

Јована Зафировић и Бранка Матијевић

Институт друштвених наука, Београд

## СВЕТ РАДА У ДОБА КРИЗЕ

### ПРОМЕНА РАДНИХ ВРЕДНОСТИ У ЕВРОПИ\*

DOI 10.5937/kultura2588021Z

УДК 330.138.14(4)“2005/2015”

316.752:331

оригиналан научни рад

Датум пријема: 17. 3. 2025.

Датум прихватања: 01. 09. 2025.

**Сажетак:** У овој студији анализиране су промене експринзичних и инпринзичних радних вредности у Европи. На радне вредности погледамо као на значај који појединци придају различитим аспектима свој запошљавања. У оквиру истраживања „субјективних“ аспеката промена на тржишту рада, циљ нам је да испитамо да ли су након избијања финансијске кризе настале промене у радним вредностима друштвених актера који чине радно способно становништво. Рад је структуриран у неколико кључних целина. У првом делу дат је приказ теоријско-методолошког оквира, затим је представљена лонгитудинална и кроссекциона анализа радних вредности запослених у Европи, посматраних у контексту светске економске кризе. Закључујемо дискусијом о налазима и њиховим импликацијама за будућа кроснационална истраживања. Намера нам је била да емпиријски истражимо промену радних вредности, чиме смо се ослањали на податке Међународног програма друштвеног истраживања (International Social Survey Programme, скр. ISSP). Радне вредности представљају резултат сложене и специфичне економске, социјалне и културне услове. Резултати истраживања показали су да инпринзичне радне вредности у периоду од 2005. до 2015. године добијају на значају у односу на експринзичне вредности. У већини европских земаља значај високих прихода опада, док одређене експринзичне вредности (сигурност посла) показују релативну стабилност током времена. У истом периоду, значај посла који је корисан за друштво у већини посматраних земаља бележи раст или остаје на приближно истом нивоу. Подаци указују и на оштри пораст значаја посла који је интересантан.

**Кључне речи:** радне оријентације, експринзичне радне вредности, инпринзичне радне вредности, економска криза, Европа

\* Рад је написан у оквиру Програма истраживања Института друштвених наука за 2025. годину који подржава Министарство науке, технолошког развоја и иновација Републике Србије.

## Увод

„Мада је будућности рада за дужа раздобља за свако конкретно друштво увелико неизвесна, неке од важних трансформација у сфери рада које су од значаја за њу будућности већ су на делу“<sup>1</sup>.

У модерној социологији рада бројна истраживања посвећена су идентификовању кључних детерминанти рада, јер таква сазнања представљају важан темељ за унапређење радног живота у целини. Једна од тих детерминанти јесте култура, која се посматра као дуготрајно присуство одређених образаца живота, понашања, реаговања и међусобних односа. Због свог дугорочног деловања, утицај културе као детерминанте рада није увек непосредно видљив у свим аспектима радног живота, посебно у оним који су подложни краткорочним утицајима. Ипак, култура постаје значајна, посебно у контексту интензивног повезивања и интеракција различитих радних сфера у оквиру глобалних друштава.<sup>2</sup>

У скорије време, социолози културе истакли су значај културе у проучавању сфера рада, истичући да разумевањем значења које појединци придају различитим аспектима живота можемо дубље разумети и објаснити друштвене процесе. Они сматрају да су радници „бића која стварају значења“ (енг. *meaning-making beings*), те да су заједничке културне представе кључни фактор у обликовању друштвених односа, као и разумевању социолошких феномена. Култура тако заузима значајно место у проучавању рада и живота радника и радница.<sup>3</sup> Идеја да се карактеристике посла не могу у потпуности разумети без узимања у обзир значења која појединци приписују раду није нова.<sup>4</sup> Још током шездесетих година, Голдторп (Goldthorpe) и сарадници критиковали су организационе студије које су се бавиле карактеристикама посла искључиво у оквиру организационог контекста.<sup>5</sup>

Неколико аутора истраживало је доминантну улогу националних култура у обликовању радних вредности појединаца.<sup>6</sup> Овај културни приступ нарочито је наглашен у организационим студијама и студијама менаџмента људских ресурса. С друге стране, у психолошкој литератури постоји дуга традиција која се

1 Bolčić, S. (2003) *Svet rada u transformaciji – лекције из савремене социологије рада*, Beograd: Plato.  
2 Исто.

3 Daniel, C., Arzoglou, E. and Lamont, M. (2011) European Workers: Meaning-Making Beings, *Research in the Sociology of Work*, pp. 287–312.

4 Kalleberg, A. (1977) Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), pp. 124–143.

5 Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F. and Platt, J. (1968) *The affluent worker: Industrial attitudes and behaviour*, London: Cambridge University Press.

6 Lenartowicz, T., and Johnson, J. P. (2003) A cross-national assessment of the values of Latin America managers: contrasting hues or shades of gray? *Journal of International Business Studies*, 34(3), pp. 266–281; Furnham, A., Petrides, K. V., Tsousis, I., Pappas, K. and Garrod, D. (2005) A Cross-Cultural Investigation Into the Relationships Between Personality Traits and Work Values, *The Journal of Psychology*, 139(1), pp. 5–32.

бави испитивањем различитих предиктора радних вредности на индивидуалном нивоу.<sup>7</sup> На пример, Хофштеде (Hofstede) дефинише културу као „колективно програмирање ума“, наглашавајући да се ово програмирање углавном одвија на националном нивоу. Према његовом схватању, национална култура игра кључну улогу у обликовању радних вредности и понашања.<sup>8</sup> Ова теорија је посебно утицала на истраживања у области међукултуралног менаџмента, са акцентом на то како национална култура формира индивидуалне вредности, што се рефлектује у различитим циљевима, вредностима и понашањима на радном месту.<sup>9</sup>

Ипак, број истраживања која се баве субјективним, односно неким аспектима промена у сфери рада остаје ограничен, посебно када је реч о њиховим систематским кроснационалним поређењима и анализама у контексту кризних ситуација. У оквиру нашег истраживања „субјективних“ аспеката промена на тржишту рада, ослањамо се на теорију Инглхарта (Inglehart) о основама постматеријалистичких вредности у савременим друштвима.<sup>10</sup> Наша анализа реагује на позив за дубља, систематска кроснационална поређења која не обухватају само бивше државно-социјалистичке економије, већ и поређење капиталистичких и бивших државно-социјалистичких економија. Земље савремене Европе погодне су за оваква поређења због различитих институционалних контекста, културних окружења и историјског наслеђа, укључујући и утицај државног социјализма. Зато је циљ овог рада испитати да ли су након избијања економске кризе настале промене у радним вредностима друштвених актера који чине радно способно становништво у земљама савремене Европе.

### *Теоријско-методолошки оквир*

Истраживања радних вредности имају дугу традицију у социологији рада.<sup>11</sup> Један од начина да се оне разумеју јесте да се утврди њихов распон у индустријском друштву и да се процени колико их појединци вреднују.<sup>12</sup> Под радним вред-

7 McDonald, P. and Gandz, J. (1991) Identification of values relevant to business research, *Human Resource Management*, 30(2), pp. 217–236.

8 Hofstede, G. (2001) *Culture's consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. SAGE Publications.

9 Gahan, P. and Abeysekera, L. (2009) What shapes an individual's work values? An integrated model of the relationship between work values, national culture and self-construal, *The International Journal of Human Resource Management*, 20(1), pp. 126–147.

10 Inglehart, R. (1990) *Culture shift in advanced industrial society*, Princeton University Press; Inglehart, R. (1997) *Modernization and postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*, Princeton University Press.

11 Kalleberg, A. (1977) Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), pp. 124–143; Gallie, D. (2019) Research on Work Values in a Changing Economic and Social Context. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), pp. 26–42.

12 Kalleberg, A. (1977) Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction, *American Sociological Review*, 42(1), pp. 124–143.

ностима подразумевамо значења и важност коју појединци приписују самом чину рада и радним активностима. Термини као што су „радне оријентације“ (енг. *work orientations*) или „радни циљеви“ (енг. *work goals*) често се користе као синоними или блиски појмови. Радне вредности играју кључну улогу у разумевању мотивације запослених, њихових ставова према материјалним и нематеријалним наградама, као и њихових тежњи у вези са запослењем и каријером.<sup>13</sup>

Како је већ истакнуто, појединци различито доживљавају и вреднују свој рад. Рад сам по себи нема инхерентно значење, већ му значење придају сами појединци.<sup>14</sup> За неке људе, економски аспекти рада, као што су плата и бенефиције, представљају главни циљ и кључни део радног искуства. Насупрот томе, неки доживљавају рад као средство за постизање дубљег задовољства и личног развоја, користећи га за остварење сопствених унутрашњих потреба и циљева, попут самоостварења. Такође, за одређене појединце, рад има шири друштвени значај, пружајући им осећај друштвене повезаности и омогућавајући допринос заједници.

