

# Uparivanje po sličnosti u radnim vijednostima i njegov odnos sa zadovoljstvom vezom

---

**Benčić, Doris**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2017**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet u Rijeci**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:186:058075>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-11-19**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences - FHSSRI Repository](#)



Sveučilište u Rijeci  
Filozofski fakultet u Rijeci  
Diplomski studij psihologije

Doris Benčić

**Uparivanje po sličnosti u radnim vrijednostima i njegov odnos sa zadovoljstvom vezom**  
(diplomski rad)

Rijeka, 2017.

Sveučilište u Rijeci  
Filozofski fakultet u Rijeci  
Diplomski studij psihologije

Doris Benčić

**Uparivanje po sličnosti u radnim vrijednostima i njegov odnos sa zadovoljstvom vezom**  
(diplomski rad)

Mentorica: dr.sc. Nada Krapić, izv. prof.

Rijeka, 2017.

## **IZJAVA**

Izjavljujem pod punom moralnom odgovornošću da sam diplomski rad izradila samostalno, znanjem stečenim na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Rijeci, služeći se navedenim izvorima podataka i uz stručno vodstvo mentorice dr.sc. Nade Krapić, izv. prof.

Rijeka, prosinac, 2017.

## ZAHVALE

*Zahvaljujem svojoj mentorici dr.sc. Nadi Krapić na uloženom vremenu i pomoći pri izradi ovog rada, na savjetima i prijedlozima te na podršci tijekom provedbe istraživanja i pisanja rada.*

*Zahvaljujem i profesorima dr.sc. Zoranu Sušnju i dr.sc. Jasminki Juretić na savjetima koji su ovaj rad učinili boljim.*

*Naposljetku, zahvaljujem svojoj obitelji na beskrajnoj podršci za vrijeme studiranja i pisanja ovog rada.*

## SAŽETAK

Dosadašnja istraživanja pokazuju da se partneri uparuju prema sličnostima u različitim karakteristikama. Pritom, sličnost partnera može imati efekte na njihovo zadovoljstvo u vezi. Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi javlja li se asortativno uparivanje u radnim vrijednostima, kojim mehanizmima do njega dolazi te ispitati ima li sličnost u radnim vrijednostima efekte na zadovoljstvo u vezi. U istraživanju je sudjelovalo 215 parova u dobi od 19 do 65 godina koji su u vezi najmanje godinu dana. Korištena je Skala osobnih i organizacijskih vrijednosti te tri mjere zadovoljstva u vezi – Upitnik percipirane kvalitete braka, Indeks zadovoljstva partnerom i Skala bračne stabilnosti. Pokazalo se da dolazi do pozitivnog asortativnog uparivanja između partnera u radnim vrijednostima. Partneri imaju slične radne vrijednosti. Značajno se više uparuju prema inicijalnom uparivanju u odnosu na konvergenciju, odnosno slični su u radnim vrijednostima na početku veze i ta sličnost nije veća kod parova koji su dugo u vezi. Partneri se značajno više uparuju na temelju aktivnog uparivanja u odnosu na socijalnu homogamiju što znači da aktivno traže slične parove, a ne dolazi do uparivanja na temelju socijalne pozadine. Sličnost u radnim vrijednostima ima efekte na zadovoljstvo vezom, ali samo kod žena. Žene su zadovoljnije vezom kada su radne vrijednosti jednako izražene kod partnera i kada su kod žena izraženije nego kod muškaraca. Efekti sličnosti javljaju se na mjerama percipirane kvalitete veze, zadovoljstva partnerom i ukupnog zadovoljstva vezom.

**Ključne riječi:** asortativno uparivanje, radne vrijednosti, zadovoljstvo vezom

## ABSTRACT

### Assortative mating in work values and its relation with relationship satisfaction

To date, researches have showed that individuals find partners similar to them in different characteristics. Furthermore, partners' similarity may have effects on their relationship satisfaction. The aim of this study was to examine assortative mating in work values, mechanisms through which it develops and to identify effects of assortative mating in work values on relationship satisfaction. The study included 215 couples, aged 19-65 years, who are in relationship more than one year. Participants completed Personal and Organizational Values Scale, Perceived Relationship Quality Components, Satisfaction Index and Marriage Stability Scale. There is positive assortative mating in work values. Partners share similar work values. Partners' similarity reflects influences of initial assortment significantly more than of convergence. Partners are similar at the beginning of the relationship and similarity is not larger in couples who are in a relationship for a long time. Additionally, partners' similarity reflects influences of active assortment significantly more than of social homogamy, which means they actively seek for similar partners and don't choose partners because of the similar social background. Similarity in work values has an effect on relationship satisfaction, but only for women. Women are more satisfied with the relationship when their work values are identical to partner's values or more expressed than theirs. Similarity in work values has an effect on perceived relationship quality, on satisfaction with the partner and on global relationship satisfaction.

**Key words:** assortative mating, work values, relationship satisfaction

## SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
1.1. Uparivanje po sličnosti.....	2
1.1.1. Načini uparivanja po sličnosti.....	3
1.1.2. Pristupi ispitivanja uparivanja po sličnosti .....	4
1.2. Vrijednosti.....	5
1.2.1. Uparivanje po sličnosti u vrijednostima .....	6
1.3. Radne vrijednosti.....	7
1.3.1. Antecedenti i ishodi radnih vrijednosti .....	7
1.3.2. Struktura radnih vrijednosti .....	8
1.3.3. Mjerenje radnih vrijednosti.....	9
1.3.4. Spolne razlike u radnim vrijednostima .....	10
1.3.5. Generacijske razlike u radnim vrijednostima .....	11
1.4. Radne vrijednosti i uparivanje po sličnosti .....	12
1.5. Zadovoljstvo vezom .....	13
1.5.1. Teorijski pristup zadovoljstvu vezom.....	13
1.5.2. Prediktori i korelati zadovoljstva vezom .....	14
1.5.3. Mjerenje zadovoljstva vezom .....	15
1.6. Zadovoljstvo vezom i uparivanje po sličnosti.....	16
1.6.1. Teorije međusobnog privlačenja.....	16
1.6.2. Utjecaj partnerske sličnosti na zadovoljstvo vezom .....	16
1.7. Zadovoljstvo vezom i radne vrijednosti .....	17
1.8. Cilj rada .....	18
2. PROBLEMI I HIPOTEZE RADA .....	19
2.1. Problemi rada.....	19
2.2. Hipoteze rada.....	19
3. METODA .....	20
3.1. Sudionici.....	20
3.2. Mjerni instrumenti.....	20
3.2.1. Sociodemografske varijable.....	20



3.2.2.	Upitnik percipirane kvalitete braka.....	21
3.2.3.	Indeks zadovoljstva partnerom .....	21
3.2.4.	Skala bračne stabilnosti .....	21
3.2.5.	Skala osobnih i organizacijskih vrijednosti .....	22
3.3.	Postupak .....	23
4.	REZULTATI .....	24
4.1.	Sličnost partnera u radnim vrijednostima.....	27
4.2.	Efekti sličnosti radnih vrijednosti na zadovoljstvo vezom.....	29
5.	RASPRAVA.....	33
5.1.	Sličnost partnera u radnim vrijednostima.....	33
5.2.	Efekti sličnosti u radnim vrijednostima na zadovoljstvo vezom.....	36
5.3.	Doprinosi istraživanja .....	38
5.4.	Ograničenja i buduća istraživanja .....	39
6.	ZAKLJUČAK.....	40
7.	LITERATURA .....	41
8.	PRILOZI.....	50

## 1. UVOD

Laici i istraživači u različitim područjima znanosti već se dugo bave pitanjima što pojedince privlači prema određenim osobama, kako se zaljubljuju i kada se odlučuju na brak. Među mnoštvom sličnih pitanja možda je i najvažnije sljedeće: koji faktori doprinose zadovoljstvu u vezi i što će povećati vjerojatnost njezina održavanja. Iz evolucijske psihologije poznato je da žene i muškarci imaju različite preferencije pri izboru partnera. Žene su orijentirane na ekonomske resurse i viši socijalni status potencijalnih supružnika te preferiraju nekoliko godina starije muškarce. Za razliku od njih, muškarci preferiraju žene koje su nešto mlađe od njih, a pritom im je vrlo važna tjelesna privlačnost (Buss, 2012). Unatoč ovim razlikama u preferencijama, za oba spola je važan fizički izgled partnera, prvenstveno zbog toga jer šalje poruku o zdravlju same osobe i potencijalnih potomaka. Iako ih kod suprotnog spola često privlače različite karakteristike, čini se kako partneri imaju mnogo toga zajedničkoga. Zanimljivi nalazi istraživanja (npr. Tidwell, Eastwick i Finkel, 2013) pokazuju da osobe zapravo biraju partnere koji su na sličnoj razini fizičke privlačnosti kao oni. Otuda kreće i ideja asortativnog uparivanja da se partneri uparuju prema karakteristikama u kojima su slični. Dosadašnja istraživanja pokazala su da su partneri zaista slični u različitim mjerenim karakteristikama (npr. Watson i sur., 2004).

Među ispitanim konstruktima su i vrijednosti, pa se postavlja pitanje koje su sve vrijednosti pojedincima bitne za odabir partnera te jesu li među njima i radne vrijednosti. Posao i obitelj mogu biti u dobrom balansu, međutim, nemoguće je odvojiti utjecaj posla na obiteljski život i obrnuto, pa čak i ako je taj utjecaj minimalan. Iz tog razloga, moguće je da se radne vrijednosti ne vežu samo uz funkcioniranje i zadovoljstvo na poslu, već da su povezane i s obiteljskim i bračnim funkcioniranjem.

Ovaj rad nastoji provjeriti postoji li uparivanje po sličnosti u radnim vrijednostima i ako da, kako do njega dolazi. Povrh toga, želi se ispitati kakav je učinak potencijalne sličnosti u radnim vrijednostima između partnera na njihovo zadovoljstvo vezom, odnosno brakom.

## 1.1. Uparivanje po sličnosti

Uparivanje po sličnosti ili asortativno uparivanje definira se kao neslučajno uparivanje pojedinaca temeljeno na njihovoj sličnosti u jednoj ili više karakteristika (Buss, 1984). Uparivanje po sličnosti između bračnih partnera može imati važne genetičke posljedice. Najnovija istraživanja u području genetike (Robinson i sur., 2017) ukazuju na postojanje genetskog asortativnog uparivanja. Pronađene su korelacije između partnera u visini, indeksu tjelesne mase i omjeru struka i bokova. Pritom fenotipske, odnosno opažene sličnosti reflektiraju genetske sličnosti partnera. Ovi rezultati impliciraju da na odabir partnera utječe cjelokupna arhitektura gena. Proces asortativnog uparivanja važan je i u području psihologije ličnosti i socijalne psihologije. Kada je selekcija partnera neslučajna i temeljena na osobnim karakteristikama, ona postaje važan mehanizam kojim se povezuju osoba, odnosno genotip i okolina. Stoga, ispitivanje sličnosti partnera može nam otkriti u kojim se domenama javlja povezanost osoba-okolina te koji su konstrukti odgovorni za stvaranje te povezanosti (Buss, 1984). Genetske i socijalne posljedice asortativnog uparivanja očituju se i kod potomaka. Potomci sličnijeg para imaju više dijeljenih karakteristika te odrastaju u homogenijoj obiteljskoj okolini (Luo i Klohnen, 2005).

Istraživanja u ovoj domeni najčešće su fokusirana na stupanj sličnosti ili različitosti u karakteristikama partnera. Sličnost partnera očituje se kroz značajnu pozitivnu korelaciju njihovih rezultata na određenoj karakteristici. Komplementarnost partnera, odnosno različitost u određenoj karakteristici iskazuje se u negativnoj korelaciji njihovih rezultata (Watson i sur., 2004). Osim toga, ispituje se utjecaj različitih vrsta uparivanja na ishode u romantičnim vezama. Pozitivno uparivanje, odnosno uparivanje po sličnosti pokazalo se značajnim u područjima inteligencije, stavova, interesa i crta ličnosti, ali i u zadovoljstvu i kvaliteti vezom (Luo i Klohnen, 2005). Ukupno gledajući, rezultati su često kompleksni i korelacije sličnosti variraju od istraživanja do istraživanja, no većina ide u prilog postojanju pozitivnog uparivanja, uz vrlo malo dokaza komplementarnosti (npr. Markey i Markey, 2007). Pritom, neke varijable kao što je dob pokazuju vrlo snažnu korelaciju, a i politički i religijski stavovi pokazuju visoku sličnost između partnera. Korelacije na mjerama konzervatizma, političkog radikalizma, religioznosti i odlaska u crkvu variraju između .4 i .7 (Feng i Baker, 1994; Luo i Klohnen, 2005). Nasuprot ovim sličnostima, asortativno uparivanje u socijalnim i osobnim vrijednostima je niže te varira između .2 i .5 (Caspi i Herbener, 1993). Umjerena sličnost

javlja se i kod razine obrazovanja te opće inteligencije (Feng i Baker, 1994). U osobnim karakteristikama javlja se mala ili nikakva sličnost partnera (Watson i sur., 2004). Konzistentno s ranijim istraživanjima Luo i Klohnen (2005) ukazuju na značajnu sličnost u stavovima, religioznosti i vrijednostima te gotovo nepostojanje sličnosti u karakteristikama povezanim s ličnošću.

### ***1.1.1. Načini uparivanja po sličnosti***

Pozitivno uparivanje razlikuje se prema tome na koji način dolazi do uparivanja. Inicijalno uparivanje odnosi se na to da su u trenutku kad se uparuju partneri već slični u određenoj karakteristikama. Druga mogućnost je konvergencija, što znači da partneri postaju sličniji tijekom vremena provedenog zajedno (Watson i sur., 2004). Dosadašnja istraživanja kod različitih karakteristika partnera pokazuju jače dokaze u prilog inicijalnom uparivanju u odnosu na konvergenciju (npr. Feng i Baker, 1994). Nadalje, sličnost partnera može reflektirati aktivno uparivanje ili socijalnu homogamiju. Aktivno uparivanje odnosi se na situaciju kada jedna osoba preferira birati partnera koji je na određenoj karakteristikama sličan toj osobi. S druge strane, socijalna homogamija znači da se sastaju pojedinci slične socijalne pozadine što može biti uzrok sličnosti u drugim individualnim karakteristikama. Aktivno uparivanje ima direktne efekte na sličnost partnera, dok socijalna homogamija predstavlja pasivni, indirektni utjecaj na sličnost. Jedan važan izvor indirektnog efekta je blizina, odnosno činjenica da će se ljudi vjerojatnije sresti i družiti ukoliko su sličniji u svojim karakteristikama (Watson i sur., 2004). Što se tiče aktivnog uparivanja i socijalne homogamije, istraživanja pokazuju da sličnost u crtama ličnosti nije posljedica socijalne pozadine što ide u prilog većem aktivnom uparivanju (Luo i Klohnen, 2005). Watson i suradnici (2004) također ističu značajnu ulogu inicijalnog uparivanja nasuprot konvergenciji. Osim toga, sugeriraju kako određene karakteristike ipak pokazuju efekte socijalne homogamije, točnije, blizina ima veliki utjecaj na biranje partnera. Naime, tijekom školovanja pojedinci provode neproporcionalno više vremena u društvu svojih vršnjaka pa je vjerojatnije da će među njima pronaći i partnera. Kasnije se studenti češće družu sa studentima nego s onima koji ne studiraju. Tako će blizina potaknuti pronalazak partnera među onima iste ili slične razine edukacije. S druge strane, i aktivno uparivanje ima značajnu ulogu u oblikovanju sličnosti između partnera. Watson i Haig (2003, prema Watson i sur., 2004) ukazuju na aktivno uparivanje u crtama petofaktorskog modela ličnosti te u pozitivnom i negativnom afektu. Autori, međutim, naglašavaju kako je aktivno

uparivanje slabije kod crta ličnosti i afekta u odnosu na religijske i političke stavove. Watson i suradnici (2004) stoga zaključuju da su stavovi partnera istaknutiji od crta ličnosti pa im se pridaje veća važnost prilikom aktivnog odabira partnera. Luo i Klohnen (2005) dodaju kako pojedinci najčešće posjeduju svoje idealne stavove i vrijednosti, dok je nemoguće imati samo poželjne osobine ličnosti. Stoga je sličnost u stavovima i vrijednostima pozitivno potkrepljujuća i poželjna. S druge strane, nema jasnog razloga zbog kojeg bi sličnost u nepoželjnim crtama ličnosti bila psihološki potkrepljujuća, a time niti tražena kod partnera.

### **1.1.2. Pristupi ispitivanja uparivanja po sličnosti**

Većina istraživanja u području asortativnog uparivanja temelji se na varijablama usmjerenom pristupu (*variable centered approach*) (Luo i Klohnen, 2005). U osnovi ovog pristupa je računanje korelacija između rezultata partnera na istoj karakteristici. Pozitivna korelacija predstavlja sličnost, a negativna korelacija komplementarnost parova. Ovakav pristup, međutim, ima i neke nedostatke. Prije svega, pristup se može koristiti samo za ispitivanje sličnosti na pojedinoj varijabli, npr. neuroticizmu, te na temelju ovog pristupa nije moguće prikupiti informacije o globalnim, širim domenama individualnih razlika kao što su ličnost ili sustav vrijednosti. Nadalje, korelacije su računane na cijelom uzorku, zbog čega nema podataka o sličnosti svakog para pojedinačno. Posljednji nedostatak pristupa tiče se prediktivnosti. Sličnost partnera može biti prediktor nekih ishoda veze, na primjer, zadovoljstva i kvalitete. S obzirom da ne postoji indeks sličnosti, ispitivanje prediktora postaje problem ovog pristupa (Luo i Klohnen, 2005).

Drugi način ispitivanja razine sličnosti partnera je parovima usmjeren pristup (*couple centered approach*). U odnosu na varijablama usmjeren pristup, ovaj pristup usmjeren je isključivo na parove. To znači da ispituje koliko su partneri slični na nizu različitih konstrukta. Točnije, računa se indeks sličnosti koreliranjem odgovora partnera na svim česticama za određeni konstrukt. Povrh toga, računa se profil indeksa sličnosti svakog para na globalnim domenama individualnih razlika kao što su vrijednosti, ličnost, stavovi, ali i na specifičnim dimenzijama, npr. neuroticizmu. Ovakav pristup omogućuje ispitivanje sličnosti svakog para pojedinačno, zatim ispitivanje varijabiliteta sličnosti između različitih parova te ispitivanje povezanosti s drugim relevantnim konstruktima kao što je zadovoljstvo vezom. Puno manji broj istraživanja koristio je ovaj pristup, a jedan od razloga je to što je metodološki i računski kompleksniji od varijablama usmjerenog pristupa. Osim toga, ovaj

pristup ne daje podatke o sličnosti parova u cijelom uzorku, već samo podatke o sličnosti pojedinog para. Treba istaknuti kako su istraživanja temeljena na ovom pristupu potvrdila rezultate dobivene varijablama usmjerenim pristupom što znači da u osnovi ova dva pristupa dovode do istih zaključaka o sličnosti (Luo i Klohnen, 2005).

## 1.2. Vrijednosti

Vrijednosti predstavljaju koncepte višeg reda te time daju strukturu za organizaciju stavova. Stoga, stavovi predstavljaju skup integriranih vrijednosti koje su emocionalno obojane. Kod mjerenja vrijednosti procjenjuje se važnost koju ima pojedina vrijednost u životu pojedinca (Schwartz, 2012). Iako se konstrukt vrijednosti često povezuje sa stavovima, između njih postoji jasna razlika. Osobne vrijednosti su u odnosu na stavove važnije u hijerarhiji donošenja odluka i izboru između alternativnih vjerovanja. Osim toga, vrijednosti su stabilnije i općenitije te su relevantne kroz različite domene (Schleicher, Hansen i Fox 2011).

Većina istraživača u ovom području slaže se da se vrijednosti mogu definirati kao prioritetna i usmjeravajuća vjerovanja o poželjnim ponašanjima i stanjima, a prisutna su kroz različite situacije (Schwartz, 2012). Kod definiranja vrijednosti razlikuju se četiri važna aspekta. Prvo, vrijednosti uključuju pretpostavku o relativnoj usporedbi što znači da pojedinac daje prioritet određenim vrijednostima u odnosu na neke druge. Zatim, vrijednosti se prenose iz jedne situacije u drugu što sugerira da su stabilne kroz situacije te će zbog toga utjecati na izbore koje pojedinac čini kroz različite domene. Nadalje, vrijednosti su slične stavovima utoliko jer usmjeravaju pojedinčeva ponašanja i izbore. Posljednji aspekt odnosi se na poželjnost – vrijednosti uključuju poželjne ciljeve i preferirane načine kako ih postići (Schleicher i sur., 2011; Schwartz, 2012). Feather (1995) navodi neke od karakteristika vrijednosti. Definira ih kao opća vjerovanja o poželjnim ciljevima i ponašanjima. Strukturirane su hijerarhijski, nadređene stavovima i utječu na njihovo oblikovanje. Vrijednosti osiguravaju standarde za procjenu ponašanja, opravdanje mišljenja i ponašanja, planiranje ponašanja i odlučivanje o alternativama te uključivanje u procese socijalnog utjecaja. Relativna važnost vrijednosti može se mijenjati tijekom života.

Znanstveno istraživanje vrijednosti u području psihologije započeo je Rokeach tijekom 1960-ih godina. Svoja istraživanja usmjerio je prema osobnim, odnosno životnim

vrijednostima (Schleicher i sur., 2011). Rokeach (1973, prema Schleicher i sur., 2011) razlikuje terminalne i instrumentalne vrijednosti. Terminalne vrijednosti odnose se na krajnja stanja te uključuju osjećaj osobnog uspjeha, sreću, dobrobit i druge. Instrumentalne vrijednosti odnose se na modele i načine ponašanja te uključuju, između ostalog, iskrenost, poštenje, pokornost. One su direktne i određuju način na koji će se postići terminalne vrijednosti. Rokeach zaključuje da bi se vrijednosti trebale shvaćati u terminima preferiranih ciljeva, a ne kao interesi i aktivnosti. Elizur i Sagie (1999) opisuju fokusirane i difuzne vrijednosti. Fokusirane vrijednosti povezane su sa specifičnim ponašanjima ili situacijama, što može biti novac, prijatelji, prepoznati trud na poslu. Difuzne vrijednosti su općenitije i povezane s različitim ponašanjima i u različitim situacijama. Fokusirane vrijednosti su više instrumentalne, dok difuzne vrijednosti imaju više karakteristika terminalnih vrijednosti.

Schwartz (1992; 2012) smatra da su vrijednosti motivacijski konstrukt koji predstavlja poželjne ciljeve kojima težimo. Tako vrijednosti potiču naše odabire, utječu na evaluaciju ponašanja, ljudi i događaja te služe kao kriterij. Schwartz razlikuje četiri tipa vrijednosti više razine. One uključuju otvorenost za promjenu, zadržavanje tradicionalnih vrijednosti, vlastiti probitak i vlastito odricanje. Na početnoj razini postoji deset osnovnih vrijednosti koje se mogu kombinirati u vrijednosti višeg reda. Svaka od osnovnih vrijednosti ima svoj središnji motivacijski cilj. Na primjer, poticaj ima za cilj uzbuđenje, novost i izazove, sigurnost ima za cilj harmoniju i stabilnost društva.

Istraživanje vrijednosti u području psihologije rada i organizacijske psihologije u posljednje je vrijeme značajno rjeđe nego istraživanje stavova. Pregled literature ukazuje na dvostruko veći broj publikacija o stavovima u odnosu na one o vrijednostima. Jedan od mogućih razloga je to što se istraživanje vrijednosti istovremeno provodi u različitim područjima, npr. marketingu, sociologiji, psihologiji, a da se pritom ne radi na integraciji nalaza (Schleicher i sur., 2011).

### ***1.2.1. Uparivanje po sličnosti u vrijednostima***

Pojedine studije asortativnog uparivanja ispitivale su i sličnost partnera u vrijednostima (Caspi i Herbener, 1993). Rezultati većinom pokazuju umjerenu sličnost u vrijednostima. Kao što je već ranije navedeno, korelacije socijalnih i osobnih vrijednosti partnera iznose između .2 i .5 (Caspi i Herbener, 1993). Watson i suradnici (2004) izvještavaju o relativno niskoj

korelaciji u vrijednostima ( $r=.16$ ). Pritom se najveće slaganje javlja u religijskim vrijednostima, vrijednostima bogatstva, ambicioznosti i poštivanju tradicije. Luo i Klohnen (2005) pronalaze značajnu sličnost partnera u vrijednostima u odnosu na sličnost po slučaju uparenih osoba.

### **1.3. Radne vrijednosti**

Radne vrijednosti smatraju se specifičnim ekspresijama općih vrijednosti primijenjenima u radnom okruženju. Kao i opće vrijednosti, radne vrijednosti predstavljaju vjerovanja o poželjnim stanjima, na primjer, visoka plaća i o različitim ponašanjima kao što je rad s ljudima (Ros, Schwartz i Surkiss, 1999). Radne vrijednosti se mogu formalno definirati kao opći i relativno trajni ciljevi, a pojedinci im teže u svom radu i svojom radnom snagom nastoje ih ostvariti (Šverko, 1987). Radne vrijednosti potrebno je razlikovati od organizacijskih vrijednosti. Potonje su definirane na razini organizacije te su od središnje važnosti za organizacijsku kulturu (Schleicher i sur., 2011).

#### **1.3.1. Antecedenti i ishodi radnih vrijednosti**

Antecedenti radnih vrijednosti uključuju okolinske faktore kao što su obitelj i rana iskustva, zatim sociokulturalne te genetičke faktore (Schleicher i sur., 2011). U terminima okolinskih i sociokulturalnih faktora Halaby (2003) je konstruirao shemu za mjerenje radnih vrijednosti kao dominantno poduzetničke ili birokratske prirode. Prema ovom modelu pojedinci koji preferiraju siguran posao naspram visoke plaće imat će birokratske vrijednosti. Osim toga, njegovi rezultati sugeriraju da su prilika za obrazovanjem i visoki socioekonomski status obitelji osnova za razvoj poduzetničkih vrijednosti. S druge strane, istraživanja dokazuju i genetsku osnovu vrijednosti. Studija s blizancima (Keller, Bouchard, Arvey, Segal i Dawis, 1992) pokazala je da 40% varijance radnih vrijednosti objašnjavaju genetski faktori dok se 60% varijance može pripisati djelovanju okolinskih varijabli. Pritom, neke radne vrijednosti se većim dijelom mogu objasniti djelovanjem genetskih faktora, a neke, npr. altruizam i autonomija, su više pod utjecajem okolinskih faktora. Stoga, može se zaključiti kako su i vrijednosti rezultat interakcije gena i okoline (Keller i sur., 1992).

Zbog svoje motivacijske prirode, radne vrijednosti imaju značajne utjecaje na organizacijsko ponašanje i donošenje odluka. Istraživanja ukazuju da radne vrijednosti mogu imati posljedice u različitim domenama posla među kojima su odabir fakulteta (Balsamo,



Lauriola i Saggino, 2013), zadovoljstvo i posvećenost poslu (Vansteenkiste i sur., 2007), odabir posla (Judge i Bretz, 1992), zadovoljstvo plaćom i namjera za ostankom u organizaciji (Wang, Chen, Hyde i Hsieh, 2010). Pritom se nekoliko demografskih varijabli pokazalo značajnim moderatorima, a one su spol, rasa, religija, razina hijerarhije (Agle i Caldwell, 1999). Treba naglasiti da iako vrijednosti objašnjavaju određeni dio varijance navedenih ishoda, to ne čine na jednostavan način prema kojem bi postojao idealan set vrijednosti za svaki ishod. Razlog je taj što organizacijski ishodi nisu fokusirani na same radne vrijednosti pojedinca, već na njihovu kongruenciju s radnim vrijednostima u organizaciji, s radnim vrijednostima drugih zaposlenika te vrijednostima u drugim domenama, npr. obiteljskim. Tako će kongruencija vrijednosti povećati zadovoljstvo poslom i odanost organizaciji te poboljšati izvedbu. S druge strane, konflikt vrijednosti će smanjiti timsku efikasnost i zadovoljstvo poslom, životom i obitelji, a povećati stres (Schleicher i sur., 2011).

### ***1.3.2. Struktura radnih vrijednosti***

Iako su specifičnije od općih vrijednosti, radne vrijednosti još uvijek predstavljaju široko definiran konstrukt. Unatoč velikom broju različitih naziva, većina istraživača koristi podjelu na tri tipa radnih vrijednosti (Ros i sur., 1999). Tako se razlikuju intrinzične ili samoaktualizirajuće vrijednosti, zatim ekstrinzične ili materijalne vrijednosti te socijalne ili odnosne vrijednosti. Ova tri tipa vrijednosti konceptualno su paralelna općim vrijednostima višeg reda. Intrinzične radne vrijednosti izražavaju otvorenost za promjenu, na primjer, težnja autonomiji ili rast i kreativnost u poslu. Ekstrinzične radne vrijednosti predstavljaju vrijednosti zadržavanja kao što su siguran posao i plaća. Socijalne radne vrijednosti izražavaju pogled na posao kao sredstvo za pozitivne socijalne odnose i doprinos zajednici (Ros i sur., 1999). Često se uključuje i četvrti tip radnih vrijednosti koji predstavlja vrijednosti povezane s moći, prestižem, autoritetom, utjecajem, postignućem. Iako se mogu pripojiti intrinzičnim i ekstrinzičnim vrijednostima, neki autori ovaj tip odvajaju u vrijednosti moći (Pryor, 1987). Vrijednosti moći odgovaraju općim vrijednostima vlastitog probitka (Ros i sur., 1999).

Radne vrijednosti u različitim kulturološkim okolinama mogu se objasniti na temelju dviju faceta – modaliteta i kontigencije izvedbe. Elizur i Sagie (1999) razlikuju tri modaliteta radnih vrijednosti. Materijalna priroda vrijednosti odnosi se na visoku plaću i dobre uvjete rada, afektivna priroda uključuje izražavanje osjećaja prema suradnicima na poslu, a kognitivna priroda vrijednosti predstavlja mišljenja i vjerovanja o poslu. Kontigencija izvedbe

označuje je li ishod usklađen s vlastitom izvedbom ili s članstvom u organizaciji (Elizur, Borg, Hunt i Beck, 1991).

Iz različitih teorija i definicija proizlaze i različite komponente radnih vrijednosti pa tako Leuty i Hansen (2011) u svom istraživanju instrumenata za mjerenje radnih vrijednosti razlikuju šest komponenti radnih vrijednosti. Dawis i Lofquist također izdvajaju šest latentnih varijabli prema kojima je konstruiran upitnik MIQ, dok Superova teorija izdvaja pet vrijednosnih orijentacija, a Hofstedeova studija čak 14 vrijednosti (Rounds i Armstrong, 2005). Usporedba potonje tri teorije sugerira kako su one slične jer naglašavaju iste vrijednosti, samo što ih drukčije nazivaju. Na primjer, sve teorije naglašavaju važnost priznanja i prestiža, a pritom je Dawis i Lofquist nazivaju status, za Supera je utilitarizam, a Hofstedeu je to ego/moć (Rounds i Armstrong, 2005).

### **1.3.3. Mjerenje radnih vrijednosti**

Postoji više mjernih instrumenata kojima se ispituju radne vrijednosti. Pritom treba istaknuti da je unatoč variranjima u konceptualizaciji konstrukta, većina instrumenata slična, a među najkorištenijima su Minnesota upitnik važnosti aspekata posla i Superov Inventar radnih vrijednosti (Berings, de Fruyt i Bouwen, 2004).

Minnesota upitnik važnosti aspekata posla (MIQ; *Minnesota Importance Questionnaire*, Rounds, Henly, Dawis, Lofquist i Weiss, 1981) je hijerarhijski strukturiran upitnik koji ispituje potrebe i vrijednosti vezane za zanimanje. Sastoji se od 20 radnih potreba raspodijeljenih u šest radnih vrijednosti: postignuće, komfornost, status, altruizam, sigurnost i autonomija. Upitnik je formiran u obliku zadatka usporedbe tako da ispitanici procjenjuju koju od ponuđenih potreba preferiraju. Upravo je to i prednost upitnika jer omogućuje bolju diferencijaciju između pojedinih potreba (Leuty i Hansen, 2011). Upitnik ima izvrsne psihometrijske karakteristike, uključujući visoki koeficijent internalne konzistentnosti te dobru test-retest pouzdanost što sugerira da je MIQ pouzdan test koji ispituje stabilne individualne karakteristike (Rounds i sur., 1981).

Prvu verziju Inventara radnih vrijednosti (SWVI; *Work Values Inventory*) konstruirao je Super 1970. godine. Posljednja verzija Superovog Inventara radnih vrijednosti (SWVI-R; Zytowski, 2004) sastoji se od 12 skala radnih vrijednosti: postignuće, suradnici, kreativnost, plaća, neovisnost, životni stil, izazov, prestiž, sigurnost, supervizija, raznolikost i radno

mjesto. Svaka skala ima po šest čestica, što ukupno čini 72 čestice na koje ispitanik odgovara na Likertovoj skali od pet stupnjeva. Pouzdanost je zadovoljavajuća, a koeficijent unutarnje konzistencije iznosi .82. Pritom, najvišu pouzdanost pokazuje skala postignuća (.89) (Robinson i Betz, 2008; Zytowski, 2004). Faktorska analiza sugerira postojanje 4 faktora višeg reda: okolina, poštovanje, uzbuđenje te sigurnost (Robinson i Betz, 2008).

Na hrvatskom jeziku razvijen je Upitnik vrijednosti (V-upitnik) koji ispituje radne vrijednosti, a nastao je u okviru međunarodnog projekta *Work Importance study* (Šverko, 1987). Sastoji se od 100 čestica koje ispituju 20 vrijednosti. Čestice su u obliku izjavnih rečenica, a ispitanici procjenjuju u kojoj mjeri im je važno ono što čestica mjeri na Likertovoj skali od četiri stupnja. Faktorska analiza sugerira postojanje pet faktora, odnosno vrijednosnih orijentacija: orijentacija prema aktualizaciji, individualistička orijentacija, socijalna orijentacija, utilitaristička orijentacija i avanturistička orijentacija. Pouzdanost je zadovoljavajuća, a koeficijent unutarnje konzistencije je u rasponu od .67 do .78, ovisno o uzorku.

Osim navedenih mjernih instrumenata, postoji još niz upitnika kojima se ispituju radne vrijednosti. Mnogi autori konstruiraju upitnike za svoja istraživanja ovisno o kulturi i karakteristikama uzorka pa time variraju i komponentne radnih vrijednosti (Leuty i Hansen, 2011).

#### **1.3.4. Spolne razlike u radnim vrijednostima**

Dosadašnja istraživanja o postojanju spolnih razlika u radnim vrijednostima nisu u potpunosti jednoznačna. Jedan dio nalaza upućuje na to da žene procjenjuju uspjeh, radnu okolinu, suradnike, prestiž, radnu higijenu i socijalne vrijednosti važnijima od muškaraca. S druge strane, muškarcima su kreativnost, neovisnost, plaća i općenito ekstrinzične vrijednosti važnije nego ženama (Duffy i Sedlacek 2007). Ipak, rezultati pojedinih istraživanja (npr. Frieze, Olson, Murrell i Selvan, 2006) pokazuju da nema razlike, odnosno da su muškarcima i ženama važne slične radne vrijednosti. Tradicionalno gledajući, muškarci su usmjereni prema instrumentalnim, a žene prema afektivnim vrijednostima (Sagie, Elizur i Koslowsky, 1996). Studija Brewster i Padavic (2000) sugerira promjenu prema liberalnijim stavovima o spolnim ulogama na radnom mjestu. Radne vrijednosti se mijenjaju i reflektiraju sve veću jednakost između muškaraca i žena u poslovnom svijetu. Ipak, s interpretacijom spolnih razlika treba

biti oprezan. Kako naglašava Elizur (1984), spol, dob i druge demografske varijable ne utječu direktno na radne vrijednosti nego putem procesa socijalizacije i društvenih očekivanja, stoga treba oprezno zaključivati o uzročnom efektu na vrijednosti.

### **1.3.5. Generacijske razlike u radnim vrijednostima**

U kontekstu radnih vrijednosti važno je spomenuti i generacijske razlike. Generacija označava veću grupu ljudi koji dijele godinu rođenja, dob, lokaciju i značajne životne događaje (Kupperschmidt, 2000). Pripadnici iste generacije dijele slične stavove o važnosti pojedinih radnih vrijednosti, stoga se može očekivati da će partneri koji pripadaju istim generacijama dati prioritet istim radnim vrijednostima te imati slično mišljenje o njima. U zemljama zapadne Europe i SAD-u danas se razlikuju četiri generacije: veterani, *baby boomersi*, generacija X, generacija Y. Osnovna ideja ove podjele jest da svi pojedinci rođeni unutar iste generacije dijele set istih vrijednosti i stavova, a sve kao rezultat događaja i iskustava koje su zajedno proživjeli (Parry i Urwin, 2011). Osim toga, pretpostavka da se generacijske razlike očituju najviše na radnom mjestu dovela je do zaključaka da različitim generacijama treba rukovoditi na različit način (Gursoy, