

Zlatko Miliša¹, Višnja Perin²

ODNOS PREMA RADU I ODGOJNA VRIJEDNOST RADA

- Sažetak -

Važnost rada može se promatrati s više različitih aspekata: ekonomskog, socijalnog, psihološkog, pedagoškog i slično. Prije svega, rad omogućava egzistenciju samog pojedinca i onih koji o njemu ovise. Pored toga, rad omogućava socijalnu interakciju pojedinca sa suradnicima na poslu, predstavlja izvor društvenog statusa i prestiža, a također ima i vrlo velik intrinzični značaj za pojedinca, kao izvor identiteta, samopoštovanja i samoaktualizacije. Stoga je rad centralna ljudska vrijednost i jedan od odlučujućih faktora u formiranju i razvoju pojedinca u društvu.

U članku se definiraju osnovni pojmovi iz pedagogije rada: rad, odgojna vrijednost rada, profesionalne i radne vrijednosti, zadovoljstvo poslom i zaokupljenost poslom, vrijednosne orijentacije prema radu, profesionalni razvoj i profesionalno usmjeravanje.

Temeljem znanstvenih rezultata odnosa ljudi prema radu mogu se relativno jednostavno predvidjeti gospodarski prosperitet određene države, aktualizirati odnosi između etničkih i etičkih aspekata rada, terapijska uloga rada u komunama za ovisnike s maksimumom ora et labora, analizirati profesionalnu orijentaciju, potrebe za prekvalifikacijama, doškolovanjem... (jer bez toga nema budućnosti ni za pojedinca ni za društvo), otuđenost ljudi u procesu rada (kako ćemo kasnije vidjeti, neki sociolozi smatraju da je utilitarizam u radu znak prepoznavanja otuđenosti radništva), stimulacije za rad (svakom tipu odnosa prema radu treba pripadati odgovarajuća stimulacija; u protivnom nema učinkovitosti u povećanju proizvodnosti rada), prepoznavanje kreativnih poslova i pojedinaca (samoaktualizirajuća orijentacija je značajan indikator profesija koje su izraz stvaralaštva), uloga slobodnog vremena u procesu (raz)otuđenja rada, predviđanje društvenih promjena i uspješnosti raznih reformi (u petrificiranim odnosima prema radu i obrazovanju nije moguće očekivati pomake u predloženim reformama).

Ključne riječi: profesionalno usmjeravanje, profesionala orijentacija, radne vrijednosti.

¹ Dr. Zlatko Milisa, pročelnik Odjela za pedagogiju Sveučilišta u Zadru.

² Visnja Perin, dipl. Psiholog, voditeljica Odsjeka za profesionalno usmjeravanje i izobrazbu Zavoda za zapošljavanje u Zadru.

Dihotomne podjele rada

Filozofi antičke Grčke svaki su oblik tjelesnog rada smatrali nedostojnim za slobodne atenske građane, za koje je bilo primjereno samo "slobodno umovanje". Tako je Platon u *Državi* pisao kako se svi ljudi moraju baviti samo jednom vrstom djelatnosti, smatrajući pri tome da podjela na tjelesni i umni rad proizlazi iz prirodne danosti.

U doba naglog širenja rimske države nakon punskih ratova i pada Kartage, u starome Rimu ljudski rad počinje biti preziran. Najraniji predstavnik kršćanskog shvaćanja rada Toma Akvinski zagovara ideju o radu kao "Božjoj kazni" i po uzoru na antičke filozofe, tjelesni rad naziva nedostojnim za slobodne građane. Od prve koncepcije Martina Luthera, koji zagovara tezu o radu kao izvorištu svih ljudskih vrlina, socioutopista koji u njemu vide afirmaciju svih pozitivnih vrijednosti... sve do «praksis filozofa» koji su «operacionalizirali» istu tezu, stavljaju se znakovi jednakosti između *rada i stvaralaštva*. Suprotno tom tumačenju, etimološke analize riječi *rad* označavaju muku kao posljedicu svakog posla. Npr. lat. *arare* ili njem. *Arbeiten* označavaju naporan rad i nelagodu kao posljedicu svakog posla. Adam Smith, škotski ekonomist iz 18. stoljeća, govori o nemogućnosti spajanja altruizma i tržišta rada: «Nikada nisam vidio da su mnogo dobra učinili oni koji su se pretvarali da trguju zbog javnog dobra.» On je rad definirao kao "prokletstvo". Iz prvog shvaćanja rada kao otuđene djelatnosti vidimo da riječ *rad* ima neaktivnu konotaciju i odnosi se samo na područje proizvodne, materijalne djelatnosti ljudi.

Nasuprot ranokršćanskom tumačenju rada kao "Božje kazne", protestantizam u radu vidi izvor svih vrijednosti, blagoslov za ljudski rod i "svetu dužnost" za sve ljude. Protestantska etika rada kao "dužnosti" pretpostavlja da je sam rad naporan, ali da zadovoljstvo dolazi kao posljedica dokazivanja pojedinca u procesu rada (Miliša, 1999). Tako Martin Luther govori u svojim propovijedima o radu kao o najboljem načinu služenja Bogu.

Rad određen kao put iskupljenja za ljudske grijehe dobiva u protestantizmu svoju religijsku idealizaciju i svjetovnu glorifikaciju. Uspjeh u radu je znak Božje milosti. Mjera uspjeha je vlasništvo i novac, a put prema uspjehu su štedljivost i upornost. U knjizi Maxa Webera «Protestantska etika i duh kapitalizma» (Weber, 1989), suptilnom analizom mogu se pronaći autorove teze o protestantskim vrijednostima rada kao duhovnom izvorištu kapitalizma. Protestantske vrijednosti rada: upornost, štedljivost, marljivost i (materijalna) neovisnost uz visoko preferiranje utilitarizma su osnovne determinante (odgojne) vrijednosti rada. U Weberovoj klasifikaciji tipova društvene djelatnosti: ciljno racionalna, vrijednosno racionalna, afektivna i

tradicionalna, prva spomenuta ima najznačajnije mjesto jer sažima etiku odgovornosti u procesu rada i obrazovanja gdje je pojedinac optimalno procijenio odnos između vlastitih ciljeva i ciljeva organizacije s jedne te sredstava i posljedica aktivnosti s druge strane. Odgojna uloga rada implicira tu vrijednost kao imanentni dio svrhe rada.

Intrigantna je činjenica da se u interpretacijama rada do danas nismo konačno oslobodili ničim opravdane dihotomne podjele rada na vrijednost po sebi i, suprotno tome, koncepcije koja u radu vidi otuđenu djelatnost.

Dvostruki aspekt rada kazuje o dva nepomirljiva i suprotstavljena gledišta o radu. Zato je primjerenije prihvatiti odgovor koji kaže da se vrijednost rada može shvatiti tek tada ako provjerimo odgojnu vrijednost rada i s konkretnim (empirijskim) rezultatima vrijednosnog odnosa prema radu, odnosno zadovoljstvom poslom.

U radu se postavlja radna hipoteza da se o odgojnoj vrijednosti rada može govoriti jedino temeljem znanstvenih istraživanja radnih vrijednosti i zadovoljstva poslom. Odgojna vrijednost rada postaje razvidna *a posteriori*, a definira je etika odgovornosti kao integrativni dio odgojno-obrazovne i radne teleologičnosti.

U knjizi «Odgojne vrijednosti rada» (Miliša, 1999) navode se primjeri da se društveni sustav može promijeniti a da odnos prema radu i potrošnji ostanu isti. Upravo se to i dogodilo. Naime, od sredine šezdesetih, otkad se počela razvijati sociologija i psihologija rada u bivšoj Jugoslaviji, do danas u postsocijalističkoj Hrvatskoj ostala je dominantna utilitaristička orijentacija prema radu kod zaposlene i nezaposlene populacije ispitanika. Homo economicus je naša stvarnost. Samoaktualizirajuća orijentacija ostaje i dalje «privilegija» visokoobrazovanih ili školsko-studentske kategorije ispitanika.

Instrumenti za ispitivanje odnosa prema radu i zaokupljenosti poslom

Empirijska istraživanja odnosa prema radu omogućavaju metrijske karakteristike pripadajućih instrumenata za ispitivanje odnosa prema radu. Empirijsko istraživanje je nezaobilazna činjenica u interpretacijama odgojne vrijednosti rada. Ako se u pedagogiji ne uspostavi i takav empirijski odnos prema njenom predmetu, onda će odgojna načela, ciljevi i zadaci radnog odgoja biti samo manje-više (ne)prepoznatljive teorijske konstrukcije pukog normativizma. U tom smislu, strategijski (heuristički) aspekt predmeta istraživanja odgojne vrijednosti rada ovdje podrazumijeva shvaćanje značenja instrumenata za ispitivanje odnosa prema radu.

Tek su od sredine sedamdesetih godina glasoviti psiholozi M. Rokeach i D. Super dali konačno prihvatljiv instrument za ispitivanje zadovoljstva poslom i radnih vrijednosti. Instrument se sastoji od 16 radnih vrijednosti koje čine pola ekstrinzične i pola intrinzične vrijednosti, a faktorskim analizama se omogućava grupiranje tri temeljne vrijednosne orijentacije prema radu: samoaktualizirajuća, socijalna i utilitaristička. Osnova za kvantifikaciju šesnaest radnih vrijednosti (ekstrinzičnih i intrinzičnih) dao je 1970. godine Super, a prihvatio je B. Šverko sa suradnicima u knjizi «Psihosocijalni aspekti izbora obrazovanja i zanimanja» (Šverko i sur., 1980). **Intrinzične:** 1. **realizacija sposobnosti** (mogućnost da sposobnosti i sklonosti dođu do punog izražaja u radu); 2. **stvaralaštvo** (rješavanje netipičnih problema i domišljatost u kreiranju novih stvari i ideja); 3. **samostalnost** (samoinicijativno donošenje odluka); 4. **socijalna interakcija** (rad s ljudima, a ne sa stvarima); 5. **postignuće** (vidljivi rezultati radnih napora); 6. **altruizam** (pomažanje drugim ljudima); 7. **doprinos zajednici** (vidan doprinos razvoju društva); 8. **autoritet** (djelovanje na mišljenje i ponašanje drugih ljudi). **Ekstrinzične (radne vrijednosti):** 1. **napredovanje** (socijalna prohodnost - brzo napredovanje u radu); 2. **socijalni status** (uvažavanje i ugled u društvu); 3. **socijalna sigurnost** (lako i brzo nalaženje zaposlenja); 4. **materijalna kompenzacija** (dobra zarada od koje se može dobro živjeti); 5. **materijalne beneficije** (laka mogućnost kupovanja stana, putovanja i druge povlastice); 6. **radno vrijeme** (povoljno radno vrijeme koje ne ometa realizaciju interesa u slobodnom vremenu); 7. **radna okolina** (dobri uvjeti rada); i 8. **nenaporan posao** (rad koji nije pretjerano naporan) (Šverko, 1980, 117). Opće i relativno trajne ciljeve kojima pojedinci teže u radu, odnosno koje nastoje ostvariti svojom radnom snagom, nazivamo radnim vrijednostima (Šverko, 1991). To su hipotetski konstrukti koji pomažu u analizi ponašanja, ali koji se ne mogu neposredno opažati. Nadalje, vrijednosne orijentacije predstavljaju skup ekstrinzičnih i intrinzičnih vrijednosti koje omogućuju konstruiranje organizacijsko-vrijednosnih modela prvenstva u sustavu vrijednosti. Drugim riječima, određene vrijednosti dobivaju imperativan oblik i kao takve utječu na formiranje vrijednosnih orijentacija. Tako, na primjer, skup ekstrinzičnih radnih vrijednosti koje su izražene u preferiranju materijalne kompenzacije, materijalnih beneficija i napredovanja objedinjuju funkcionalnu i logičku povezanost utilitarističke vrijednosne orijentacije. Ova se orijentacija u empirijskim istraživanjima određuje po odgovorima gdje ispitanici favoriziraju razne oblike koristi (ne samo materijalne), dakle u preferiranju spomenutih oblika ekstrinzičnih radnih vrijednosti (Miliša i sur., 1988).

Radne vrijednosti ispituju ciljeve koje pojedinac pokušava ostvariti svojim radom, ali nam ti podaci ne govore o intezitetu zaokupljenosti radom. Nedostatak ove skale je u tome što se ne smiju poistovjećivati radne i profesionalne vrijednosti (kao što čini Šverko u svojoj studiji). Radne vrijednosti pojedinac ima formirane i prije zaposlenja dok se **profesionalne vrijednosti** razlikuju u konkretnim zanimanjima i razlike rastu s dužinom radnog staža.

Prednost radnih vrijednosti kod empirijske obrade podataka razvidna je u tome što se one faktorskom analizom grupiraju u vrijednosne orijentacije prema radu. Tako na primjer 1. *utilitaristička orijentacija* «okuplja» radne vrijednosti: materijalnu kompenzaciju, materijalne beneficije, napredovanje i socijalnu sigurnost, 2. *socijalna*: socijalnu interakciju, altruizam i doprinos zajednici i, konačno, 3. *samoaktualizirajuća*: stvaralaštvo, postignuće, realizacija sposobnosti i samostalnost. Ovome je bilo nužno ponuditi instrument kojim se ispituje koliko su radna situacija i sam rad čovjeku «središnji životni interes». Za ispitivanje stupnja zaokupljenosti radom najčešće je korištena mjerna skala T. M. Lodahala i M. Kejnera, iz 1965. godine. No, sve su to samo značajni indikatori u analizama profesionalnog razvoja. Drugi indikator je - zaokupljenost poslom. «Zaokupljenost radom možemo shvatiti kao stupanj u kojemu pojedinčeva radna situacija predstavlja ili ne njegov središnji životni interes» (Miliša, 1999, 105). Skalu zaokupljenosti radom Miliša (1999) preuzima od engleskih psihologa, K. Lodahala i A. Kejnera. **Skala zaokupljenosti poslom:** 1. Da bih završio svoj posao, spreman sam ostati na radu i nakon isteka radnog vremena, čak ako za to nisam posebno plaćen. 2. Čovjeka možete dobro prosuditi na osnovi toga kako dobro obavlja svoj posao. 3. Glavni izvor zadovoljstva u mom životu proizlazi iz mog posla. 4. Meni vrijeme na poslu proleti za čas. 5. Obično dolazim na posao nešto ranije kako bih obavio sve pripreme. 6. Među najvažnije stvari, koje mi se događaju spada i moj rad. 7. Ponekad noću ležim budan misleći na posao koji me čeka sljedećeg dana. 8. U svom poslu zaista nastojim postići besprijekornu dotjeranost, savršenstvo. 9. Osjećam se potištenim kad pogriješim nešto u svezi sa svojim poslom. 10. Imam i drugih aktivnosti koje su važnije od mog posla. 11. Naporno živim za svoj posao. 12. Vjerovatno bih nastavio raditi čak i kad mi ne bi trebao novac. 13. Dosta često osjećam da bih radije ostao kod kuće umjesto da odem na posao. 14. Za mene je rad samo malen dio onoga što jesam. 15. Osobno sam vrlo zaokupljen svojim radom. 16. Izbjegavam preuzimanje dodatnih obveza i odgovornosti u radu. 17. Nekad sam bio ambiciozniji u radu nego danas. 18. Većina drugih stvari u životu važnija je nego rad. 19. Nekada sam se mnogo brinuo za svoj rad, ali sada su mi druge stvari važnije. 20. Ponekad bih sebe osudio zbog pogrešaka koje učinim na radu.

Vrijednost ove skale je u tome što se njome dobivaju informacije koliko ispitanici procjenjuju važnim - osloboditi se od rada (tvrdnje 10. 13. 16. 18. i 19.). Nedostatak prikazane skale proizlazi iz činjenice što se ne razlikuje «zaokupljenost pojedinca njegovim konkretnim, aktualnim, poslom od njegove zaokupljenosti radom općenito.

Profesionalni razvoj, profesionalno usmjeravanje i odgojna vrijednost rada

Profesionalni razvoj je proces upoznavanja vlastitih sposobnosti, vrijednosti i interesa, istraživanja svijeta rada i njegovih osobina te pronalaženje pravog puta karakterističnog za svakog pojedinca. Razmišljanja o zanimanjima, odabir škole i poslovi kojima se počinjemo baviti – sve to ulazi u pojam profesionalnog razvoja. Profesionalni razvoj ne prestaje odabirom zanimanja. On se nastavlja kako se razvijamo i mijenjamo, kako se formira svijet oko nas i u nama. Stoga se može reći da je profesionalni razvoj cjeloživotni proces. Cjeloživotni profesionalni razvoj je kontinuirani proces kroz koji pojedinci identificiraju vlastite kompetencije u različito doba života kako bi donijeli odluku o obrazovanju, osposobljavanju i upravljali vlastitom profesionalnom karijerom. Kroz taj proces pojedinci se vode profesionalnim usmjeravanjem. Profesionalno usmjeravanje je organizirani sustav pružanja stručne pomoći pojedincu u toku njegovog profesionalnog razvoja, u slobodnom izboru obrazovne i profesionalne aktivnosti, uzimajući u obzir psihofizičke osobine, znanja i vještine pojedinca, karakteristike rada i mogućnosti zapošljavanja.

Profesionalno usmjeravanje pomaže pojedincu da postane kompetentan u planiranju i upravljanju učenjem i karijerom te kretanjima unutar tih dviju kategorija. Profesionalno usmjeravanje i osposobljavanje sve se više shvaćaju kao nužan preduvjet za djelotvorno ostvarivanje prava na rad, a kao instrument nacionalne politike shvaćaju se i u kontekstu suzbijanja nezaposlenosti i iskorjenjivanja neslaganja ponude i potražnje na tržištu rada. U današnjem društvenom kontekstu pitanje rada, zaposlenja i karijere postaju središnja točka u životu čovjeka i najbolji put do samoostvarenja, pa planiranje profesionalnog razvoja znači i dizajniranje vlastitog života.

Postoji velik broj determinanti koje utječu na profesionalni razvoj (Schedler i Willenpart, 1982; Neuenschwander, 2008). Faktore koji utječu na profesionalni razvoj ovdje ćemo podijeliti na vanjske i unutrašnje. Pod **vanjskim faktorima** profesionalnog razvoja se razumiju one determinante koje

su iz društvenog odnosno vanjskog gledišta relevantne za odluku o profesionalnom izboru. Odluka pritom ovisi o različitim životnim područjima kao što su obitelj, škola i prijatelji, nacionalna i klasna pripadnost, obiteljska tradicija, ali i o aktualnom stanju gospodarstva i mogućnostima izobrazbe. Roditelji igraju važnu ulogu kod profesionalnog razvoja mladih jer na mlade uvelike utječe njihov odgoj i njime posredovane spremnosti, vrijednosne orijentacije i obrasci ponašanja. Međutim, kod odluka u profesionalnom razvoju također veliku ulogu igraju pripadnost društvenoj klasi i obiteljska situacija. Pritom se ne smiju zanemariti grupe vršnjaka i slobodnovremenske aktivnosti kao ni uloga medija koji imaju jednako važan utjecaj na profesionalni razvoj. Škola, koja se također ubraja u vanjske faktore, zajedno s obitelji predstavlja jednu vrstu „poveznika“ svijeta rada i školovanja. Kao **unutrašnji faktori** profesionalnog razvoja označavaju se one determinante koje kao temelj imaju individualne (interne) kriterije odlučivanja za selekciju alternativa profesionalnog razvoja. Tu pripadaju psihičke pretpostavke (spol, dob), ali i sposobnost, sklonosti u smislu interesa pojedinca i drugi faktori kao što su sposobnost donošenja odluka i odgovornost. Dvije su grupe faktora, naravno, u međuovisnosti.

Globalizacija gospodarstva i rada sve više unosi promjene u svijet rada. Definirane radne funkcije i trajno zaposlenje postaju prošlost. Sve više se govori o privremenom zapošljavanju gdje je trajanje zaposlenja ograničeno trajanjem posla za koji je zaposlenik angažiran. U tvrtkama ostaju samo nužno neophodni zaposlenici, dok se ostali zapošljavaju kada ih tvrtka treba i otpuštaju nakon obavljenog posla. Odgovornost za profesionalni razvoj sada ovisi prvenstveno o pojedincu. Završetak školovanja i osposobljavanja za određeno zanimanje i obavljanje poslova, odnosno stjecanje određene titule ili zvanja, ne znači i dobivanje konačnog radnog mjesta ili krajnje opredjeljenje, jer moderno tržište rada nudi nove izazove i zahtjeve koji traže stalno usavršavanje i stjecanje novih znanja i vještina u skladu s današnjim potrebama.

Teorije profesionalnog razvoja

Već su se u 19. stoljeću psiholozi u SAD bavili značenjem profesionalnog razvoja. U SAD su opisane, istraživane i etablirane prve teorije profesionalnog razvoja. F. Parsons prvi je razradio koncepcije profesionalnog izbora koje su kasnije utjecale na istraživanja profesionalnog razvoja i na profesionalno savjetovanje. U drugoj polovici 20. stoljeća je tema profesionalnog razvoja dobila na značaju u Europi. Ona je, kao i ranije, zainteresirala političare, pedagoge, psihologe i sociologe. Sredinom 20. stoljeća je E. Ginzberg,

sa svojim idejama o razvojno psihologijskoj postavci, bacio novo svjetlo na dotadašnje poglede. On je prvi promatrao profesionalni izbor kao razvojni proces (usp. Herzog i sur., 2006:16).

Razvojno-psihologijske teorije kao početnu stavku uzimaju spoznaju o višefaznom razvoju pojedinca, u čijem se tijeku u svakoj pojedinoj fazi vrši izbor zanimanja, tako da je krajnji izbor rezultat procesa sastavljenog od niza međusobno povezanih sekvenci. Ove teorije profesionalni izbor ne promatraju kao jednokratnu odluku, već on ovisi o tekućim razvojnim procesima. Najveće dosege u razvojno psihologijskoj teoriji profesionalnog izbora postigli su E. Ginzberg i D. E. Super. Superova teorija je neupitno jedna od obuhvatnijih općih psihologijskih koncepcija profesionalnog izbora. Prema Superu, profesionalno usmjeravanje je pomoć pojedincu da razvije i prihvati integriranu i adekvatnu sliku o sebi i svoju ulogu u svijetu rada. Profesionalna odluka je sinteza čimbenika profesionalnog izbora.

Psihodinamične ili strukturalističke teorije prilaze izboru zanimanja sa stajališta dinamičke strukture ličnosti. Stoga one naglašavaju cjelovitu ličnost, koja funkcionira zahvaljujući određenim elementima strukture. Postoji više teorija te grupacije. Između sebe se razlikuju po pridavanju značenja određenim elementima strukture ličnosti. Pobornici **psihoanalitičke teorije profesionalnog razvoja** u svom objašnjenju izbora zanimanja koriste teorijski i metodološki inventar psihoanalitičke teorije ličnosti. Pri izboru zanimanja ključna je sublimacija, iz razloga što se sam izbor zanimanja i karijere vrši u skladu s dinamičnim odnosom načela zadovoljstva i realnosti. Teorija Johna Hollanda spada u **tipološke teorije**, jer se oslanja na spoznaje o tipovima ličnosti, a izbor zanimanja je izraz ličnosti (slaganje između ličnosti pojedinca i sredine uvjetuje uspješan izbor zanimanja). Prema Hollandu postoji šest tipova ličnosti (realistični, istraživački, umjetnički, socijalni, poslovni, konvencionalni). Tipovi sredina određuju se prema zastupljenosti osoblja koje radi u njima. Najmanje je čistih tipova ljudi i sredina, a najviše miješanih.

Predstavnici **teorije orijentirane na osobnost** su viđenja da se najbolji mogući individualni profesionalni izbor postiže ispravnom klasifikacijom struktura osobnosti i struktura zahtjeva profesije. Iz toga su razloga u središtu istraživanja obilježja osobnosti i individualne dispozicije osobe koja donosi odluku o profesionalnom izboru (usp. Schedler i Willenpart, 1982).

Motivacijsko-psihologijske teorije u središte svojega rada stavljaju motivaciju osobe koja donosi profesionalnu odluku. Težište motivacijsko-psihologijskih teorija je u otkrivanju faktora koji određuju motivaciju za profesionalni izbor te način promjene te motivacije. Glavni zastupnici ove teorije su Jaide i Küng. **Procesne motivacijske teorije** se bave ulogom pojedinih

motiva u procesu donošenja odluka. Razlikuju preferencije nekog cilja od odluke o akciji. Pripadnica ovih teorija je i Porter-Lowlerova teorija, prema kojoj se čovjekova motivacija da izvrši neku akciju nalazi pod utjecajem njegovih očekivanja može li tu akciju izvesti, očekivanja u svezi s ishodom te akcije i poželjnosti tih ishoda.

Za razliku od psihologijskih teorija profesionalnog razvoja, **sociologijske i socioekonomske teorije** naglašavaju ovisnost profesionalnog razvoja i profesionalnog ponašanja te faktora okoline i konteksta. Pri profesionalnom razvoju i potrazi za poslom, prema ovim teorijama, od važnosti su kako ekonomske determinante (npr. struktura i stanje gospodarstva, struktura poslova, stanje na tržištu rada itd.) tako i društveno-kulturne i društveno-psihološke determinante (klasna pripadnost, obitelj i škola, vršnjaci itd.) na koje pojedinac većinom jedva da ima utjecaja.

Osnovne tendencije rezultata istraživanja odnosa prema radu i zadovoljstva poslom

Sva relevantna istraživanja ukazuju na određene zakonomjernosti: ispitanici u urbanim sredinama s višim stupnjem obrazovanja (ili čiji roditelji imaju viši nivo obrazovanja), koji rade na radnim mjestima gdje su bolji uvjeti rada, ispitanici koji nose «bijeleske ovratnike» (E.Fromm) preferiraju intrinzične radne vrijednosti. Suvremena škola kao i radne organizacije zahtijevaju fleksibilnost u profesionalnoj izobrazbi i profesionalnoj orijentaciji.

Samoaktualizirajuća orijentacija je ipak ostala specifikum mlade generacije od osamdesetih godina do danas. To je i potvrdilo istraživanje na uzorku od 1700 ispitanika od 19 do 20 godina starosti u svim županijama Hrvatske (Ilišin, Radin, 2002). Rad kao nužno zlo vidi jedva 3 % ispitanika.

Navodimo neke usporedbe ispitivanja koje je Z. Miliša realizirao (sa suradnicima) krajem devedesetih godina i neke novijeg datuma:

- 1977. god. na uzorku od 276 studenata Filozofskog fakulteta, (Miliša i Takšić, 1977) pokazuju da je na prvom mjestu radna vrijednost postignuće (zadovoljstvo da uloženi rad rezultira nečim vrijednim i vidljivim); 2. altruizam; 3. realizacija sposobnosti, a studenti koji su se izjasnili da su povremeni ili česti konzumenti težih droga manju važnost pridaju svim vrijednostima rada, a napose socijalnoj orijentaciji, što je krajnje zabrinjavajuće jer studiraju nastavničke grupe predmeta.

- 1999. god. na uzorku od 112 studenata Filozofskog fakulteta i učenika završnih razreda srednjih škola te 25 iz skupine ovisnika o teškim drogama (iz Centra za prevenciju i izvanbolničko liječenje u Zadru) je pokazalo da ovisnici značajno važnijim procjenjuju ekstrinzične radne vrijednosti (radno vrijeme, novac i socijalnu sigurnost), a studenti i maturanti redom: 1. realizaciju sposobnosti, 2. postignuće, 3. altruizam, 4. novac (materijalnu kompenzaciju).
- Z. Miliša i V. Perin (2004) su u pet terapijskih zajednica u Dalmaciji na uzorku štíćenika utvrdili statistički značajnu razliku u odnosu na procjene važnosti radnih vrijednosti prije ulaska u terapijske zajednice u odnosu na boravak u zajednici, gdje se pokazalo da visoko preferiraju: 1. realizaciju sposobnosti (mogućnost da njihove sposobnosti dođu do punog izražaja u radu), 2. mogućnost bržeg napredovanja, 3. stvaralaštvo, dok su izjavili da su kao ovisnici visoko preferirali tipično ekstrinzične radne vrijednosti: novac, materijalne beneficije i povoljno radno vrijeme.
- Istraživanje u Zadru i Slavoniji iz 2007. godine je pokazalo da je orijentacija "dokoličarenje" najzastupljenija aktivnost u slobodnom vremenu ispitanih srednjoškolaca u tim regijama (Mlinarević, V, Miliša, Z. i Proroković, A, 2007). Rezultati istraživanja u Zadru su pokazali da mladi svoje slobodno vrijeme najviše «troše» u kafićima, te provode u pasivnim oblicima zabave, kao što je gledanje TV-a, slušanje radija i čitanje novina. U Zadru su (u tom istom istraživanju) za sve podskupine mladih - zaposleni, nezaposleni, studenti i srednjoškolci (N = 1000) najvažnije radne vrijednosti: sigurno radno mjesto, visoka zarada i fleksibilno radno vrijeme .

Sve to nas, dakako, ni u kom slučaju ne smije voditi zaključku da su utilitarističke vrijednosti proizvod otuđenosti (kao što na primjer misle Rus i Arzenšek u ranije spomenutoj knjizi). Naprotiv, u svojoj knjizi „Odgojne vrijednosti rada“, pragmatizam i utilitarizam u radu Z. Miliša tretira kao onaj čimbenik koji demistificira egalitarističku koncepciju rada i obrazovanja. Odgojna vrijednost rada implicira etiku odgovornosti u radu kao imperativni dio svrhe rada, te prema tome i u otporu sredine (i u vlastitoj radnoj mucii ili naporu) proizlazi svrhovitost i korisnost rada. Upornost, štedljivost, marljivost, materijalna neovisnost, postignuće, realizacija sposobnosti i stvaralaštvo (uz neizostavan napor) moraju biti temeljne karakteristike odgojne vrijednosti rada, koje se stalno trebaju poticati (materijalnim i moralnim stimula-

cijama). Nažalost, odnos prema radu od vremena socijalizma nije se bitnije promijenio, kao ni stimulacije za rad.

Odnos prema radu prati tzv. "normalnu raspodjelu", što znači da se samo u ekstremnim slučajevima rad doživljava kao igra ili suprotno tome kao prokletstvo. Za gotovo dvije trećine ispitanika dominantna su tri tipa odnosa prema radu: utilitaristička, socijalna i samoaktualizirajuća orijentacija. Drugi odnosi prema radu definiraju radne vrijednosti i zadovoljstvo poslom (uključujući i vrijednosnu matricu oslobađanja od rada).

Prema Locku (1976), vrijednosti imaju izrazito velik utjecaj na zadovoljstvo poslom, te se smatra da su vrijednosti direktna determinanta zadovoljstva. Isti autor smatra da će vrijednosti imati presudan utjecaj na zadovoljstvo poslom u slučaju kad su od visoke važnosti za pojedinca, te da njihovo ostvarivanje nije neizvjesno. Što je neka vrijednost za pojedinca od veće važnosti te što se vrijednost percipira kao više ostvariva to će zadovoljstvo biti veće. Rezultati ispitivanja iz 2009. godine na uzorku zaposlenih u Zadru pokazali su postojanje značajne negativne korelacije ($r=-0,19$) između ekstrinzičnih radnih vrijednosti i zadovoljstva poslom koja ukazuje da su zaposlenici koji pridaju veću važnost ekstrinzičnim radnim vrijednostima manje zadovoljni poslom koji obavljaju (Miliša i sur., 2009). Ovi podaci u skladu su s Lockeovim postavkama, jer se može pretpostaviti kako većina ispitanih zaposlenika nije zadovoljna visinom mjesečnih prihoda, sigurnošću posla i nekim drugim intrinzičnim radnim vrijednostima. S druge strane, neka istraživanja pokazuju da se zadovoljstvo poslom povećava sa starošću/radnim stažom. Saleh (1964), Saleh i Otis, (1963, sve prema Bass i Barrett, 1976) navode da u dobi od 60. do 65. godine dolazi do pada cjelokupnog zadovoljstva poslom, a Gibson i Klein (1971, prema Bass i Barrett, 1976) smatraju da se zadovoljstvo poslom povećava s godinama starosti, te da neznatno opada ukoliko je radni staž duži.

U hijerarhiji radnih vrijednosti kod 201 zaposlenog u Zadru 2009. godine su visoko pozicionirane ekstrinzične radne vrijednosti (prve dvije po rangu važnosti), a determinira ih značajno spol zaposlenika. Zadovoljstvo poslom jeste značajan korelat radnih vrijednosti, a od ispitivanih sociodemografskih varijabli determinira ga visina mjesečnih primanja. Općenito, rezultati ovog ispitivanja uklapaju se u rezultate sličnih istraživanja provedenih tijekom zadnja dva desetljeća u našoj zemlji, te potvrđuju trendove ka primarno utilitarističkim orijentacijama zaposlenih i nezaposlenih (Miliša i sur., 2009).

Nekima novac služi za uživanje i postoji zato da ispunjava sve želje i da se troši, dok neki smatraju kako se mora teško i naporno raditi za novac, da novac zapravo nije važan, da su puno važnije druge stvari, kao ljubav, poštenje.... U tom kontekstu je ovdje važno spomenuti i rezultate istraživanja u

sklopu projekta dr. I. Rimca „Siromaštvo u Hrvatskoj“, gdje su obuhvaćene sve hrvatske regije (N=1.216) u kojem su ispitanici davali odgovor na pitanje „Što najviše cijene“ (Target d.o.o. za istraživanje tržišta, 2004.- neobjavljeno istraživanje). Rangirani odgovori su: 1. bogatstvo = 46,8 %, 2. uspjeh = 34,4 %, 3. zdravlje = 30,0 %, 4. moć = 23,1 %, 5. društveni položaj = 21,9 %, 6. djeca = 20,7 %, 7. skladna obitelj = 19,1 %, 8. snalažljivost = 16,5 %, 9. politička podobnost = 14,7 %, 10. nacionalna pripadnost = 12,5 %, 11. sigurnost = 12,1 %, 12. marljiv rad = 10,8 %, 12. dobra zabava i izlasci = 7,1 %, 13. pripadnost Crkvi/crkvama = 5,8 %, 14. savjesno i profesionalno obavljanje posla = 5,6%, 15. održanje obećanja = 5,5 %, 16. velika potrošnja = 5,2 %, 17. samostalnost = 3,8 %, 18. spremnost na pomoć drugima = 2,2 %, 19., suosjećajnost s potrebnima = 1,1 % i 20. samoobrazovanje = 1,0 %.

Vrijednosti su društveni i individualni standard ponašanja - one nas motiviraju i usmjeravaju. Radne vrijednosti materijalna kompenzacija (novac) ili materijalne beneficije (putovanja, napredovanje) se nalaze na vrhu hijerarhije ispitanika, najviše zaposlenih u privrednim organizacijama, a osobito kod nezaposlenih. Novac daje slobodu izbora, određuje kvalitetu života, ali kada postaje vrijednost „po sebi“ tada se pretvara u sredstvo kako bi se oslobodilo od rada. Problem je što se marljiv rad nalazi na tek 12 mjestu, a što se najviše preferiraju vrednote bogatstvo i uspjeh, koje se, u normalnim okolnostima, ne mogu realizirati bez marljivog rada i štedljivosti. Rad kao i novac po sebi nisu niti dobri niti loši. Zato se o vrijednosti rada može govoriti jedino *a posteriori*. Problem nedostatka novca osobito dolazi do izražaja kada se radi a nedovoljno zarađuje, ali i način na koji se troši. Razlog zbog kojeg ga netko nema može biti u odnosu koji imamo prema radu i novcu. Zato su u odgoju i razvoju djece važna uvjerenja koja su djeca dobila u ranom djetinjstvu. Nije li jedan od problema mladih o kojemu se puno govori, a malo istražuje - višak dosade i manjak ambicija. U tom kontekstu M. Viewegh u svojoj knjizi „Odgoj djevojaka u Češkoj“ iznosi originalnu misao da današnja djeca nemaju pozitivan odnos prema radu (i zbog toga) jer samo rijetka imaju predstavu o (mukotrpnom) radu svojih roditelja, nego ih isti nastoje osloboditi muke vlastitog napora (Viewegh, M, 1997, 182).

Zaključak:

Max Weber je u protestantskoj etici rada uvidio duhovno izvorište kapitalizma. Protestantske vrijednosti rada: upornost, štedljivost, marljivost i (materijalna) neovisnost uz visoko preferiranje utilitarizma su osnovne determinante i (odgojne) vrijednosti rada. Odgojna uloga rada implicira tu vri-

jednost kao imanentni dio svrhe rada te, prema tome, u otporu sredine proizlazi svrhovitost i korisnost rada. Učenje je prilika da se shvati vrijednost samoostvarenja i svrsishodnosti rada. *Odgojna vrijednost rada je ona vrijednost koja pridonosi samoostvarenju pojedinca i priznanju te samoostvarenosti od njegove sredine.*

Temeljem znanstvenih rezultata odnosa ljudi prema radu može se predviđjeti gospodarski prosperitet određene države, mogu se aktualizirati odnosi između etničkih i etičkih aspekata rada, terapijska (i preventivna) uloga rada u komunama za ovisnike s maksimumom *ora et labora*, mogu se analizirati profesionalna orijentacija, potrebe za prekvalifikacijama, doškolovanjem... (jer bez toga nema budućnosti ni za pojedinca ni za društvo), otuđenost ljudi u procesu rada, stimulacije za rad (svakom tipu odnosa prema radu treba pripadati odgovarajuća stimulacija; u protivnom nema učinkovitosti u povećanju proizvodnosti rada), prepoznavanje i poticanje kreativnih poslova i pojedinaca, uloga slobodnog vremena u procesu (raz)otuđenja rada, predviđanje društvenih promjena i uspješnosti raznih reformi... Bez toga nije moguće očekivati pomake u reformama gospodarstva, obrazovnih politika, sve do odgoja djece i mladeži.

U knjizi «Odgojne vrijednosti rada» (Miliša, 1999.) nalazimo slijedeće misli: «Samo naivne može iznenaditi činjenica da se društveni sustav može promijeniti, a da odnos prema radu i potrošnji ostane isti.» Upravo to se i dogodilo. Naime, od sredine šezdesetih u ex Jugoslaviji do danas u postsocijalističkoj Hrvatskoj je ostala dominantna utilitaristička orijentacija prema radu, osobito kod zaposlene i nezaposlene populacije ispitanika. *Homo economicus* je naša stvarnost. Samoaktualizirajuća orijentacija ostaje i dalje «privilegija» visokoobrazovanih, ili školsko-studentske kategorije ispitanika. Međutim, pravi problem je što je ostala paradigma oslobađanja od rada, s prepoznatljivim konzumerizmom kao stilom života i/ili statusnim simbolom, gdje sve ima cijenu a ništa vrijednost.

Intrigantna je činjenica da se u interpretacijama rada do danas nismo (konačno) oslobodili ničim opravdanu dihotomnu podjelu rada na vrijednost po sebi i suprotno tomu, koncepciju koja u radu vidi otuđenu djelatnost. U prvoj koncepciji, od Martina Luthera, koji zagovara tezu o radu kao izvoru svih ljudskih vrlina, socio-utopista koji u njemu vide afirmaciju svih pozitivnih vrijednosti... sve do «praksis filozofa», koji su «operacionalizirali» istu tezu stavljajući znakove jednakosti između pojmova rad i stvaralaštvo, svi glasoviti pedagozi u svojim djelima veličaju odgojnu ulogu rada. Suprotno tima tumačenjima, etimološke analize riječi «rad», označavaju muku kao posljedicu svakog posla. Na pr. latinski *arare*, ili njem. *Arbeiten* označavaju naporan rad i nelagodu kao posljedicu svakog posla. Adam Smith,

škotski ekonomist iz 18. stoljeća govori o nemogućnosti spajanja altruizma i tržišta rada: «Nikada nisam vidio da su mnogo dobra učinili oni koji su se pretvarali da trguju zbog javnog dobra.» On je rad i definirao kao «prokletstvo»! I Fridrich Tylor, osnivač znanstvene organizacije rada, je smatrao da su svi ljudi u radu motivirani isključivo novcem. Karl Marx je u svojim ranim radovima zagovarao tezu o radu kao negativnom «obliku samodjelatnosti». Knjiga «Working», čikaškog novinara Studsa Terkela, postala je bestseller sredinom sedamdesetih u SAD, gdje je autor zaključio kako je za većinu Amerikanaca „trijumf preživjeti radni dan”. Na mjesto upornosti, štedljivosti, materijalne neovisnosti dolaze vrijednosti potrošačkog društva.

Karl Dimitrijević Ušinski je jedini nama poznat pedagog koji je demistificirao demagoške fraze o radu koje su mladima «parale uši»: «Rad je stvorio čovjeka», «U radu je spas»..., ali i one pedagoški «poučne» – «Ako ne budeš učio, ići ćeš raditi»! On je tvrdio da je podjednako za državu kao i za pojedinca dovoljno učiniti samo jedno: OSLOBODITI (pojedinca i/ili državne poglavare) ETIKE ODGOVORNOSTI RADA! Upravo to nam se dogodilo - neodgovornost na svim razinama, bez sankcioniranja za neradnike i stimuliranja za najbolje. Socrealizam je izmislio svijetu nepoznatu paradigmu oslobađanja od rada: „Nikada me nećeš toliko malo platiti koliko ja mogu malo raditi”! Umjesto cilja OSLOBODANJA rada i danas imamo pitanje kako se OSLOBODITI OD RADA! S tim u svezi iznosim potrebu za redefiniranjem rada: AKO JE RAD PO DEFINICIJI ČOVJEKOVA DIFFERENTIA SPECIFICA, koja se izražava u formi SVJESNE I SVRSISHODNE DJELATNOSTI, kako onda objasniti njegove karakteristike otuđene, prinudne i/ili radno nesvrshodne djelatnosti!?

Prema slovenskoj autorici Mirjani Ule, procese suvremenog života mladeži obilježava «sve veći odmak od svijeta plaćenog rada i zaposlenja... a prema svijetu slobodnog vremena, potrošnje i zabave». Sudbina potrošačkog društva zadesila je (i) Hrvatsku, gdje se u jednom ispitivanju Agencije GFK (pri Centru za istraživanje tržišta) ustvrdilo da 46 posto građana Hrvatske izjavljuje da nije sklono nikakvom obliku štednje, te da su u odnosu na druge tranzicijske zemlje od nas zaduženiji samo Česi, a da više od nas troše samo Bugari i Rumunji. Odatle pitanje: Kako pomiriti naše sklonosti ka konzumerizmu, neštedljivosti i zaduženosti, a očekivati bolje dane; kako za pojedinca tako i za društvo!?

Kod nas su i dalje ostale dominantne radne vrijednosti materijalna kompenzacija, (novac) ili materijalne beneficije (putovanja, napredovanje), najviše kod zaposlenih u privrednim organizacijama, a osobito kod nezaposlenih. Novac daje slobodu izbora, određuje kvalitetu života, ali kada postaje vrijednost „po sebi” tada se pretvara u sredstvo kako bi se oslobodilo od ra-

da. Problem je što se marljiv rad ne cijeni, a što su prve vrednote bogatstvo i uspjeh, koje se, u normalnim okolnostima ne mogu realizirati bez marljivog rada i štedljivosti. Rad kao i novac, po sebi, nisu niti dobri niti loši. Problem je nedostatak novca kad se radi a slabo zarađuje, ali i način na koji ga se troši. Razlog zbog kojeg ga netko nema, proizlazi (i) iz odnosa koji imamo prema radu odnosno novcu. U odgoju i razvoju djece važna su uvjerenja koja su djeca dobila u ranom djetinjstvu. Von Henting (1997) smatra da se odgoj za vrijednosti ne odvija preko poučavanja, nego mu je potrebno iskustvo i dokazivanje i to u životnim situacijama u kojima se vrijednosti i vrline pojavljuju na prirodan način i u kojima se moraju dokazati. Poznati češki književnik M. Viewegh u svojoj knjizi „Odgoj djevojaka u Češkoj“ iznosi originalnu misao da današnja djeca nemaju pozitivan odnos prema radu jer samo rijetka imaju predstavu o (mukotrpnom) radu svojih roditelja, nego ih isti nastoje osloboditi muke vlastitog napora (Viewegh, M, 1997, 182).

WORK ATTITUDE AND PEDAGOGICAL VALUE OF WORK³

- Abstract -

There are multiple aspects of the importance of work: economic, social, psychological, pedagogical and the like. Above all, work enables the existence of the individual and those who depend on her/him. In addition, work provides social interaction of individuals with their colleagues, it represents the source of social status and prestige, and also has a very high intrinsic value for individuals as a source of identity, self-esteem and self-actualisation. Work is therefore a central human value and one of the key factors for the individual development within the society.

The article defines basic concepts and terms in the field of work pedagogy, such as: work, pedagogical value of work, professional values, job satisfaction and preoccupation with work, work attitude, professional development and career guidance.

Based on the outcomes of scientific research on work attitude, it can be relatively easy to predict the economic prosperity of a particular state, to update the relations between ethnic and ethical aspects of work, to use the therapeutic role of work in the communes for addicts which act on a maxim „ora et labora“, analyse career guidance, retraining and further education needs (which are very important for individual and social development), alienation of people in the labour process (some sociologists consider work utilitarianism as a distinguishing mark of worker alienation), work stimulation (every form of work attitude should be stimulated

adequately, otherwise there will be no increasing work productivity). Thus it is also possible to recognise creative tasks and individuals (self-actualisation orientation is a significant indicator of professions which are an expression of creativity), the role of spare time in the process of (dis)alienation from work and to predict social changes as well as the effectiveness of various reforms (in fossilised work attitude and education one cannot expect any progress in proposed reforms).

Key words: **career guidance, work attitude, work values.**

Literatura:

- **Arzenšek, V. i V. Rus,** (1987), Rad kao sudbina i kao sloboda, Liber, Zagreb.
- **Bacalja, D., Perin, V.** (2007), Ti i tržište rada, Zadarska Županija, Zadar.
- **Bass, B. M. i Barret, V. G.** (1976), Man, Work and Organizations. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- **Von Henting, H.** (1997), Humana škola, Educa, Zagreb.
- **Herzberg, F.** (1966), Work and nature of man, New York, World Publishing Co.
- **Herzog, W., Neuenschwander, M. P. & Wannack, E.** (2006), *Berufswahlprozess. Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten*, Bern: Haupt.
- **Ilišin, V., Radin, F.** (2002), Mladi uoči trećeg milenija, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, Državni Zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži, Zagreb.
- **Koren, I.** (1979), Profesionalna orijentacija, br.11-12, Zagreb
- **Leburić, A. i Koludrović-Tomić, I.** (2002)
- **Locke, E.** (1976), The Nature and Causes of Job Satisfaction, Dunnette M. D., (Ed): Handbook of Industrial and Organizational Psychology, R. McNally, Chicago, 1297-1349.
- **Lodahal, T. M. & Kejner, M.** (1965), The Definition and measurement of job involvement, Journal of Applied psychology, 49, 24-33.
- **Marini, M., Pi-Ling Fan, M., Finley, E. and Beutel, A.M.** (1996), **Gender and job values**, *Sociology of Education*, 69(1), 49–65.
- **Maslić Seršić, D. i Šverko, B.** (2000.), Croatian workers in the period of transition: a five-year follow-up of job-related attitudes. *Social Science Information*, 2.
- **Maslić Seršić, D., Šverko B., Galić, Z.** (2005), Radne vrijednosti i stavovi prema poslu u Hrvatskoj: što se promijenilo u odnosu na devedesete?, Društvena istraživanja br. 6.
- **Miliša, Z.** (1999), Odgojne vrijednosti rada, Književni krug, Split.
- **Miliša, Z. i Proroković, A.** (1999), Radne vrijednosti i zadovoljstvo životom ovisnika i neovisnika, Napredak, br. 2.
- **Miliša, Z., Mlinarević, V. i Proroković, A.** (2007) Slobodno vrijeme mladih u procesima modernizacije - usporedba slavonskih gradova i Zadra, Pedagogijska istraživanja, br. L.

- **Miliša, Z., Rako, A., Takšić, V. (1988), Vrijednosne orijentacije studenata prema radu, Znanstveno-istraživački odsjek RZ RK SSOH, Zagreb..**
- **Miliša, Z., Proroković A. i Knez, A. (2009), Radne vrijednosti i zadovoljstvo poslom s obzirom na neke sociodemografske značajke, Acta Iadertina, br. 6.**
- **Miliša, Z., Perin, V. (2004), Rad - odgojna vrijednost u komunama za ovisnike, Digital Point, Rijeka.**
- **Miliša, Z. (1991), Odnos prema radu zaposlene i srednjoškolske mladeži, Filozofski fakultet, Zadar.**
- **Miliša, Z. i Proroković, A. (2000), Radne vrijednosti i zadovoljstvo životom ovisnika i neovisnika, Napredak br. 2.**
- **Miliša, Z., Takšić, V. (1997), Studenti, droga, odnos prema radu i religija, Napredak br. 4.**
- **Neuenschwander, M. P. (2008) Elternunterstützung im Berufswahlprozess. U: Läge, D. & Hirschi, A. (ur.), Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Zürich: LIT-Verlag, str. 135-154.**
- **Schedler, K. & Willenpart, N. (1982) Theorie der Berufswahlentscheidung, Österreichisches Institut für Bildung und Wirtschaft, Wien.**
- **Šverko, B. i suradnici (1980), Psihosocijalni aspekti izbora obrazovanja i zanimanja, CDD, Zagreb.**
- **Rokeach, M. (1976), The nature of human values systems, Current perspectives in social psychology, University press, London.**
- **Udruženje za profesionalnu orijentaciju (1979), Profesionalana orijentacija, br.11-12, Zagreb.**
- **Udruženje za profesionalnu orijentaciju (1978), Profesionalna orijentacija, br.9-10, Zagreb.**
- **Viewegh, M. (1997), Odgoj djevojaka u Češkoj, Zagreb, DiVič.**
- **Weber, M. (1989), Protestantska etika i duh kapitalizma, Veselin Masleša, Sarajevo, 1989. [www.google.com/profesionalni razvoj,htm/2.hr](http://www.google.com/profesionalni_razvoj.htm/2.hr)**
- **Zbornik radova (2002), Mladi uoči trećeg milenija, Institut za društvena istraživanja, Zagreb.**