Најчешће класификације радних вредности сврставају их у шире категорије: екстринзичне и интринзичне вредности, уз могућност издвајања треће категорије – социјалних вредности.<sup>15</sup> *Екстринзичне радне вредности* односе се на спољашње, материјалне награде које људи добијају кроз свој рад, као што су плата, бенефиције и сигурност посла. Ове вредности се углавном повезују са конкретним, мерљивим резултатима рада, а не са унутрашњим задовољством које произлази из саме активности рада. Са друге стране, *интринзичне радне вредности* или интринзична радна оријентација односи се на идеју да је главни циљ и смисао рада сам рад.<sup>16</sup> Интринзичне вредности су фокусиране на лични развој, самоактуализацију и самоекспресију у раду. За појединца, рад представља прилику за коришћење својих способности и постизање својих пуних потенцијала. Ове вредности истичу „отвореност за промене – тежњу ка аутономији, интересовању, расту и креативности у раду“.<sup>17</sup> Интринзичне вредности су, по свом карактеру, у супротности са

13 Rainsford, E., Maloney, W. A. and Popa, S. A. (2019) The Effect of Unemployment and Low-Quality Work Conditions on Work Values: Exploring the Experiences of Young Europeans, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), pp. 172–185.

14 Kalleberg, A. (1977) Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction, *American Sociological Review*, 42(1), pp. 124–143.

15 Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. and Beck, I. M. (1991) The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), pp. 21–38; Ros, M., Schwartz, S. H., and Surkiss, S. (1999) Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology*, 48(1), pp. 49–71.

16 Неки аутори праве разлику између вредности и вредносних оријентација, при чему вредности сматрају општијом категоријом. Насупрот томе, други аутори тврде да се ове две категорије не морају нужно разликовати, или чак истичу да су вредносне оријентације шире и општије од вредности (више у Пантић, 1977 и Кузмановић, 1995).

17 Ros, M., Schwartz, S. H. and Surkiss, S. (1999) Basic individual values, work values, and the meaning of work, *Applied Psychology*, 48(1), pp. 49–71.

екстринзичним вредностима и представљају једну идеалну слику рада.<sup>18</sup> Међутим, важно је напоменути да ове вредности нису нужно у супротности. Запослени могу истовремено ценити и екстринзичне и интринзичне аспекте свог рада.<sup>19</sup>

Поред класификација које деле радне вредности на екстринзичне и интринзичне, постоје и друге класификације које истичу различите аспекте које људи придају свом раду. На пример, социјалне радне вредности обухватају значај који појединци придају друштвеним аспектима свог рада, као што су међуљудски односи, тимски рад, друштвена одговорност и могућност доприноса заједници.<sup>20</sup>

У контексту разматрања међусобне повезаности економске кризе и вредносних оријентација, важно је укратко осветлити досадашње промене у радним вредностима. Промене на тржишту рада, социјалној политици и образовним могућностима имају значајан утицај на промене радних вредности у једној земљи.<sup>21</sup> Почетком седамдесетих година прошлог века, Инглхарт, ослањајући се на сопствену модификацију теорије модернизације, почиње да истражује механизме помоћу којих економске промене доводе до промена у вредностима. Он тврди да су просперитет и одсуство рата у развијеним индустријским друштвима створили високи ниво сигурности који је омогућио усмеравање амбиција према *постматеријалистичким вредностима*. Према његовим тврдњама, развијена индустријска друштва одликују се постматеријалистичким вредностима, у којима економска сигурност више није приоритет, а квалитет живота и субјективно благостање постају кључне вредности. Инглхарт сматра да се ове промене дешавају с генерацијском сменом, јер се вредности претежно усвајају раном социјализацијом и остају релативно стабилне током одраслог живота.<sup>22</sup>

Ове постматеријалистичке вредности постале су значајне и за сферу рада.<sup>23</sup> Како постматеријализам расте, рад губи своје централно место у животима људи,

18 Abdelmoteleb, S. A. (2020) Work Values and Employee Effort: A Needs-Supplies fit perspective, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(1), pp. 15–25; Rainsford, E., Maloney, W. A. and Popa, S. A. (2019) The Effect of Unemployment and Low-Quality Work Conditions on Work Values: Exploring the Experiences of Young Europeans. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), pp. 172–185; Gesthuizen, M., Kovarek, D. and Rapp, C. (2019) Extrinsic and Intrinsic work values: findings on equivalence in different cultural contexts, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), pp. 60–83.

19 Ester, P., Braun, M. and Vinken, H. Eroding work values?, in: *Globalization, value change and generations*, eds. Ester, P., Braun, M. and Mohler, P. P. (2006), Leiden: Brill, pp. 89–113.

20 Ros, M., Schwartz, S. H. and Surkiss, S. (1999) Basic individual values, work values, and the meaning of work, *Applied Psychology*, 48(1), pp. 49–71.

21 Super, D.E. Values: Their nature, assessment, and practical use, in: *Life roles, values, and careers: International findings of the work importance study*, eds. Super, D. E., Sverko, B. and Super, C. M. (1995) San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp. 54–61.

22 Inglehart, R. (1997) *Modernization and postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*, Princeton University Press.

23 Gallie, D. (2019) Research on Work Values in a Changing Economic and Social Context, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), pp. 26–42.



који се све више окрећу алтернативним сферама у којима могу остварити самореализацију и лично испуњење. Институционални оквири који подстичу ширење постматеријалистичких вредности доприносе стварању друштва које није само мање оријентисано на рад, већ и друштва у којем радници имају могућност да пронађу послове који их испуњавају. Насупрот томе, земље које су још увек фокусиране на обезбеђивање материјалне сигурности за своје грађане, попут одређених постсоцијалистичких земаља, вероватно неће у истој мери усвајати постматеријалистичке, односно интринзичне радне вредности.

Међутим, различита истраживања указују на то да су промене у радним вредностима много сложеније.<sup>24</sup> На пример, Супер и Шверко су у истраживању на међународном узорку показали да су рад, породица и дом и даље најважније животне сфере за одрасле особе. Што се тиче интринзичних вредности, три аспекта – лични развој, искоришћавање способности и постигнуће – сматране су најрелевантнијима у већини земаља.<sup>25</sup> У савременом добу, неки аутори истичу да екстринзичне радне вредности више нису довољне за подстицање економског развоја у Европи, јер не одражавају актуелне друштвене и економске промене.<sup>26</sup> Све више се наглашавају интринзичне вредности које подстичу лични развој, иницијативу и преузимање одговорности, у складу са процесом индивидуализације у европским друштвима.<sup>27</sup> Конкретна истраживања показују да су екстринзичне вредности крајем 20. века биле нешто популарније у односу на раније деценије, али је у истом периоду подршка интринзичним вредностима значајно порасла. Ипак, нема јасних доказа о конвергенцији или дивергенцији између ова два типа радних вредности у Европи.<sup>28</sup>

Истраживања показују да екстринзичне радне вредности доминирају у економски мање развијеним земљама.<sup>29</sup> На пример, Гали (Gallie) је установио да су

24 Gallie, D. (2019) Research on Work Values in a Changing Economic and Social Context, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), pp. 26–42.

25 Super, D. E. Values: Their nature, assessment, and practical use, in: *Life roles, values, and careers: International findings of the work importance study*, eds. Super, D. E., Sverko, B. and Super, C.M. (1995) San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp. 54–61; Šverko, B. (2001) Life Roles and Values in International Perspective: Super's contribution through the Work Importance Study, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1/2), pp. 121–130. <https://doi.org/10.1023/a:1016929016249>

26 Ester, P., Braun, M. and Vinken, H. Eroding work values?, in: *Globalization, value change and generations*, eds. Ester, P., Braun, M. and Mohler P. P (2006), Leiden: Brill, pp. 89–113.

27 Gesthuizen, M., Kovarek, D. and Rapp, C. (2019) Extrinsic and Intrinsic work values: findings on equivalence in different cultural contexts, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), pp. 60–83.

28 Ester, P., Braun, M. and Vinken, H. Eroding work values?, in: *Globalization, value change and generations*, eds. Ester, P., Braun, M. and Mohler P. P. (2006), Leiden: Brill, pp. 89–113.

29 Gesthuizen, M., Kovarek, D. and Rapp, C. (2019) Extrinsic and Intrinsic work values: findings on equivalence in different cultural contexts. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), pp. 60–83; Kaasa, A. (2011) Work values in European countries: Empirical

интринзичне вредности знатно израженије у Финској, Данској и Шведској него у Великој Британији и Немачкој, што је повезано са већим нивоом образовања радника, као и бољим условима рада у скандинавским земљама.<sup>30</sup>

Лехнер (Lechner) и сарадници су у анализи радних вредности у Немачкој и Финској на основу четири таласа панел студија утврдили да су интринзичне вредности најизраженије, док су екстринзичне показале највећу стабилност у обе земље.<sup>31</sup> Слично, Гали је закључио да су радне вредности временски стабилне и да нема значајних генерацијских промена.<sup>32</sup> Иако су претходна истраживања показала релативну стабилност радних вредности у Европи, питање је да ли та стабилност опстаје под утицајем глобалне економске кризе.<sup>33</sup>

Финансијска криза 2008. године дубоко је утицала на раднике и раднице широм Европе, остављајући трајне последице. Многи запослени су се суочили с економским потешкоћама попут губитка запослења, немогућности приступа адекватној обуци или дуготрајне незапослености. Други су, пак, били принуђени да раде на пословима испод нивоа својих квалификација, што је додатно утицало на њихов осећај сигурности и задовољства на радном месту.<sup>34</sup> Јужна Европа је била посебно погођена, са стопама незапослености које су достигле рекордне нивое, док су економски слабије развијене земље широм континента доживеле дубоке социоекономске последице.<sup>35</sup> Поред тога, мере штедње и смањење јавне потрошње, уведене као одговор на кризу, значајно су утицале на социјалну заштиту, стварајући дуготрајне неједнакости и социјалне тензије у европским друштвима. За разлику од САД, опоравак економије у Европској унији након глобалне финансијске кризе био је значајно спорији. До 2016. године, реални БДП у десет држава чланица и даље је био испод нивоа из 2007. године, што указује на продужене економске тешкоће и неједнак темпо опоравка међу чланицама ЕУ.<sup>36</sup>

evidence and explanations. *Revista De Management Comparat International/Review Of International Comparative Management*, 12(5), pp. 852–862; Ester, P., Braun, M. and Vinken, H. Eroding work values?, in: *Globalization, value change and generations*, eds. Ester, P., Braun, M. and Mohler P. P. (2006), Leiden: Brill, pp. 89–113.

30 Gallie, D. (2007) Welfare regimes, employment systems and job preference orientations, *European Sociological Review*, 23(3), pp. 279–293.

31 Lechner, C. M., Sortheix, F. M., Göllner, R. and Salmela-Aro, K. (2017) The development of work values during the transition to adulthood: A two-country study, *Journal of Vocational Behavior*, 99, pp. 52–65.

32 Gallie, D. (2019) Research on Work Values in a Changing Economic and Social Context, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), pp. 26–42.

33 Gallie, D. (2019) Research on Work Values in a Changing Economic and Social Context. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), pp. 26–42.

34 Scarpetta, S., Sonnet, A. and Manfredi, T. (2010) Rising youth unemployment during the crisis, *OECD Social Employment and Migration Working Papers*.

35 Van Gyes, G. and Szekér, L. (2013) *Impact of the Crisis on European Working Conditions: Assembling National Trends and Reports*, Dublin: Eurofound.

36 Alessi, L., Benczur, P., Campolongo, F., Cariboni, J., Manca, A., Menyhert, B. and Pagano, A.

Продужен период економске несигурности може имати дубок утицај на перцепцију запослених поводом њихових живота и будућности, обликујући не само њихове аспирације већ и вредности повезане с радом.<sup>37</sup> Неки аутори истичу да је криза утицала на развијање песимистичног става према тржишту рада, односно да је довела до смањених очекивања у погледу стабилности запослења или већег фокуса на економске бенефиције, него на испуњење кроз рад. Са друге стране, дуготрајна несигурност могла је оснажити вредновање сигурности и социјалне заштите, али и подстаћи на размишљања о алтернативним начинима остваривања економске стабилности.

Ако се анализирају студије које истражују краткорочне промене у вредностима на индивидуалном нивоу као одговор на спољне околности, могу се уочити одређени предвидиви образци. На пример, перцепција ризика доводи до повећања значаја вредности које се фокусирају на самозаштиту (попут сигурности и традиције), док истовремено смањује значај вредности усмерених на лични развој (као што су стимулација и самосталност). Овај образац је забележен након догађаја као што су терористички напади, рат и миграције.<sup>38</sup> Велике економске кризе, попут глобалне финансијске кризе, често доводе до промена у вредностима које су последица појачаног осећаја несигурности. Међутим, досадашња истраживања ретко су се бавила детаљном анализом утицаја светске економске кризе на радне вредности запослених, посматрано из компаративне и међунационалне перспективе. Интересовало нас је како су економска криза и последичне мере штедње обликовале радне вредности у Европи.

Анализа радних вредности у овом раду заснована је на подацима Међународног програма друштвеног истраживања (енг. International Social Survey Programme), који су били фокусирани на рад и његове карактеристике. Овај програм, започет 1984. године, представља континуирану међународну сарадњу чији је циљ спровођење компаративних истраживања тема од значаја за друштвене науке. ISSP тренутно обухвата више од 50 земаља широм света. За потребе овог истраживања, користи се модул „Радне оријентације“, који обухвата питања која се односе на различите аспекте рада, укључујући радне аранжмане, карактеристике посла, субјектив-

(2018) *The resilience of EU Member States to the financial and economic crisis: What are the characteristics of resilient behaviour?*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

37 Sorthaix, F. M. and Schwartz, S. H. (2017) Values that underlie and undermine well-being: Variability across countries. *European Journal of Personality*.

38 Sorthaix, F. M. and Schwartz, S. H. (2017) Values that underlie and undermine well-being: Variability across countries. *European Journal of Personality*; Verkasalo, M., Goodwin, R. and Bezmenova, I. (2006) Values following a major terrorist incident: Finnish adolescent and student values before and after September 11, 2001, *Journal of Applied Social Psychology*, 36(1), pp. 144–160; Lönnqvist, J., Jasinskaja-Lahti, I. and Verkasalo, M. (2011) Personal values before and after migration, *Social Psychological and Personality Science*, 2(6), pp. 584–591; Sorthaix, F. M., Parker, P. D., Lechner, C. M. and Schwartz, S. H. (2019) Changes in Young Europeans' Values During the Global Financial Crisis. *Social Psychological and Personality Science*, 10(1), pp. 15–25.



ну несигурност посла, последице рада, равнотежу између пословног и приватног живота, централност посла, као и солидарност и сукобе у радним односима. Конкретно, ослањамо се на податке из истраживања спроведених 2005. и 2015. године. Почетни узорак из 2005. године обухватао је 44.365 испитаника, од којих је за потребе ове анализе издвојен подузорак од 17.796 радника и радница из европских земаља. Узорак из 2015. године чини 51.668 испитаника, при чему је за потребе анализе издвојено 28.153 запослених лица из европских земаља. Анализирали смо податке прикупљене из европских земаља које су учествовале у обе фазе истраживања: Белгије, Чешке Републике, Данске, Финске, Француске, Немачке, Мађарске, Норвешке, Португала, Шпаније, Шведске, Уједињеног Краљевства, Швајцарске, Словеније.

Екстринзичне радне вредности су мерене на основу одговора на питање: „Колико вам је свака од следећих ствари важна када разматрате посао?“, уз коришћење скале од 1 – „нимало важно“ до 5 – „веома важно“, при чему су понуђене следеће ставке: 1) сигурност посла, 2) високи приходи, 3) добре прилике за напредовање и 4) посао који омогућава да самостално одлучи о свом радном времену или данима рада. Супротно томе, интринзичне радне вредности су мерене помоћу следећих ставки: 1) посао који је интересантан, 2) посао који омогућава самосталност у раду, 3) посао који омогућава помагање другим људима и 4) посао који је користан за друштво.

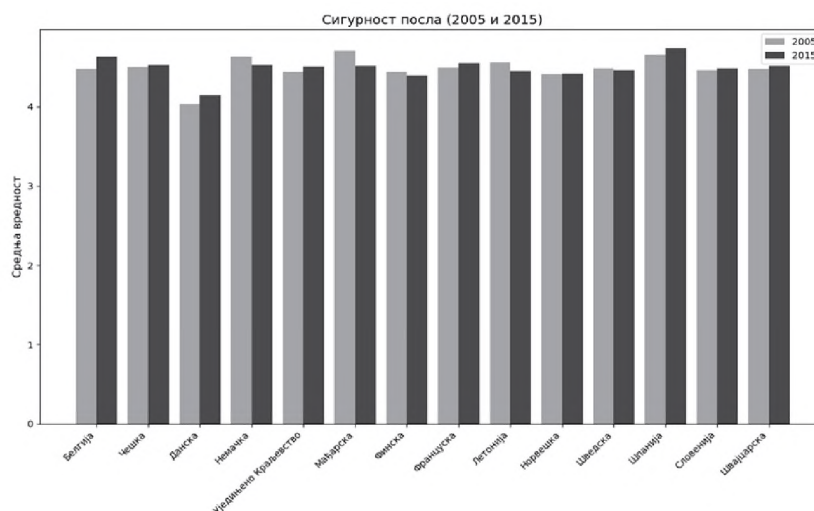
### *Резултати: Радне вредности запослених у Европи*

Иако не очекујемо да радне оријентације аутоматски реагују на промене у сфери рада, реално је очекивати да ће промене у друштвено-економском контексту имати значајан утицај на обликовање ових оријентација. Наиме, с обзиром на истраживања која показују да периоди неизвесности могу довести до повећања значаја вредности усмерених на самозаштиту, може се очекивати да ће значај екстринзичних вредности расти, нарочито у европским земљама које су посебно погођене економском кризом, као што су земље јужне Европе и постсоцијалистичке земље.<sup>39</sup>

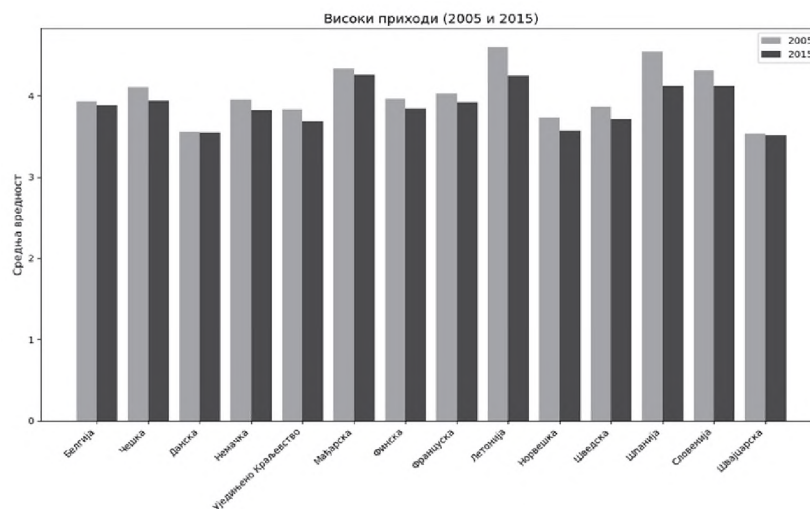
Графикон 1 приказује средњу вредност важности сигурности посла у различитим европским земљама за 2005. и 2015. годину, указујући на релативну стабилност ове радне вредности током времена. У већини земаља, сигурност посла задржала је високу просечну вредност (између 4 и 5), што потврђује њену кључну улогу међу екстринзичним радним вредностима. Ипак, благе промене су уочене у неким државама. На пример, у Данској је забележен благо растући тренд ( $p < 0,05$ ), док у Чешкој ( $p > 0,05$ ) и Словенији ( $p > 0,05$ ) вредности остају константне или показују минималан пораст који се није показао статистички значајним. Насупрот томе, потврђене су статистички значајне разлике у случају Мађарске, Немачке и Летоније – ниво вредновања сигурности је у све три земље опао. Додатно, скандинавске земље, попут Норвешке и Шведске истичу се високом и стабилном вредношћу сигурности посла, што је у складу са њиховим социјалним моделом.

39 Sortheix, F. M. and Schwartz, S. H. (2017) Values that underlie and undermine well-being: Variability across countries. *European Journal of Personality*.

Графикон 1. Значај посла који омогућава сигурност у 2005. и 2015. години



Графикон 2. Значај посла који омогућава високе приходе у 2005.и 2015. години

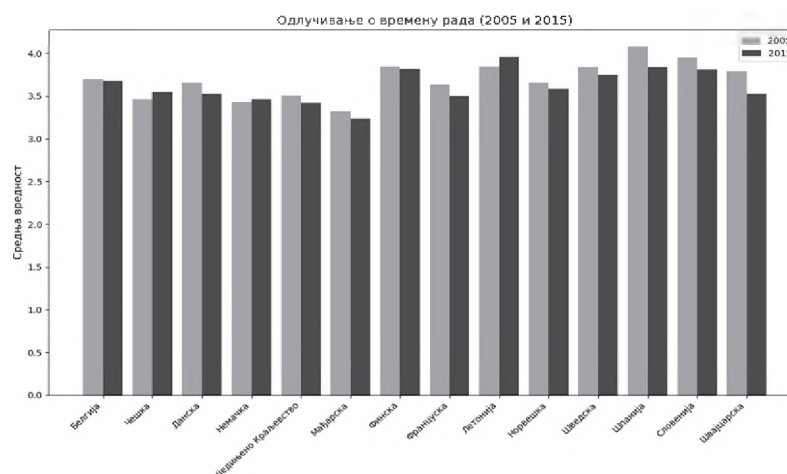


Даље, графикон 2 приказује средњу вредност важности високих прихода у контексту посла у различитим европским земљама за 2005. и 2015. годину. У поређењу са вредновањем сигурности посла, овде се уочавају значајније промене. У већини европских земаља, изузев Швајцарске и Данске, значај високих прихода у контексту посла је опао ( $p < 0,05$ ). Најмањи значај овом фактору придаје се у Данској, Норвешкој и Шведској, док се највећи значај бележи у Летонији, Мађарској и Словенији. Иако ови налази не пружају поуздане доказе о узроцима опадајућег тренда, могуће је претпоставити да у условима кризе и економске несигурно-

сти приоритет појединаца постаје сама сигурност запослења, док висина прихода губи на значају. Са друге стране, друго потенцијално објашњење може се пронаћи у претходним истраживањима која указују на све већу индивидуализацију европских друштава и с тим повезано опадање значаја екстринзичних вредности.<sup>1</sup>

Уколико се осврнемо на вредновање могућности одлучивања о времену или данима рада, графикон 3 приказује средње вредности за различите европске земље у 2005. и 2015. години. Иако се уочавају веће флукуације у поређењу са претходно анализираним екстринзичним вредностима, општи значај овог аспекта остаје мањи. Ова радна вредност је нарочито наглашена у Шпанији, Финској и Летонији. Интересантно је приметити да је у већини европских земаља попут Швајцарске, Словеније и Шпаније значај могућности одлучивања о времену рада опала ( $p < 0,05$ ). У поређењу са другим европским земљама, у Летонији ( $p < 0,05$ ) значај ове вредности је порастао током посматраног периода.

Графикон 3. Значај посла који омогућава одлучивање о времену рада 2005. и 2015. године

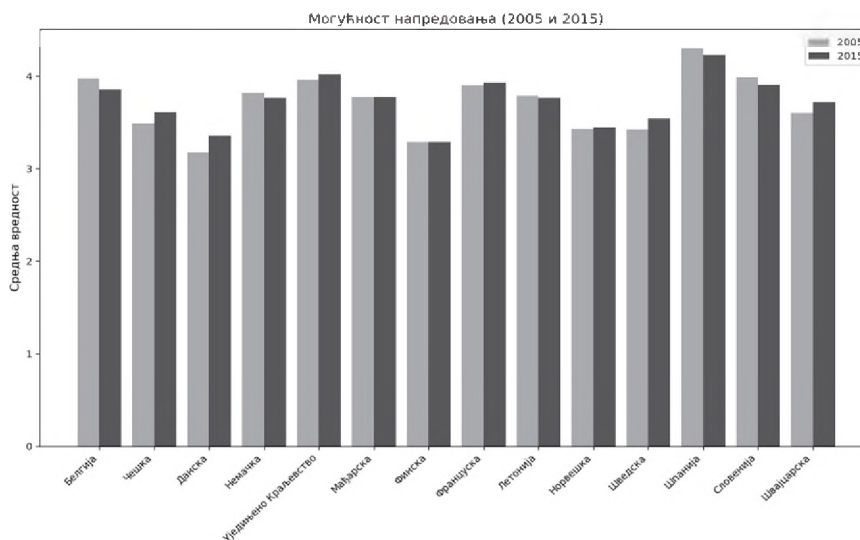


Последња екстринзична радна вредност коју смо испитивали јесте могућност напредовања. Графикон 4 приказује средњу вредност важности могућности напредовања у контексту рада у различитим европским земљама за 2005. и 2015. годину. Дескриптивна анализа показује да овај аспект има највеће флукуације у односу на остале екстринзичне вредности. Највећи значај овом фактору придаје се у Шпанији, Уједињеном Краљевству и Словенији. Поред тога, у већини земаља овај аспект постаје све релевантнији. Гледано у целини, у постсоцијалистичким и економски мање развијеним земљама екстринзичне вредности се вреднују више

<sup>1</sup> Gesthuizen, M., Kovarek, D. and Rapp, C. (2019) Extrinsic and Intrinsic work values: findings on equivalence in different cultural contexts. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), pp. 60–83.

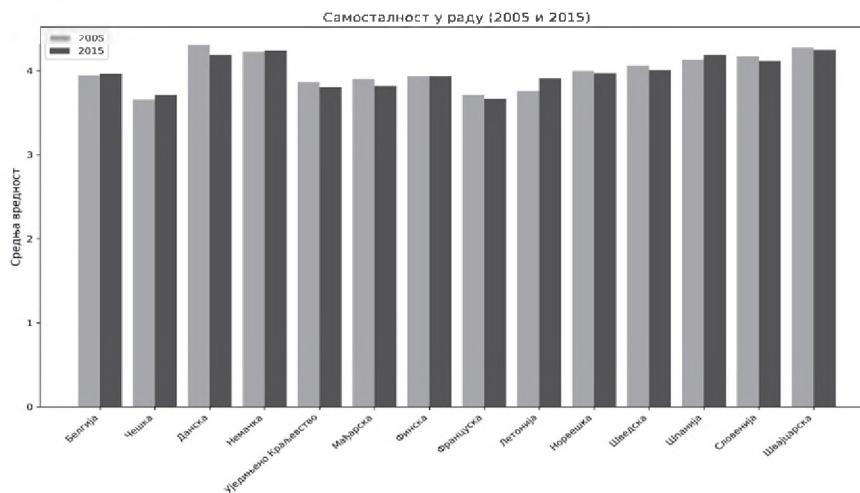
него у развијенијим друштвима, што сугерише да државе које су још увек усредсређене на обезбеђивање материјалне сигурности својим грађанима, попут неких постсоцијалистичких земаља, теже споријем усвајању постматеријалистичких и интринзичних радних вредности.

Графикон 4. Значај посла који омогућава могућност напредовања 2005. и 2015. године



Следећи графикони приказују податке који се односе на интринзичне радне вредности. На графикону 5 представљене су средње вредности важности самосталности у раду у европским земљама за 2005. и 2015. годину.

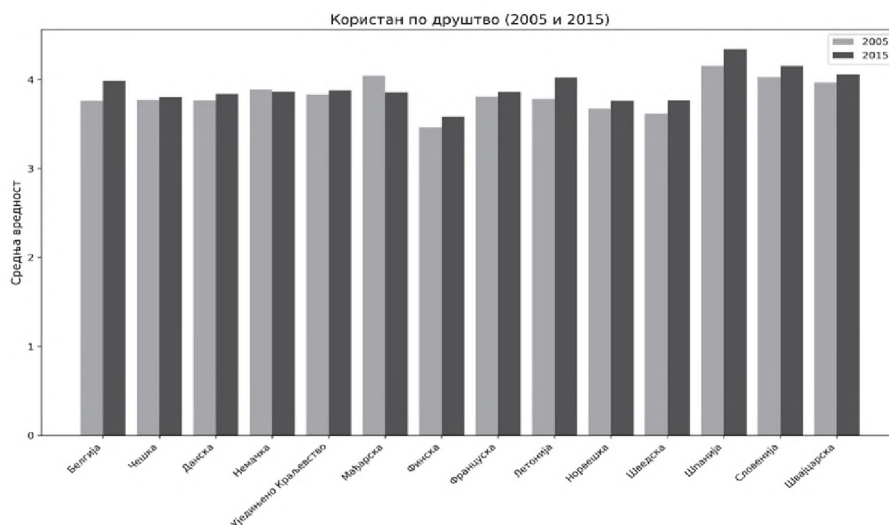
Графикон 5. Значај посла који омогућава самосталност у раду 2005. и 2015. године



Дескриптивна анализа, ове, уједно и прве интринзичне радне вредности, указује на релативно висок ниво стабилности у већини анализираних земаља (Графикон 5). Швајцарска и Данска имају највише средње вредности, док Чешка бележи најниже. Ипак, значајнија промена примећена је у случају Данске, где је дошло до пада значаја самосталности у раду ( $p < 0,05$ ). Приметна је статистички значајна разлика која говори о порасту значаја ове радне вредности у случају Летоније током посматраног периода.

Следећа интринзична радна вредност јесте посао користан по друштво, чије су средње вредности представљене на графикону 6. Најнижа средња вредност забележена је у Финској, док је највиша у Шпанији. Поред тога, у Шпанији, Летонији и Белгији у периоду од 2005. до 2015. године примећен је пораст значаја посла који доприноси друштву ( $p < 0,05$ ). Интересантно је да значај ове радне вредности у већини посматраних земаља бележи пораст (или остаје на приближно истом нивоу), изузев Мађарске ( $p < 0,05$ ), где је дошло до приметног пада.

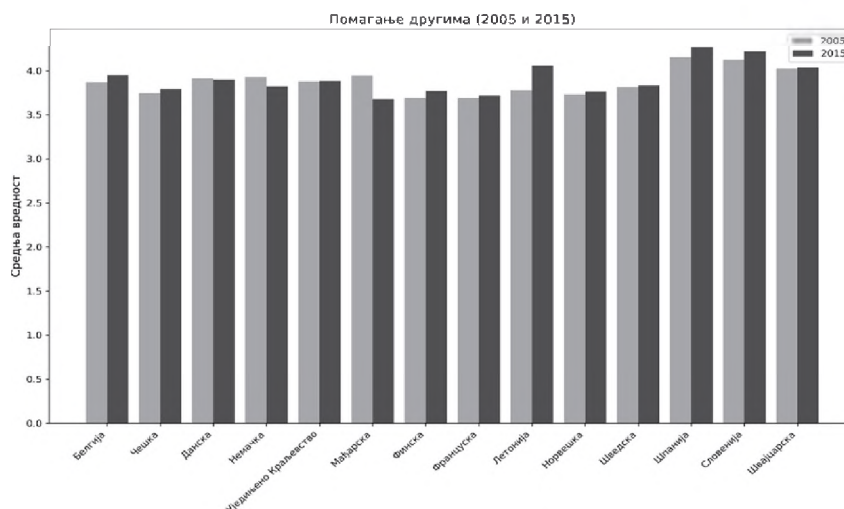
Графикон 6. Значај посла који је користан по друштво 2005. и 2015. године



Графикон 7 приказује средњу вредност важности посла који омогућава помагање другим људима у посматраним европским земљама за 2005. и 2015. годину. И на овом графикону примећујемо релативну стабилност ове радне вредности током времена. Највиша вредност јесте у Шпанији и Словенији и у оба случаја та вредност је у овом периоду порасла ( $p < 0,05$ ). Приметан је и значајнији пораст средње вредности у Летонији ( $p < 0,05$ ). Насупрот томе, током истог периода у Мађарској и Немачкој вредновање важности посла који омогућава помагање другим људима је опало ( $p < 0,05$ ).

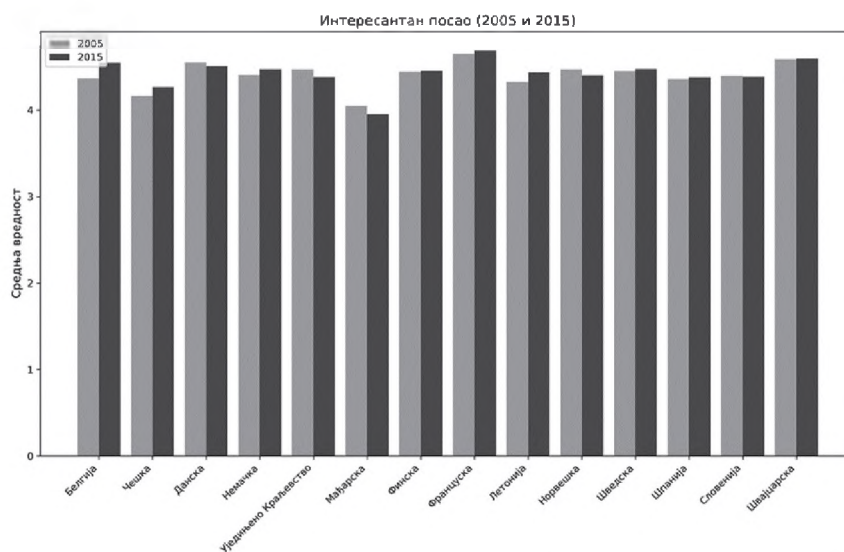


Графикон 7. Значај посла који омогућава помагање другим људима 2005. и 2015. године

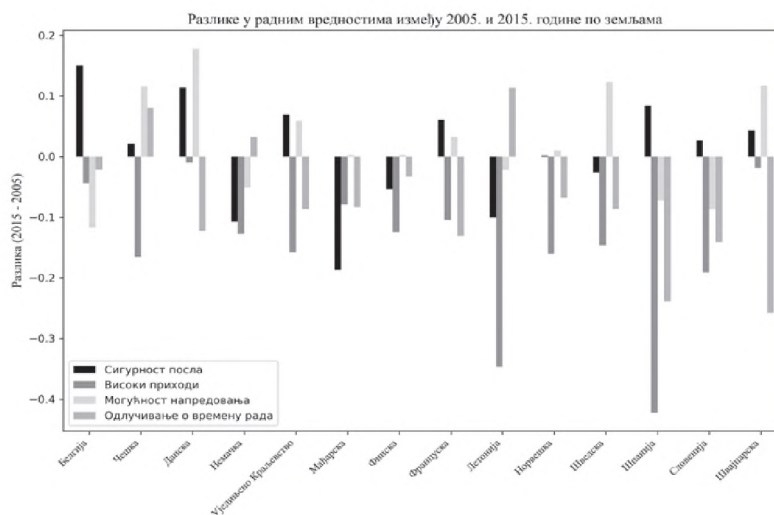


Последња интринзична радна вредност коју смо анализирали јесте значај посла који је интересантан (графикон 8). Дескриптивна анализа показује да се овај аспект разликује међу европским земљама – значај посла који је интересантан у неким земљама је у благом паду – Норвешка, Мађарска ( $p < 0,05$ ), у неким у благом порасту – Чешка, Немачка, Летонија ( $p < 0,05$ ), док је у неким овај аспект мање-више непромењен, попут Швајцарске и Шведске ( $p > 0,05$ ). Свакако, највећи значај овој вредности придаје се у Француској и незнатно мање у Швајцарској. Поред тога, најнижа средња вредност је у Мађарској, где је уједно, током посматраног периода, приметан и додатан пад ( $p < 0,05$ ).

Графикон 8. Значај посла који је интересантан 2005. и 2015. године



Графикон 9. Разлике у екстринзичним радним вредностима између 2005. и 2015. године



Упоређивање података из 2005. и 2015. године у неколико европских земаља указује на приметне промене у приоритетима радника, нарочито у вези са сигурношћу запослења, високим приходима, могућностима напредовања и флексибилношћу у радном времену. Осврнимо се сада на специфичне промене у вредностима које су проучаване. Између 2005. и 2015. године повећана је вредност која је придавана сигурности запослења у већини земаља. Овај тренд је вероватно резултат дестабилизације тржишта рада изазване глобалном финансијском кризом (2008–2009) и повећане економске несигурности, која је потиснула друге радне вредности. У земљама попут Белгије (+0,15) и Шпаније (+0,08) забележен је умерени пораст значаја сигурности запослења. Претпостављамо да је у Шпанији овај тренд посебно изражен због високе незапослености током економске кризе.<sup>40</sup> Иако је Немачка, позната по стабилном тржишту рада, показала мале флукуације у приоритетима, Мађарска се издваја као земља у којој је значај сигурности запослења опао (-0,19), што може указивати на растуће поверење у доступност радних места или промене у културним ставовима према ризику. Овај налаз такође донекле подржава Инглхартову теорију постматеријализма, која истиче да су екстринзичне вредности значајније у економски мање развијеним земљама с обзиром на мањи ниво сигурности у друштву.

Док је сигурност запослења постала кључна вредност, приоритет који је придаван високим приходима опао је у многим земљама, што може бити знак преоријентације вредности радника у посткризним условима. У земљама попут Немачке (-0,13) и Летоније (-0,35) приметан је пад у вредновању високих прихода.

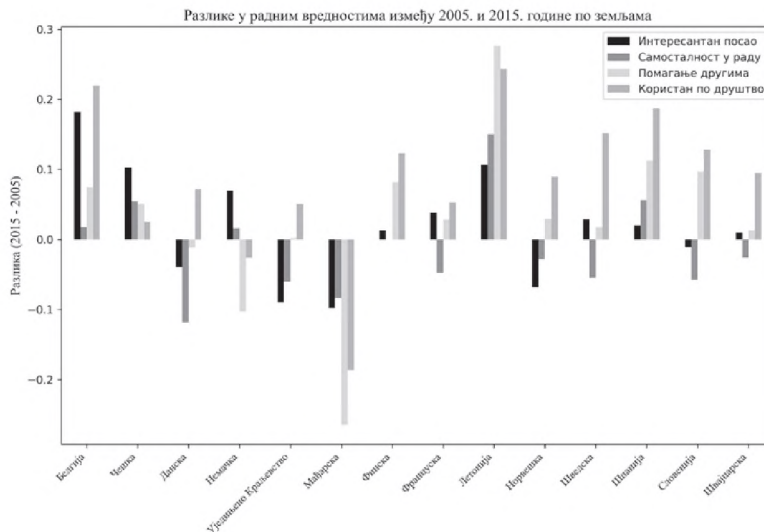
40 Van Gyes, G. and Szekér, L. (2013) *Impact of the Crisis on European Working Conditions: Assembling National Trends and Reports*, Dublin: Eurofound.

У Летонији, овај пад вероватно одражава економску стабилизацију након придруживања Европској унији, што је резултирало смањењем финансијских притисака на широке слојеве становништва. С друге стране, у земљама са нижим степеном економске неједнакости, као што су скандинавске земље, значај високих прихода остао је релативно стабилан, што може бити повезано са снажним социјалним системима благостања који ублажавају економске анксиозности.

У погледу значаја могућности напредовања, примећене су мешовите промене у различитим земљама. У неким државама, попут Уједињеног Краљевства (+0,06) и Чешке (+0,12), забележен је умерени пораст значаја напредовања, што може бити резултат побољшања економских услова и већих могућности за мобилност. Насупрот томе, у земљама које су се још увек опорављале од економских тешкоћа, као што је Мађарска, напредовање је падало у други план, док је сигурно запослење постало примарни циљ.

Флексибилност у одлучивању о радном времену остала је стабилан приоритет током анализираних периода, са само мањим варијацијама између 2005. и 2015. године. Овај тренд одражава трајну вредност равнотеже између живота и посла, нарочито у развијеним земљама, где је флексибилност у радном времену повезана са бољим благостањем и вишом продуктивношћу. У Летонији (+0,11) забележен је благи пораст вредности одлучивања о радном времену, што се може повезати са модернизацијом тржишта рада у земљи и усклађивањем са европским нормама. С друге стране, у Мађарској је дошло до благог опадања (-0,08), што може бити резултат ширег економског изазова и фокуса на друге приоритете попут сигурности запослења или прихода.

Графикон 10. Разлике у интринзичним радним вредностима између 2005. и 2015. године



Када је реч о интринзичним вредностима, резултати анализе показују промене у вредновању интринзичних аспеката рада међу радницима у различитим европским земљама у периоду од 2005. до 2015. године. Четири димензије које су анализиране – имати занимљив посао, радити независно, помагати другим људима и имати посао користан за друштво, одражавају интринзичне мотивације које доприносе задовољству на послу, као и личном испуњењу.

Подаци указују на генерални пораст значаја посла који је интересантан у анализираном периоду. Овај тренд је посебно изражен у Белгији и Латвији, са разликама од 0,18 и 0,11, респективно. Насупрот томе, у Уједињеном Краљевству забележен је благи пад у вредновању ове димензије (-0,09). Овај пад може указивати на промене у приоритетима радне снаге или на шире структурне промене на тржишту рада. Укупно гледајући, пораст значаја занимљивог посла сугерише да радници све више траже ангажман и лично задовољство у својим улогама.

Промене у вредновању самосталности у раду биле су мање доследне. Док су у Немачкој и Чешкој забележени мали позитивни помаци (0,02 и 0,05), у Швајцарској је дошло до опадања (-0,03). Ове промене указују на релативну стабилност самосталности у анализираном периоду. Може се претпоставити да независност на послу представља трајнији преференцијални фактор који је мање подложен променама у контексту тржишта рада или да су одређене земље већ постигле високе почетне вредности у овој димензији.

У погледу вредновања посла који омогућава помагање другима, забележени су значајни растови у Летонији (0,28) и Шпанији (0,11), док су падови уочени у Мађарској (-0,26) и Финској (-0,09). Ови контрастни трендови могу бити повезани са културним или политичким променама које утичу на перцепцију колективне одговорности и алтруистичких мотивација за рад. Економски притисци, као и промене у улогама јавног сектора, могли су утицати на смањење интереса за послове који се фокусирају на помагање другима, посебно у земљама које су доживеле економске или политичке изазове.

Анализа даље показује да је вредновање друштвено корисног посла порасло у Шпанији (0,19) и Летонији (0,24), док је у Мађарској забележен пад (-0,19). Овај пад може указивати на смањени нагласак на друштвено оријентисане послове, што може бити повезано са изазовима на тржишту рада или променама у политичким наративима о улози рада у друштву. С обзиром на пораст значаја ове димензије у већини земаља, може се претпоставити да постоји све већа свест о друштвеним утицајима рада и померање ка пословима који су усклађени са ширим друштвеним циљевима.

Добијени резултати пружају увид у шире трендове који обликују интринзичне мотивације радника у Европи, указујући на све већи фокус на лично испуњење и друштвену корисност у радним улогама. Ширење постматеријалистичких вредности доприноси стварању друштва које није само мање оријентисано на рад, већ и друштва у којем радници имају већу могућност да пронађу послове који им пружају задовољство и лично испуњење. Уколико се осврнемо на просечне резултате

за Европу, можемо приметити да вредновање високих прихода у просеку опада (разлика између 2005. и 2015. је статистички значајна). Такође, значај посла који омогућава одлучивање о времену рада опада ( $p < 0,05$ ). Код друге две екстринзичне вредности (сигурност посла и добре прилике за напредовањем) није пронађена статистички значајна разлика за Европу генерално. Када је реч о интринзичним вредностима, можемо приметити да код већине проучаваних вредности не постоји статистички значајна промена. Наиме, тестирањем смо утврдили да је једино вредновање посла који је користан по друштво у просеку порасло у проучаваним земљама ( $p < 0,05$ ). Међутим, на нивоу појединачних земаља примећене су значајне разлике. Пример који значајно одступа од овог тренда јесте Мађарска, која бележи пад све четири посматране интринзичне вредности. Овај феномен потврђује тезу да одређене постсоцијалистичке земље и даље заостају у усвајању интринзичних радних вредности, будући да су и даље превасходно фокусиране на материјалну сигурност (Gallie, 2019).<sup>41</sup> С друге стране, постоје изузеци међу постсоцијалистичким земљама, попут Чешке, где је забележен пораст свих интринзичних вредности. Ови резултати указују на значајан утицај специфичних културних, економских и политичких фактора на перцепцију рада и радних вредности у различитим друштвеним контекстима.

### *Закључна разматрања*

Глобализација, просторна трансформација рада и радних процеса изазвале су значајне промене на тржишту рада, што је утицало на структуру и динамику рада у различитим земљама. Уз то, културне, политичке и институционалне разлике међу земљама доприносе различитим радним праксама и искуствима радника, што је постало предмет већег интересовања у друштвеним наукама. Самим тим, значајну улогу у већем броју студија играју компаративна истраживања која омогућавају упоређивање различитих радних карактеристика у различитим земљама. Доступност великих, национално репрезентативних друштвених анкетних истраживања о радницима и радницама која обухватају више земаља, омогућило је истраживачима да на детаљнији начин анализирају како различите националне политике, али и глобални фактори, обликују радне услове и ставове и вредности радника.

Једно од таквих истраживања јесте Међународни програм друштвеног истраживања, које нам је и омогућило лонгитудиналну и кроссекциону анализу радних вредности запослених у Европи. Прецизније, омогућена нам је анализа екстринзичних и интринзичних радних вредности, заснована на подацима из два циклуса истраживања (2005. и 2015. година) – период који је обележен глобалном финансијском кризом.

Резултати анализе су показале неколико ствари. Када је реч о екстринзичним радним вредностима, сигурност запослења, упркос благим променама у неким

41 Gallie, D. (2019) Research on Work Values in a Changing Economic and Social Context, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), pp. 26–42.

државама, показује релативну стабилност током времена, што потврђује њену кључну улогу међу радним вредностима. У већини европских земаља значај високих прихода опада у многим земљама. Ово може указивати на то да се радници у посткризним условима више фокусирају на стабилност и сигурност него на материјалне аспекте запослења. Важност могућности одлучивања о радном времену показује веће флукуације у поређењу са претходним вредностима, али је општи значај овог аспекта опао. Могућност напредовања бележи највеће флукуације међу земљама у поређењу са осталим екстринзичним вредностима.

Сагледано у целини, значај ниједне од посматраних интринзичних вредности није у тренду пада. Значај самосталности у раду у европским земљама у периоду од 2005. до 2015. године показује релативну стабилност у већини анализираних држава, што је случај и са вредношћу помагање другим људима. У истом периоду, подаци указују на општи пораст значаја посла који је интересантан. Додатно, значај посла који је користан за друштво у већини посматраних земаља бележи раст или остаје на приближно истом нивоу.

Можда најзначајнији увид јесте да су интринзичне вредности током анализираног периода доживеле израженије промене него екстринзичне. Таква промена у вредносним приоритетима радне снаге може се тумачити као одговор на промене у социоекономском окружењу, укључујући последице економске кризе, растуће притиске на радну аутономију и промене у вредносним системима широм.<sup>42</sup> Поменули смо Инглхартову тврдњу да се развијена индустријска друштва окрећу постматеријалистичким вредностима, у којима економска сигурност више није приоритет. Сматрамо да добијени резултати (делимично) потврђују ову тврдњу – интринзичне радне вредности у проучаваном периоду добијају на значају у односу на екстринзичне вредности. Међутим, одређене екстринзичне вредности, попут сигурности посла, задржавају своју релевантност. У сваком случају, промене у радним вредностима указују на њихову динамичност као и на способност прилагођавања ширим друштвеним и економским контекстима, што је од суштинског значаја за разумевање приоритета радника у различитим друштвима.

Посматрани период, обележен глобалном финансијском кризом и њеним дуго-трајним последицама, пружа важан увид у еволуцију радних вредности, истичући начин на који социоекономске промене обликују ставове и приоритете радника у савременом свету. Међутим, поред ове, неопходно је размотрити и утицај других криза које такође значајно обликују радне услове и вредности у различитим друштвеним и економским контекстима. Савремени свет рада обликују бројне кризе, попут економских рецесија, технолошких трансформација и еколошких изазова, које утичу на приоритете и вредности радника. Пандемија коронавируса је још један од примера. Пандемија је донела значајне промене у области запослења широм света. Међу њима су неочекивани губици послова, брисање границе

42 Lopes, H., Lagoa, S., and Calapez, T. (2014) Work autonomy, work pressure, and job satisfaction: An analysis of European Union countries, *The Economic and Labour Relations Review*, 25(2), pp. 306–326.



између посла и приватног живота, као и повећани здравствени ризици и ниво анксиозности на раду. Истовремено, пандемија је подстакла универзалну потребу запослених за интроспекцијом, преиспитивањем каријерних избора и усклађивањем времена проведеног на раду с личним вредностима.<sup>43</sup> Ови увиди указују на то да је пандемија значајно утицала на каријерне вредности, интересе и преференције запослених, обликујући њихове каријерне оријентације (Abessolo et al., 2021).<sup>44</sup> Међутим, недовољно је емпиријских истраживања која би указала на то како су ове промене утицале на радне вредности широм различитих друштвених и економских контекста. С обзиром на то, будућа истраживања могла би испитати на који начин је пандемија утицала на промену тежишта са екстринзичних вредности ка интринзичним вредностима. Поред тога, рад на даљину, као све распрострањенији модел током пандемије, могао је подстаћи нова вредновања флексибилности и аутономије у раду, што би такође било вредно истражити.

#### ЛИТЕРАТУРА:

- Abdelmoteleb, S. A. (2020) Work Values and Employee Effort: A Needs-Supplies fit perspective, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(1), pp. 15–25. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a2>
- Abessolo, M., Hirschi, A. and Rossier, J. (2021) Development and validation of a multidimensional career values questionnaire: A measure integrating work values, career orientations, and career anchors. *Journal of Career Development*, 48(3), pp. 243–259.
- Alessi, L., Benczur, P., Campolongo, F., Cariboni, J., Manca, A., Menyhert, B. and Pagano, A. (2018) *The resilience of EU Member States to the financial and economic crisis: What are the characteristics of resilient behaviour?*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Bolčić, S. (2003) *Svet rada u transformaciji – лекције из савремене социологије рада*, Beograd: Plato.
- Cao, J., and Hamori, M. (2022) Adapting careers to the COVID crisis: The impact of the pandemic on employees' career orientations, *Journal of Vocational Behavior*, 139, 103789. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103789>
- Daniel, C., Arzoglou, E., and Lamont, M. (2011) European Workers: Meaning-Making Beings, *Research in the Sociology of Work*, pp. 287–312. doi:10.1108/s0277-2833(2011)000022b011

<sup>43</sup> Cao, J. and Hamori, M. (2022) Adapting careers to the COVID crisis: The impact of the pandemic on employees' career orientations, *Journal of Vocational Behavior*, 139, 103789.

<sup>44</sup> Abessolo, M., Hirschi, A. and Rossier, J. (2021) Development and validation of a multidimensional career values questionnaire: A measure integrating work values, career orientations, and career anchors, *Journal of Career Development*, 48(3), pp. 243–259.

- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. and Beck, I. M. (1991) The structure of work values: A cross cultural comparison, *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), pp. 21–38.
- Ester, P., Braun, M. and Vinken, H. Eroding work values?, in: *Globalization, value change and generations*, eds. Ester, P., Braun, M. and Mohler P. P. (2006), Leiden: Brill, pp. 89–113.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K. and Garrod, D. (2005) A Cross-Cultural Investigation Into the Relationships Between Personality Traits and Work Values, *The Journal of Psychology*, 139(1), pp. 5–32.
- Gahan, P. and Abeysekera, L. (2009) What shapes an individual's work values? An integrated model of the relationship between work values, national culture and self-construal, *The International Journal of Human Resource Management*, 20(1), pp. 126–147. <https://doi.org/10.1080/09585190802528524>
- Gallie, D. (2007) Welfare regimes, employment systems and job preference orientations, *European Sociological Review*, 23(3), pp. 279–293. <https://doi.org/10.1093/esr/jcm001>
- Gallie, D. (2019) Research on Work Values in a Changing Economic and Social Context. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), pp. 26–42. doi:10.1177/0002716219826038
- Gesthuizen, M., Kovarek, D. and Rapp, C. (2019) Extrinsic and Intrinsic work values: findings on equivalence in different cultural contexts, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), pp. 60–83. <https://doi.org/10.1177/0002716219829016>
- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F. and Platt, J. (1968) *The affluent worker: Industrial attitudes and behaviour*, London: Cambridge University Press.
- Hofstede, G. (2001) *Culture's consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*, SAGE Publications.
- Inglehart, R. (1990) *Culture shift in advanced industrial society*, Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1997) *Modernization and postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*, Princeton University Press.
- Kaasa, A. (2011) Work values in European countries: Empirical evidence and explanations, *Revista De Management Comparat International/Review Of International Comparative Management*, 12(5), pp. 852–862. <http://www.rmci.ase.ro/no12vol5/01.pdf>
- Kalleberg, A. (1977) Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction, *American Sociological Review*, 42(1), pp. 124–143.
- Lechner, C. M., Sorthaix, F. M., Göllner, R. and Salmela-Aro, K. (2017) The development of work values during the transition to adulthood: A two-country study, *Journal of Vocational Behavior*, 99, 52–65. doi:10.1016/j.jvb.2016.12.004
- Lenartowicz, T. and Johnson, J. P. (2003) A cross-national assessment of the values of Latin America managers: contrasting hues or shades of gray? *Journal of International Business Studies*, 34(3), pp. 266–281.
- Lönnqvist, J., Jasinskaja-Lahti, I. and Verkasalo, M. (2011) Personal values before and after migration, *Social Psychological and Personality Science*, 2(6), pp. 584–591. <https://doi.org/10.1177/1948550611402362>

- Lopes, H., Lagoa, S. and Calapez, T. (2014) Work autonomy, work pressure, and job satisfaction: An analysis of European Union countries, *The Economic and Labour Relations Review*, 25(2), pp. 306–326.
- McDonald, P. and Gandz, J. (1991) Identification of values relevant to business research. *Human Resource Management*, 30(2), pp. 217–236.
- Rainsford, E., Maloney, W. A. and Popa, S. A. (2019) The Effect of Unemployment and Low-Quality Work Conditions on Work Values: Exploring the Experiences of Young Europeans, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), pp. 172–185.
- Ros, M., Schwartz, S. H. and Surkiss, S. (1999) Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology*, 48(1), pp. 49–71; <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00048.x>
- Scarpetta, S., Sonnet, A. and Manfredi, T. (2010) Rising youth unemployment during the crisis. *OECD Social Employment and Migration Working Papers*. <https://doi.org/10.1787/5kmh79zb2mmv-en>
- Sortheix, F. M. and Schwartz, S. H. (2017) Values that underlie and undermine well-being: Variability across countries. *European Journal of Personality*; doi:10.1002/per.2096
- Sortheix, F. M., Parker, P. D., Lechner, C. M. and Schwartz, S. H. (2019) Changes in Young Europeans' Values During the Global Financial Crisis, *Social Psychological and Personality Science*, 10(1), 15–25. <https://doi.org/10.1177/1948550617732610>
- Super, D. E. Values: Their nature, assessment, and practical use, in: *Life roles, values, and careers: International findings of the work importance study*, eds. Super, D. E., Sverko, B. and Super, C. M. (1995) San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp. 54–61.
- Šverko, B. (2001) Life Roles and Values in International Perspective: Super's contribution through the Work Importance Study, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1/2), pp. 121–130. <https://doi.org/10.1023/a:1016929016249>
- Van Gyes, G. and Szekér, L. (2013) *Impact of the Crisis on European Working Conditions: Assembling National Trends and Reports*, Dublin: Eurofound.
- Verkasalo, M., Goodwin, R. and Bezmenova, I. (2006) Values following a major terrorist incident: Finnish adolescent and student values before and after September 11, 2001, *Journal of Applied Social Psychology*, 36(1), pp. 144–160. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00007>
- Кузмановић, Б. (1995) Друштвене промене и промене вредносних оријентација ученика, *Психолошка исцртаживања*, бр. 7, Београд: Институт за психологију, стр. 17–47.
- Пантић, Д. Вредности и идеолошке оријентације друштвених слојева, у: *Друштвени слојеви и друштвена свесћ*, приредио Поповић, М. (1977), Београд: Институт друштвених наука, стр. 269–406.

Jovana Zafirović and Branka Matijević

Institute of Social Sciences, Belgrade

THE WORLD OF WORK IN TIMES OF CRISIS  
CHANGES IN WORK VALUES ACROSS EUROPE

**Abstract:** This paper analyses changes in work values across Europe. Work values are considered through the lens of importance an individual assigns to them in various aspects of their employment. Within examining the “subjective” aspects of labour market changes, the paper sets a key objective: to determine whether shifts in work values have occurred among social actors within the working-age population, following the financial crisis. The paper is structured into several key sections. First, it outlines the theoretical and methodological framework. Then, the central part of the paper offers a longitudinal and cross-sectional analysis of work values among employees in Europe, evaluated within the context of the global economic crisis. Finally, it concludes with a discussion of the findings and their implications for future cross-national research on European workers. The study sought to empirically investigate changes in work values, utilizing data from two cycles of the International Social Survey Programme (ISSP). The research findings have shown that work values are the result of complex and simultaneously specific economic, social and cultural conditions. In several European countries, significant changes have been observed in workers’ priorities, particularly regarding the fact that the intrinsic values underwent more pronounced changes during the analysed period than the extrinsic values.

**Key words:** *world of work, extrinsic work values, intrinsic work values, economic crisis, Europe*