	Наставник	12,53	1,697	30
	Банкар	13,13	1,408	30
	Доктор	11,87	2,113	30
	Вкупно	12,51	1,819	90
Вкупно	Наставник	11,67	2,440	60
	Банкар	12,53	1,845	60
	Доктор	12,08	1,871	60
	Вкупно	12,09	2,089	180

Статистичките показатели во табела 10 а, за работната вредност односи со претпоставените, покажуваат дека истата вредност е најизразена кај жените банкари, а најмалку изразена, кај мажите наставници. Односите со претпоставените е поизразена вредност кај жените за разлика од мажите. Според

занимањата, средните вредности покажуваат дека односите со претпоставените е најизразена вредност кај банкарите за разлика од наставниците и докторите.

Табела 10 б. Анализа од двонасочна АНОВА за вредноста односи со претпоставените

Односи со претпоставените	Df	MS	F	Sig.
Пол	1	31,250	7,888	,006
Занимање	2	11,272	2,845	,061
Пол и занимање	2	19,117	4,825	,009
Грешка	174	3,962		
Вкупно	180			

Најдена е статистички значајна разлика помеѓу мажите и жените во поглед на вредноста – односи со претпоставените ($F(1,174) = 7,888$; $p < 0,05$). Во првата хипотеза беше претпоставено дека работната вредност односи со претпоставените ќе биде поизразена вредност кај жените. Овој дел од првата истражувачка хипотеза се потврдува.

Не е најдена статистички значајна разлика помеѓу наставниците, банкарите и докторите во поглед на работната вредност – односи со претпоставените ($F(2,174) = 2,845$; $p > 0,05$). Во втората истражувачка хипотеза беше претпоставено дека не постојат разлики во однос на занимањето за оваа работна вредност. Овој дел од втората истражувачка хипотеза се потврдува.

Интеракцискиот ефект на полот и занимањето дава статистички значајна разлика во поглед на вредноста - односи со претпоставените ($F(2,174) = 4,825$; $p < 0,05$).

Во четвртата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека вредноста – односи со претпоставените е најмногу изразена

вредност кај жените банкарски службеници, а најмалку изразена вредност кај мажите доктори. Оваа истражувачка хипотеза се потврдува во делот каде што се тврди дека истата вредност е најизразена кај жените банкарски службеници, но не се потврдува делот во кој се тврди дека оваа вредност е најмалку изразена кај мажите доктори. Со тоа четвртата истражувачка потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврдува.

Табела 11 а. Аритметички средини и стандардни отстапувања за работната вредност - животен стил

Пол	Занимање	M	SD	N
Машки	Наставник	11,30	2,136	30
	Банкар	11,77	1,942	30
	Доктор	11,37	1,474	30
	Вкупно	11,48	1,862	90
Женски	Наставник	11,60	2,686	30
	Банкар	10,70	1,878	30
	Доктор	11,47	1,995	30
	Вкупно	11,26	2,226	90
Вкупно	Наставник	11,45	2,411	60
	Банкар	11,23	1,969	60
	Доктор	11,42	1,740	60
	Вкупно	11,37	2,049	180

Според аритметичките средини и стандардните отстапувања прикажани во табела 11 а, се забележува дека вредноста - животен стил е најизразена работна вредност кај мажите банкарски службеници, додека најмалку изразена е кај жените банкарски службеници. Животниот стил како вредност е поизразена кај жените, додека во однос на занимањето, оваа вредност е поизразена кај наставниците.

Табела 11 б. Анализа од двонасочна АНОВА за вредноста животен стил

Животен стил	Df	MS	F	Sig.
Пол	1	2,222	,529	,468
Занимање	2	,817	,194	,824
Пол и занимање	2	8,172	1,944	,146
Грешка	174	4,205		
Вкупно	180			

Не е најдена статистички значајна разлика помеѓу мажите и жените во поглед на животниот стил ($F(1,174) = 0,529$; $p > 0.05$). Во првата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека не постојат полови разлики по однос на вредноста – животен стил. Добиените резултати одат во прилог на ова тврдење, дефинирано во Хипотеза 1, и истото се потврдува.

Не е најдена статистички значајна разлика помеѓу наставниците, банкарите и докторите во поглед на животниот стил ($F(2,174) = 0,194$; $p > 0.05$). Во втората истражувачка хипотеза беше претпоставено дека животниот стил ќе биде поизразена вредност кај докторите и во согласност со добиените резултати оваа претпоставка (Хипотеза 2) не се потврдува.

Интеракцијата на полот и занимањето врз животниот стил како вредност не дава статистички значајна разлика ($F(2,174) = 1,944$; $p > 0.05$). Во петтата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза претпоставивме дека животниот стил е најизразена вредност кај жените доктори а најмалку изразена кај мажите наставници. Според добиените резултати, петтата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврдува.

Табела 12 а. Аритметички средини и стандардни отстапувања за работната вредност - сигурност

Пол	Занимање	M	SD	N
Машки	Наставник	11,83	1,577	30
	Банкар	12,07	2,303	30
	Доктор	12,33	1,668	30
	Вкупно	12,08	1,868	90
Женски	Наставник	12,97	1,474	30
	Банкар	12,43	1,755	30
	Доктор	12,20	1,789	30
	Вкупно	12,53	1,691	90
Вкупно	Наставник	12,40	1,618	60
	Банкар	12,25	2,039	60
	Доктор	12,27	1,716	60
	Вкупно	12,31	1,791	180

Според табела 12 а, се забележува дека сигурноста како работна вредност е најизразена кај жените наставници, а најмалку изразена е кај мажите наставници. Добиените средни вредности покажуваат дека сигурноста е поизразена вредност кај жените. Во однос на занимањето, оваа вредност е најизразена кај наставниците.

Табела 12 б. Анализа од двонасочна АНОВА за вредноста сигурност

Сигурност	Df	MS	F	Sig.
Пол	1	9,339	2,945	,088
Занимање	2	,406	,128	,880
Пол и занимање	2	6,106	1,925	,149
Грешка	174	3,171		
Вкупно	180			

Не е најдена статистички значајна разлика помеѓу мажите и жените во поглед на сигурноста ($F(1,174) = 2,945$; $p > 0,05$). Во првата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека не постои полова разлика по однос на сигурноста како вредност. Согласно добиените резултати, оваа претпоставена релација во првата истражувачка хипотеза се потврдува.

Не е најдена статистички значајна разлика помеѓу наставниците, банкарите и докторите во поглед на сигурноста ($F(2,174) = 0,128$; $p > 0,05$). Во втората истражувачка хипотеза беше претпоставено дека сигурноста ќе биде поизразена вредност кај наставниците но во согласност со добиените резултати, оваа претпоставена релација во втората истражувачка хипотеза не се потврдува.

Интеракцискиот ефект на полот и занимањето врз сигурноста не дава статистички значајна разлика ($F(2,174) = 1,925$; $p > 0,05$). Во шестата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека сигурноста е најизразена кај жените наставници а најмалку изразена кај мажите банкарски службеници. Според добиените резултати од анализата на варијанса, оваа потхипотеза не се потврдува.

Табела 13 а. Аритметички средини и стандардни отстапувања за работната вредност - односи помеѓу вработените

Пол	Занимање	M	SD	N
Машки	Наставник	11,60	2,010	30
	Банкар	11,77	1,977	30
	Доктор	12,13	1,756	30
	Вкупно	11,83	1,909	90
Женски	Наставник	12,67	1,668	30
	Банкар	12,33	1,936	30
	Доктор	12,27	1,837	30
	Вкупно	12,42	1,805	90

Вкупно	Наставник	12,13	1,909	60
	Банкар	12,05	1,961	60
	Доктор	12,20	1,783	60
	Вкупно	12,13	1,876	180

Според аритметички средини и стандардните отстапувања во табела 13 а, работната вредност - односите помеѓу вработените е најизразена кај жените наставници додека најмалку изразена вредност е кај мажите наставници. Односи помеѓу вработените - како работна вредност е позастапена кај жените. Истата вредност по однос на занимањето е најизразена кај докторите.

Табела 13 б. Анализа од двонасочна АНОВА за вредноста односи помеѓу вработените

Односи помеѓу вработените	df	MS	F	Sig.
Пол	1	15,606	4,472	,036
Занимање	2	,339	,097	,908
Пол и занимање	2	3,272	,938	,394
Грешка	174	3,490		
Вкупно	180			

Најдена е статистички значајна разлика помеѓу мажите и жените во поглед на вредноста - односи помеѓу вработените ($F(1,174) = 4,472$; $p < 0,05$). Во првата истражувачка хипотеза претпоставивме дека односите помеѓу вработените е поизразена вредност кај жените и според добиените резултати можеме да заклучиме дека ова тврдење (дефинирано во првата истражувачка хипотеза) се потврдува.

Не е најдена статистички значајна разлика помеѓу наставниците, банкарите и докторите во поглед на вредноста - односи помеѓу вработените ($F(2,174) = 0,097$; $p > 0,05$). Во втората истражувачка хипотеза претпоставивме дека не постојат разлики по однос на занимањата за споменатата работна вредност. Оттука, можеме да заклучиме дека оваа претпоставка (дефинирана во втората истражувачка хипотеза) се потврдува.

Интеракцијата на полот и занимањето во однос на вредноста - односи помеѓу вработените исто така не дава статистички значајна разлика ($F(2,174) = 0,938$; $p > 0,05$). Во седмата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека споменатата вредност е најизразена кај жените банкарски службеници а најмалку изразена кај мажите доктори. Според добиените резултати, седмата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврдува.

Табела 13 а. Аритметички средини и стандардни отстапувања за работната вредност - естетизам

Пол	Занимање	M	SD	N
Машки	Наставник	10,40	1,754	30
	Банкар	9,33	2,783	30
	Доктор	10,37	2,236	30
	Вкупно	10,03	2,325	90
Женски	Наставник	11,10	1,954	30
	Банкар	8,77	2,648	30
	Доктор	10,00	2,274	30
	Вкупно	9,96	2,476	90
Вкупно	Наставник	10,75	1,874	60
	Банкар	9,05	2,709	60
	Доктор	10,18	2,244	60
	Вкупно	9,99	2,395	180

Аритметички средини и стандардните отстапувања за вредноста естетизам, покажуваат дека естетизмот е најизразен кај жените наставници а најмалку изразен е кај жените банкари. Средните вредности покажуваат дека истиот се забележува како поизразена вредност кај мажите според полот и кај наставниците според занимањето.

Табела 13 б. Анализа од двонасочна АНОВА за вредноста естетизам

Естетизам	df	MS	F	Sig.
Пол	1	,272	,051	,821
Занимање	2	44,956	8,476	,000
Пол и занимање	2	6,956	1,311	,272
Грешка	174	5,304		
Вкупно	180			

Не е најдена статистички значајна разлика помеѓу мажите и жените во поглед на естетизмот ($F(1, 174) = 0,51; p > 0,05$). Во првата истражувачка хипотеза претпоставивме дека не постои полова разлика во однос на вредноста – естетизам. Согласно добиените резултати, ова тврдење (прва истражувачка хипотеза) се потврдува.

Најдена е статистички значајна разлика помеѓу наставниците, банкарите и докторите во поглед на естетизмот ($F(2, 174) = 8,476; p < 0,1$). Во втората истражувачка хипотеза беше претпоставено дека не постојат разлики по однос на занимањата за вредноста – естетизам. Според добиените резултати оваа претпоставка (дефинирана во втората истражувачка хипотеза) не се потврдува.

Инеракцискиот ефект на полот и занимањето врз вредноста естетизам не дава статистички значајна разлика ($F = 1,311, df = 2, p = 0,272, p > 0,05$). Во осмата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека естетизмот е најизразен кај жените наставници а најмалку изразен кај мажите банкарски службеници. Согласно добиените резултати, осмата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврдува.

Табела 14 а. Аритметички средини и стандардни отстапувања за работната вредност - престиж

Пол	Занимање	M	SD	N
Машки	Наставник	10,53	2,030	30
	Банкар	10,83	2,151	30
	Доктор	12,47	1,655	30
	Вкупно	11,28	2,115	90
Женски	Наставник	11,20	2,325	30
	Банкар	11,43	1,977	30
	Доктор	11,53	1,676	30
	Вкупно	11,39	1,993	90
Вкупно	Наставник	10,87	2,190	60
	Банкар	11,13	2,071	60
	Доктор	12,00	1,717	60
	Вкупно	11,33	2,050	180

Во табела 14 а според статистичките показатели можеме да заклучиме дека престижот како работна вредност е најизразен кај мажите доктори, а најмалку изразен е кај мажите наставници. Според варијаблата пол, истата вредност е поизразена кај мажите а според варијаблата занимање, престижот се забележува како поизразена вредност кај докторите.

Табела 14 б. Анализа од двонасочна АНОВА за вредноста престиж

Престиж	df	MS	F	Sig.
Пол	1	,556	,141	,708
Занимање	2	21,067	5,353	,006
Пол и занимање	2	12,289	3,123	,047
Грешка	174	3,935		
Вкупно	180			

Не е најдена статистички значајна разлика помеѓу мажите и жените во поглед на престижот ($F(1,174) = 0,141$; $p > 0,05$). Во првата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека не постојат полови разлики по однос на престижот и во согласност со добиените резултати ова тврдење се потврдува.

Најдена е статистички значајна разлика помеѓу наставниците, банкарите и докторите во поглед на престижот ($F(2,174) = 5,353$; $p < 0,01$). Во втората истражувачка хипотеза беше претпоставено дека престижот е најизразен кај банкарите но според добиените резултати, ова тврдење не се потврдува.

Интеракцискиот ефект на полот и занимањето врз престижот дава статистички значајна разлика ($F(2,174) = 3,123$; $p < 0,05$). Но во деветтата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза, беше постулирано дека престижот е најизразен кај мажите банкарски службеници а најмалку изразен кај жените наставници. Во согласност со добиените резултати оваа истражувачка потхипотеза не се потврдува.

Табела 15 а. Аритметички средини и стандардни отстапувања за работната вредност - независност

Пол	Занимање	M	SD	N
Машки	Наставник	12,57	1,675	30
	Банкар	12,07	1,760	30
	Доктор	12,07	1,856	30
	Вкупно	12,23	1,761	90
Женски	Наставник	12,87	1,925	30
	Банкар	11,47	1,655	30
	Доктор	12,50	2,080	30
	Вкупно	12,28	1,966	90
Вкупно	Наставник	12,72	1,795	60
	Банкар	11,77	1,721	60
	Доктор	12,28	1,967	60
	Вкупно	12,26	1,861	180

Од основните статистички показатели во табела 15 а, заклучуваме дека независноста како работна вредност е најмногу изразена кај жените наставници а најмалку изразена е кај жените банкири. Независноста е поизразена вредност кај жените за разлика од мажите. Според занимањето, независноста е поизразена вредност кај наставниците за разлика од банкирите и докторите.

Табела 15 б. Анализа од двонасочна АНОВА за вредноста независност

Независност	df	MS	F	Sig.
Пол	1	,089	,027	,871
Занимање	2	13,572	4,047	,019
Пол и занимање	2	4,739	1,413	,246
Грешка	174	3,354		
Вкупно	180			

Не е најдена статистички значајна разлика помеѓу мажите и жените во поглед на независноста ($F(2,174) = 0.27$; $p > 0,05$). Во првата истражувачка хипотеза беше постулирано дека независноста е поизразена кај мажите но според добиените резултати оваа релација дефинирана во првата истражувачка хипотеза не се потврдува.

Најдена е статистички значајна разлика помеѓу наставниците, банкирите и докторите во поглед на независноста ($F(2,174) = 4,047$; $p < 0,05$). Во втората истражувачка хипотеза беше претпоставено дека не постојат разлики по однос на занимањата во поглед на независноста. Според добиените резултати, оваа претпоставка (дефинирана во втората истражувачка хипотеза) не се потврдува.

Не е најдена статистички значајна разлика помеѓу интеракцијата на полот и занимањето во однос на независноста ($F(2,174) = 0.246$; $p > 0,05$). Според постулираната десетта потхипотеза од третата истражувачка хипотеза независноста е најизразена кај мажите доктори а најмалку изразена кај жените

наставници. Според добиените резултати, оваа потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврдува.

Табела 16 а. Аритметички средини и стандардни отстапувања за работната вредност - економско обезбедување

Пол	Занимање	M	SD	N
Машки	Наставник	10,57	2,096	30
	Банкар	12,33	2,354	30
	Доктор	13,00	1,203	30
	Вкупно	11,97	2,185	90
Женски	Наставник	11,77	2,161	30
	Банкар	11,53	2,240	30
	Доктор	12,87	1,943	30
	Вкупно	12,06	2,174	90
Вкупно	Наставник	11,17	2,195	60
	Банкар	11,93	2,313	60
	Доктор	12,93	1,604	60
	Вкупно	12,01	2,174	180

Според статистичките показатели во табела 16 а, работната вредност економско обезбедување е најизразена кај мажите доктори а најмалку изразена кај мажите наставници. Според добиените средни вредности во однос на полот, економско обезбедување е поизразена вредност кај женските испитаници додека по однос на занимањето, истата е поизразена кај докторите. Во втората истражувачка хипотеза претпоставивме дека за истата вредност не постојат разлики во занимањата. Ова тврдење исто така не се потврди.

Табела 16 б. Анализа од двонасочна АНОВА за вредноста економско обезбедување

Економско обезбедување	df	MS	F	Sig.
Пол	1	,356	,086	,770
Занимање	2	47,089	11,375	,000
Пол и занимање	2	15,556	3,758	,025
Грешка	174	4,140		
Вкупно	180			

Не е најдена статистички значајна разлика помеѓу мажите и жените во поглед на економското обезбедување ($F(1,174) = 0,086$; $p > 0,05$). Во првата истражувачка хипотеза претпоставивме дека економското обезбедување е поизразена вредност кај мажите и во согласност со добиените резултати, овој дел од првата истражувачка хипотезата не се потврдува.

Најдена е статистички значајна разлика помеѓу наставниците, банкарите и докторите во поглед на економското обезбедување ($F(2,174) = 11,375$; $p < 0,01$). Во втората истражувачка хипотеза претпоставивме дека не постојат разлики кај занимањата во однос на вредноста економско обезбедување. Според добиените резултати овој дел од втората истражувачка хипотеза не се потврдува.

Интеракцијата на полот и занимањето врз економското обезбедување дава статистички значајна разлика ($F(2,174) = 3,758$; $p < 0,05$). Во единаесеттата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека економското обезбедување е најизразена вредност кај мажите банкарски службеници, а најмалку изразена кај жените наставници. Согласно анализата на добиените резултати единаесеттата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврдува.

Табела 17 а. Аритметички средини и стандардни отстапувања за работната вредност - алтруизам

Пол	Занимање	M	SD	N
Машки	Наставник	11,73	1,639	30
	Банкар	12,00	2,084	30
	Доктор	13,13	1,456	30
	Вкупно	12,29	1,831	90
Женски	Наставник	13,03	1,790	30
	Банкар	11,83	1,984	30
	Доктор	13,47	1,795	30
	Вкупно	12,78	1,965	90
Вкупно	Наставник	12,38	1,823	60
	Банкар	11,92	2,019	60
	Доктор	13,30	1,629	60
	Вкупно	12,53	1,910	180

Аритметичките средини и стандардните отстапувања за вредноста алтруизам во табела 17 а, покажуваат дека истиот е најизразен кај жените доктори, а најмалку изразен е кај мажите наставници. Алтруизмот е поизразена вредност кај жените за разлика од мажите според полот на испитаниците. Според занимањето, оваа вредност се покажува дека е поизразена кај докторите.

Табела 17 б. Анализа од двонасочна АНОВА за вредноста алтруизам

Алтруизам	df	MS	F	Sig.
Пол	1	10,756	3,307	,071
Занимање	2	29,717	9,137	,000
Пол и занимање	2	8,339	2,564	,080
Грешка	174	3,252		
Вкупно	180			

Не е најдена статистички значајна разлика помеѓу мажите и жените во поглед на алтруизмот ($F(1,174) = 3,307; p > 0.05$). Во првата истражувачка хипотеза беше постулирано дека нема полова разлика во однос на алтруизмот. Според добиените резултати, оваа релација (дефинирана во првата истражувачка хипотеза) се потврдува.

Најдена е статистички значајна разлика помеѓу наставниците, банкарите и докторите во поглед на алтруизмот ($F(2,174) = 9,137; p < 0.01$). Во втората истражувачка хипотеза беше постулирано дека оваа вредност е поизразена кај докторите. Според добиените резултати, оваа претпоставка (втора истражувачка хипотеза) се потврдува.

Интеракцискиот ефект на занимањето и полот врз алтруизмот не дава статистички значајна разлика ($F(2,174) = 2,564; p > 0.05$). Во дванаесеттата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше постулирано дека алтруизмот е најизразен кај жените доктори, а најмалку изразен кај мажите банкарски службеници. Според добиените резултати, дванаесеттата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврдува.

7.ДИСКУСИЈА

Основни конструкти во овој труд се работните вредности, занимањата и полот. Тие беа соодветно дефинирани и анализирани од повеќе аспекти. Имајќи ја во предвид предикцијата како главна истражувачка цел, споменатите конструкти односно истражувачки варијабли беа поврзани според изнесените теориски и емпириски заклучоци од бројните релевантни истражувања. Имено, во повеќе наврати, повикувајќи се на резултатите од истражувањата кои се занимавале со проблематиката на работните вредности, беше потенцирана разликата помеѓу работните вредности, полот и занимањата. Интеракцијата на личноста со социјалната средина е клучна за формирањето и развојот на работните вредности, но овој личносно-социјален однос е исто така клучен и за прашањето на разликите во работните вредности кај луѓето со различни занимања.

Работните вредности се различно именувани и класифицирани кај различни истражувачи. Но тие не се контрадикторни. Поставеноста на работните вредности кај различните истражувачи, беше споредена и подредена според Масловата хиерархија на потребите, а на крајот беа додадени и работните вредности на авторот Супер според кои се водење во истражувањето.

Карактеристиките на занимањата носат специфика која бара соодветна личност способна за извршување на потребните работни задачи. Комплементарноста на вредносниот систем на поединецот со вредносниот систем на институцијата е неопходен услов за личносен и институционален развој.

Културата во организацијата исто така има влијание врз системот на работни вредности кај поединецот, но и личноста влијае врз промената на културните елементи во работната организација. Сите односи на поединецот со работната организација, односно на личноста со општеството, се комплексни и мултидимензионални. Половите разлики се особено изразени во социјални

средини каде постои јасна подвоеност на половите улоги кои се манифестираат и преку изборот на соодветно занимање во согласност со половата припадност.

Постулираните истражувачки хипотези претпоставуваа разлики во работните вредности кај различните занимања и тоа кај наставниците, докторите и банкарските службеници. Иако во целост истражувачките хипотези не се потврдени, резултатите од спроведеното истражување сепак ја потврдија разликата во системот на работни вредности по однос на варијаблите занимање и пол.

Во првата хипотеза беше очекувана полова разлика по однос на вредностите економско обезбедување, независност (кои очекувавме да бидат поизразени кај мажите), односи помеѓу вработените и односи со претпоставените (кои очекувавме да бидат поизразени кај жените). Според наведените релевантни истражувања, (Linsay & Knox според Haris & Earle, 1986), економското обезбедување се смета како екстринзична вредност која би била поизразена кај мажите, додека независноста која е повеќе интринзично насочена исто така очекувавме да биде поизразена кај мажите бидејќи како што беше претходно напоменато, сите култури на различен начин ги дефинираат половите улоги и меѓу нив се забележуваат разлики во системот на доминантните вредности. Таканаречените машки општества, повеќе се насочени кон натпревар за разлика од феминистички-ориентираните општества кои се повеќе кооперативни и згрижувачки, Сарџоска (2009). Нашето општество е сеуште традиционално со поизразена доминација на машкиот пол. Независноста е покарактеристична вредност која води кон конкуренција а не кон кооперација, па токму затоа беше претпоставено дека истата ќе биде поизразена кај мажите. Но во овој случај, претпоставката за работните вредности економско обезбедување и независност како поизразени вредности кај мажите, не беше потврдена. Односите помеѓу вработените и односите со претпоставените како карактеристични интринзични вредности очекувавме да бидат поизразени кај жените (Linsay & Knox според Haris & Earle 1986; Parsons and Bales според Schwartz, 2006) и во овој случај претпоставената полова разлика за споменатите работни вредности беше

потврдена. Според исказите во првата истражувачка хипотеза, за работните вредности креативност, менаџмент, постигнување, животен стил, сигурност, естецизам, престиж и алтруизам беше претпоставено дека по однос на истите не постои полова разлика. Оттука претпоставените релации помеѓу споменатите работни вредности и полот дефинирани во Хипотеза 1 се потврдени.

Согласно анализата на резултатите од истражувањето, може да се заклучи дека првата истражувачка хипотеза делумно се потврдува, односно се потврдува половата разлика за вредностите односи со претпоставените и односи помеѓу вработените кои се поизразени работни вредности кај жените од истражувачкиот примерок и се потврдува дека не постојат полови разлики во однос на вредностите креативност, менаџмент, постигнување, животен стил, сигурност, естецизам, престиж и алтруизам. Не се потврди само претпоставката дека економското обезбедување и независноста се поизразени работни вредности кај мажите.

Во втората истражувачка хипотеза, беше претпоставена разлика кај работните вредности според занимањата на испитаниците и тоа кај вредностите креативност, сигурност (очекувано беше да бидат поизразени кај наставниците), менаџмент, престиж (кои претпоставивме дека се поизразени кај банкарските службеници), алтруизам и животен стил (очекувавме да бидат поизразени кај докторите).

За работната вредност креативност, претпоставивме дека истата е најизразена кај наставниците како професија која бара најмногу креативен пристап за разлика од другите две занимања во социјално-професионален контекст. Оваа претпоставка постулирана во втората хипотеза по однос на работната вредност – креативност е потврдена. Во истражувањата на Normille според Николоски (1996), сигурноста е најизразена вредност кај наставниците. Добиените резултати во конкретно истражување не одат во прилог на релевантните истражувања односно не се потврди дека сигурноста како работна вредност е најизразена кај наставниците за разлика од банкарите и докторите.

Според Robbins (1991), економските и теоретските вредности беа потенцирани како високо изразени кај комецијалистите. Според Klamer (1999),

економистите ги дефинираат вредностите преку односите со потрошувачите, интегритетот и социјалната одговорност, но на крајот, тие се насочени кон валоризација на работите. Вредностите во економијата се подложни на еден механички процес на материјализацијата на сите односи и врски со социјалната средина. Според Tapović (1972), економските вредности се само еден вид на вредности кај човекот, кои се најчесто со инструментален карактер. Затоа, менаџментот и престижот како изразени екстринзични вредности, беше очекувано да бидат поистакнати кај банкарите. Во однос на менаџментот, се отфрла постулираната претпоставка во втората хипотеза дека истиот ќе биде поизразен како вредност кај банкарските службеници. И престижот како работна вредност беше очекувано да биде поизразен кај банкарите, но согласно со добиените резултати, оваа претпоставка во втората истражувачка хипотеза не се потврди.

Вредноста алтруизам има најголемо значење кај учениците од здравствена насока и кај студентите од медицина според Николоски (1996), па следствено на тоа истата би требало да биде високо изразена и кај докторите, но и од аспект на потенцирањето на нејзината апликативност при работењето според моралните принципи на Хипократовата заклетва која сеуште ја полагаат сите доктори по медицина во светски рамки. Работната вредност алтруизам се покажа како најизразена вредност кај докторите како што беше претпоставено во втората истражувачка хипотеза.

Во истражувањето на Fatima & Ahmad (2008), беше нагласено дека когнитивните, афективните и инструменталните работни вредности се многу поизразени кај докторите во приватниот сектор. Според резултатите од ова истражување, следеше заклучокот дека изразеноста на работните вредности кои се потребни за занимањето - доктор, треба да се стимулираат инструментално. Мотивацијата за работа која влијае врз целокупниот работен перформанс е особено важна во сферата на здравството и медицината. Затоа, животниот стил како екстринзично насочена работна вредност, беше очекувано истата да биде поизразена кај докторите, но оваа претпоставка за работната вредност животен стил после анализата на резултатите во ова истражување не се потврди. Интересно е да се нагласи дека како најизразена работна вредност во доменот на

таканаречените екстринзични вредности, односно работната вредност економско обезбедување, се покажа како најизразена вредност кај докторите што оди во прилог на споменатото релевантно истражување.

За другите работни вредности (постигнување, односи со претпоставените, односи помеѓу вработените, естецизам, независност, економско обезбедување) не беше очекувана разлика во однос на занимањата според тврдењата во втората истражувачка хипотеза. За работните вредности постигнување, односи со претпоставените и односи помеѓу вработените се потврдува претпоставката изнесена во втората истражувачка хипотеза дека по однос на истите не постои разлика во однос на занимањата. Но за работните вредности естецизам, независност и економско обезбедување не се потврди очекуваното тврдење во втората истражувачка хипотеза дека по однос на истите не постои разлика во однос на занимањата.

Во согласност со добиените резултати, втората истражувачка хипотеза делумно се потврди, односно се прифаќаат тврдењата дека креативноста е најизразена вредност кај наставниците а алтруизмот кај докторите. Исто така се потврдуваат исказите дека за работните вредности постигнување, односи со претпоставените и односи помеѓу вработените не постои разлика во однос на занимањата. Во втората истражувачка хипотеза не се потврди дека сигурноста е поизразена вредност кај наставниците, менаџментот и престижот кај банкарските службеници и животниот стил кај докторите. Исто така не се потврди дека нема разлика по однос на занимањата за вредностите естецизам, независност и економско обезбедување.

Во истражувањата на Jozefkowich, Barber & Eccles (1993), Harpaz & Fu според Braun (2002), Schwartz (2006), Lindsay & Knox според Harris & Earle (1986), Хофстед според Сарџоска (2009), беше согледана интеркорелацијата на индивидуата, општеството и културата од аспект на изборот на занимање и карактеристични работни вредности. Во третата истражувачка хипотеза, беше постулирано дека полот и занимањето се интеракциски поврзани. При поставувањето на потхипотезите, беа истакнати работни вредности кои се

очекуваше да бидат поизразени кај различните занимања имајќи го во предвид и полот како подеднакво влијателна варијабла.

Во првата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека креативноста е најмногу изразена кај жените наставници, а најмалку изразена кај мажите банкарски службеници. Согласно добиените резултати од анализата на варијанса, првата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврди.

Во втората истражувачка потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека менаџментот е најизразен кај мажите банкарски службеници, а најмалку изразен кај жените наставници. Според добиените резултати од анализата на варијанса можеме да заклучиме дека втората потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврди.

Во третата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека постигнувањето е најизразена вредност кај мажите банкарски службеници, а најмалку изразена вредност кај жените наставници. Според анализата на добиените резултати, третата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврди.

Во четвртата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека вредноста – односи со претпоставените е најмногу изразена вредност кај жените банкарски службеници, а најмалку изразена вредност кај мажите доктори. Оваа истражувачка хипотеза се потврдува во делот каде што се тврди дека истата вредност е најизразена кај жените банкарски службеници, но не се потврдува делот во кој се тврди дека истата вредност е најмалку изразена кај мажите доктори. Со тоа четвртата истражувачка потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврди.

Во петтата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза претпоставивме дека животниот стил е најизразена вредност кај жените доктори, а најмалку изразена кај мажите наставници. Според добиените резултати од истражувањето, петтата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврди.

Во шестата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека сигурноста е најизразена кај жените наставници, а најмалку изразена кај мажите банкарски службеници. Според добиените резултати од анализата на варијанса, оваа потхипотеза не се потврди.

Во седмата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза претпоставено беше дека односите помеѓу вработените како работна вредност е најизразена кај жените банкарски службеници, а најмалку изразена кај мажите доктори. Според добиените резултати од истражувањето, седмата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврди.

Во осмата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека естетизмот е најизразен кај жените наставници, а најмалку изразен кај мажите банкарски службеници. Согласно добиените резултати, осмата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврди.

Во деветата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше постулирано дека престижот е најизразен кај мажите банкарски службеници, а најмалку изразен кај жените наставници. Во согласност со добиените резултати оваа истражувачка потхипотеза не се потврди.

Според постулираната десетта потхипотеза од третата истражувачка хипотеза, независноста е најизразена кај мажите доктори, а најмалку изразена кај жените наставници. Според добиените резултати, оваа потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврди.

Во единаесеттата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше претпоставено дека независноста ќе биде најизразена кај мажите банкарски службеници, а најмалку изразена кај жените наставници. Согласно анализата на добиените резултат, единаесеттата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврди.

Во дванаесеттата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза беше постулирано дека алтруизмот е најизразен кај жените доктори, а најмалку изразен кај мажите банкарски службеници. Согласно анализата на добиените резултати, дванаесеттата потхипотеза од третата истражувачка хипотеза не се потврди.

Во третата истражувачка хипотеза сите искази формулирани во дванаесетте потхипотези не се потврдија во конкетново истражување. Според анализираните резултати во однос на третата истражувачка хипотеза, следи заклучокот дека истата не се потврдува.

Истражувачкиот проблем кој што беше поставен во ова истражување гласи:
Дали постојат разлики во системот на работни вредности кај мажите и жените наставници, банкарски службеници и доктори?

Според добиените резултати од истражувањето, можеме да дадеме одговор дека постојат разлики во системот на работни вредности кај мажите и жените наставници, банкарски службеници и доктори. Иако постулираните истражувачки хипотези не се во целост прифатени, сепак евидентна е разликата во распределбата на работните вредности и по однос на варијаблата - пол и по однос на варијаблата – занимање. Овој заклучок од спроведеното емпириско истражување оди во прилог на сите претходно споменати релевантни истражувања кои укажуваа на разлики во системот на вредности кај различни категории на испитаници.

7.1. Недостатоци на истражувањето

Главните недостатоци на истражувањето потекнуваат првенствено од истражувачкиот примерок. Имено, пригодниот примерок не дозволува генерализирање на резултатите во однос на популацијата, што значи дека добиените резултати се однесуваат само на конкретното истражување. Во примерокот беа опфатени мал број на испитаници ($N=180$), кои беа селектирани во согласност со наведените варијабли. Доколку се работеше за случаен примерок, овие наведени недостатоци би биле надминати. Внатрешната конзистентност на инструментот за осум скали од вкупно дванаесет се покажа како прилично ниска, па со оглед на тоа, на добиените резултати треба да се гледа со резерва.

Исто така просторното ограничување, односно пополнувањето на прашалниците на работните места на испитаниците, би можело да влијае врз веродостојноста на податоците внесени во прашалникот, иако истиот беше анонимен.

Примерокот беше ограничен со релевантните варијабли – семеен статус и возраст, па распределбата на прашалниците за оваа категорија на лица беше прилично отежната. Сепак, најголемиот недостаток на истражувањето е ограниченоста во интерпретацијата на резултатите кои би биле корисни и за понатамошни истражувања во оваа област.

7.2. Сугестии за идни истражувања

Во литературата во која се третираат вредностите, се споменуваат ставовите и интересите како многу блиски поими. Поврзаноста на ставовите и интересите со работните вредности кај различните занимање би ја надополнила сликата за сложениот однос помеѓу личноста и занимањата. Исто така, цртите на личноста карактеристични за луѓето од одредени занимања би помогнале при изборот на занимање кое целосно би одговарало на личноста на поединецот.

Мотивацијата за работа и условите за работа се покажаа како влијателни фактори за професионалниот развој. Работните вредности анализирани низ призмата на мотивационите процеси и условите за работа, можно е да го променат својот интензитет а со тоа би се согледала променливоста на вредностите која може да потекнува од личноста или од средината.

Интересно е да се провери и влијанието на националната припадност врз работните вредности. Во овој труд беше спомената културната димензија како особено значајна за работните вредности како елементи на културата на организацијата. Овој однос може дополнително да се продлабочи и да се изведат соодветни заклучоци за националната припадност како културна димензија која може да се анализира и како фактор во изборот на занимање но и како фактор кој може да влијае на системот на работни вредности кај младите.

На крајот, овој труд би можел да се прошири и по однос на вклучување на повеќе занимања меѓу кои би се разгледувале разликите во работни вредности, а преку нив би можело да се изведат заклучоци за најкарактеристичните работни вредности кај различните занимања. Применливоста на резултатите од овие истражувања би била во полето на изборот на занимање и професионална ориентација, особено важна за младите.

8.РЕЗИМЕ

Во ова истражување беше испитувана поврзаноста на работните вредности со полот и со занимањата наставник, банкарски службеник и доктор по медицина. За да се потврди нивната поврзаност на ниво на предикција како цел, беше применет WVI – прашалникот на Супер, преку кој беа мерени разликите на работните вредности кај споменатите занимања групирани според полот (како варијабла на истражувањето), возраста и семејниот статус (како релевантни варијабли). Примерокот го сочинуваа 180 испитаници или 60 наставници, 60 банкарски службеници и 60 доктори по медицина, поделени според полот или 50% мажи и 50 % жени од конкретните занимања. Статистичката анализа на податоците потврди дека постојат разлики во системот на работни вредности кај мажите и жените со различни занимања. Првите две истражувачките хипотези беа делумно прифатени, додека третата истражувачка хипотеза беше отфрлена, но во целост беше потврдено дека постојат разлики во системот на работни вредности кај мажите и жените наставници, банкарски службеници и доктори по медицина. Иако резултатите од ова истражување не можат да се генерализираат за целата популација, тие можат да послужат како појдовна основа во поставувањето на истражувачки проблеми и постапки преку кои подлабоко ќе биде разработена поврзаноста на сите споменати варијабли во истражувањето.

Клучни зборови: вредности, работни вредности, занимања, пол, работа

9.ЛИТЕРАТУРА:

- Allport, G. W., Vernon, P .E. & Lindsey, G. (1970). *Study of values*. Boston: Houghton- Mifflin
- Bojanović, R. (1999). *Psihologija međuljudskih odnosa*. Beograd: Centar za primjenjenu psihologiju
- Berings, D., De Fruyt,F., Bouwen, R. (2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual Differences*, 36, 349-364
- Brown, D. (2002). The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. *Journal of Counseling & Development*, 80, 48-56
- Brewer, M. B. (1999). The Psychology of Prejudice: Ingroup Love or Outgroup Hate?. *Journal of Social Issues*, 55(3), 429-444
- Cooper, S. E., Arkkelin, D. L., Tiebert, M. J. (1994). Work –Relationship Values and Gender Role Differences in Relation to Career-Marriage Aspirations. *Journal of Counseling & Development*, 73, 63-68
- Coughlan, R. J. (1969). The Factorial Structure of Teacher Work Values. *American Educational Research Journal*, 6(2), 169-189
- Ellis, S., Dick, P. (2000). *Introduction to Organizational Behavior*. McGraw –Hill Publishing Company
- Fatima, N., Ahmad, I. (2008). Explaining Doctor's Work Values from Personality Traits and Hospital Characteristics. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 23(3-4), 65-82
- Dagenais, F. (1998). Super's Work Value Inventory Scales as Intrinsic or Intrinsic Constructs. *Psychological Reports* 83, 197-198 doi: 10.2466/pr0.1998.83.1.197

- Đorđević, D. (1976). *Industrijska Psihologija*. Zenica: Novi Beograd
- Cheney, G. (1999). *Values at work*. New York, Ithaca: Cornell University Press
- Descallar, C.B. (1998). *Work values and job satisfaction of secondary school teacher..* Необјавен магистерски труд. The Faculty of the Graduate School Philippine Christian University. Преземено на 7 февруари 2013 од [hppt://images.aamontoya1968.multiplycontent.com](http://images.aamontoya1968.multiplycontent.com)
- Јанакос, Б. (1997). *Современи теорији на личноста (работен материјал)*. Скопје: Еин-Соф
- Јанежић, Г., Радоњић, Д. (1978). *Kako odbrati pravi poziv*. Beograd: Beogradski izdavačko-grafički zavod
- Jozefkovich, D. M, Barber, B. L., Eccles, J.S. (1993). *Adolescent Work-Related Values and Beliefs: Gender Differences and Relation to Occupational Aspirations*, Paper Presented at the Biennial Meeting of the Society for Research of Child Development: New Orleans, Louisiana. Преземено на 10 февруари 2014, од <http://www.researchgate.net/publication/233896377>
- Јованова, Д. (2011). *Институционална и правна рамка за родова рамноправност во Република Македонија*. Скопје: Женска граѓанска иницијатива АНТИКО
- Havelka, N. (1980). *Psihološke osnove grupnog rada*. Beograd: Beogradski izdavačko-grafički zavod
- Haris, C. T., Earl, J. R. (1986). Gender and Work Values: Survey Findings from a Working - Class Sample. *Sex Roles*, 15, 487 – 494
- Hrnjica, S. (1979). *Opšta psihologija so psihologijom ličnosti*. Beograd: Naučna knjiga
- Greenberg, J. (2005). *Managing Behavior in Organizations*. Person Prentice Hall, The Ohio State University

- Kaufman, D. & Feters, M. L. (1980). Work motivation and job values among professional men and women: A new accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 17(3), 251-262
- Kaasa, A. (2011). Work Value in European Countries: Empirical Evidence and Explanations. *Review of International Comparative Management*, 12 (5), 852-862
- Klamer, A. (1999). Creativity and economics. *Society and Economy in Central and Eastern Europe*, 21(4), 25-39
- Коковић, Д., Лазар, Ж. (2004). Друштвена транзиција и промена у систему вредности: пример Војводине. *Социолошки преглед*, XXXVIII, 1-2
- Lefkowitz, J.(2003). *Ethics and Values in Industrial-Organizational Psychology*. New Jersey, Mahwah:Lawrence Erlbaum Associates
- Maslov, A. (1982). *Motivacija i Ličnost*. Beograd:Nolit
- Maio, G. R.,(2010). Mental Representations of Social Values. *Advances in Experimental Social Psychology*. Burlington: *Academic Press*, 42, 1-43
- Millward, L. (2005). *Understanding Occupational and Organizational Psychology*. London: SAGE Pubicatings
- Национална класификација на занимањата. (2011). Скопје: Државен завод за статистика на Република Македонија
- Neil, C. C., Snizek, W. E.(1987). Work Values, Job Characteristic and Gender. *Sociological Perspectives*, 30, 245-265
- Николоски, Т. (1996). *Луѓето и занимањата*. Скопје: Филозофски факултет
- Николоски, Т. (2005). *Психологија на трудот*. Скопје: Филозофски факултет
- Pauls, R.(1990). *Concepts of values: a multidisciplinary clarification*. Information Paper no. 20, Centre for Resource Management, Lincoln University and University of Canterbury

- Pennington, D., C.(2001) *Osnove socijalne psihologije*. Jastrebaske:Naklada slap
- Petz, B.(1992). *Psihologijski rječnik*. Zagreb: Prosvjeta
- Proroković, A., Miliša, Z., Knez, A. (2009). *Radne vrijednosti i zadovoljstvo poslom s obzirom na neke socijaldemografske značajke*. Acta Ladertina, 6, 3-17
- Поповић, Б.(1977). *Увод у психологију морала*. Београд: Научна књига
- Поповски, М. (2005). *Просоцијално однесување*. Скопје: Филозофски факултет
- Popović, M. (1974). *Problemi društvene structure*. Beograd: Beogradski izdavačko-grafički zavod
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior*. Person Prentice Hall
- Robbins, S. (1991). *Organizational Behaviour*. Englewood Cliffs, NJ:Prentice Hall
- Roe, R. A., Ester, P. (1999). Values and Work Empirical Findings and Theoretical Perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 1-21
- Ros, M. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of work . *Applied Psychology: An International Review* 48(1), 49-71
- Rot, N.(1989). *Osnovi socijalne psihologije*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva
- Rot, N.,Miroslav, A., Havelka, N., Jezernik. D., Stojnić, Lj., Štajnberger, I, Bihali-Gavrin, I., Peršič, B., Supek, R., Zvonarević, M. (1972). *Socijalna Psihologija*. Beograd: Izdavačko preduzeće "Rad"
- Сарџоска, Е. (2009). *Психологија на организацијата*. Скопје: Филозофски факултет
- Schwartz, S. H.(2005). Basic human values: Their content and structure across countries. In A. Tamayo & J. B. Porto (Eds.), 21-55.

- Schwartz, S. H. (2006). Basic human values: Theory, measurement, and applications. *Revue française de sociologie*, 42, 249-288
- Schwartz, S. H., & Rubel, T. (2005). Sex differences in value priorities: Cross-cultural and multi-method studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 1010-1028
- Super, D.E. (1970). *Work Values Inventory. Manual*. Boston: Houghton Mifflin.
- Stacey, R., Griffin, D. (2008). *Complexity and the Experience of Values, Conflict and Compromise in Organizations*. London and New York: Routledge Taylor & Francis Group
- Сузић, Н. (1998). *Како мотивисати ученике*. Српско Сарајево: Завод за уџбенике и наставна средства
- Šuković, F. R. (1987). *Psihologija rada i organizacije*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva
- Štajnberger, I. (1980). *Čovek u automatizovanom sistemu*. Beograd: Nolit
- Čukić, B. (2003). *Psihologija rada: Usklađivanja čoveka i posla*. Kruševac: Izdavački centar za industrijski menadžment
- Tanović, A. (1972). *Vrijednost i vrednovanje*. Sarajevo: Zavod za izdavanje udžbenika
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Lens, D. W., Hans, W. (2010). Work Values and Job Flexibility: An Explanation from Expectancy-Value Theory and Self-Determination Theory. *Applied Psychology: An International Review*, 59(2), 296–317
- Zvonarević, M. (1978). *Socijalna psihologija*. Zagreb: Školska knjiga

10.ПРИЛОЗИ

Прилог бр.1: Прашалник за работни вредности

Прилог бр.1

Прашалник за работни вредности

WORK VALUES INVETORY

Доналд Супер

Работно место: а) наставник во средно училиште

 б) банкарски службеник

 в) доктор по медицина

Пол: а) М б)Ж

Возраст: _____

Тврдењата дадени во подолниот текст ги преставуваат вредностите кои луѓето ги сметаат за важни во нивната работа. Тие претставуваат задоволства кои луѓето постојано ги бараат во нивната работа или се резултат на нивната работа. Но сите не се со иста важност. Некои од нив се многу важни додека некои се помалку важни. Прочитајте го секое тврдење внимателно и забележете колку Вам Ви е важно.

5 значи "Многу важно "

4 значи "Важно"

3 значи "Умерено важно "

2 значи "Малку важно "

1 значи "Неважно"

РАБОТА ВО КОЈА ЈАС:

ЗАОКРУЖИ ЕДНО

1.	треба да решавам проблеми	5	4	3	2	1
----	---------------------------	---	---	---	---	---

2.	им помагам на другите	5	4	3	2	1
3.	можам да напредувам	5	4	3	2	1
4.	очекувам промени	5	4	3	2	1
5.	имам слобода во мојот домен	5	4	3	2	1
6.	стекнувам престиж	5	4	3	2	1
7.	имам можност за уметничко изразување	5	4	3	2	1
8.	сум дел од група	5	4	3	2	1
9.	знам дека работата е сигурна	5	4	3	2	1
10.	можам да бидам личност каква што другите посакуваат	5	4	3	2	1
11.	со шефот имам фер договори	5	4	3	2	1
12.	сум задоволен од опкружувањето каде што работам	5	4	3	2	1
13.	имам чувство дека добро сум ја завршил работата во текот на денот	5	4	3	2	1
14.	имам авторитет над другите	5	4	3	2	1
15.	испробувам нови идеи и сугестии	5	4	3	2	1

16.	правам нешто ново	5	4	3	2	1
17.	сум запознаен со резултатите од работата која успешно сум ја завршил	5	4	3	2	1
18.	имам разумен шеф	5	4	3	2	1
19.	имам сигурност дека ја имам работата	5	4	3	2	1
20.	го разубавувам светот	5	4	3	2	1
21.	донесувам свои одлуки	5	4	3	2	1
22.	имам плата која се зголемува во согласност со мојот животен стандард	5	4	3	2	1
23.	имам интелектуални предизвици	5	4	3	2	1
24.	ги користам лидерските способности	5	4	3	2	1
25.	имам соодветни хигиенско-санитарни услови	5	4	3	2	1
26.	додека не сум на работа можам да живеам онака како што сакам	5	4	3	2	1
27.	можам да се дружам со колегите	5	4	3	2	1
28.	знам дека мојата работа другите ја сметаат за важна	5	4	3	2	1

29.	не ја извршувам истата работа постојано	5	4	3	2	1
30.	имам чувство дека сум му помогнал на некој	5	4	3	2	1
31.	допринесувам за благостојбата на другите	5	4	3	2	1
32.	правам различни работи	5	4	3	2	1
33.	другите се огледуваат на мене	5	4	3	2	1
34.	имам добар однос со колегите	5	4	3	2	1
35.	водам живот каков што сакам	5	4	3	2	1
36.	имам добро место за работа (тивко, смирено...)	5	4	3	2	1
37.	ја планирам и организирам работата на другите	5	4	3	2	1
38.	можам да бидам интелектуално предизвикан	5	4	3	2	1
39.	добро сум платен за да можам добро да живеам	5	4	3	2	1
40.	сум шеф на себеси	5	4	3	2	1
41.	произведувам атрактивни продукти	5	4	3	2	1

42.	сум сигурен во работата на другите поради која сум врзан со рок	5	4	3	2	1
43.	имам внимателен супервизор	5	4	3	2	1
44.	можам да ги согледам резултатите од својата работа	5	4	3	2	1
45.	допринесувам со своите идеи	5	4	3	2	1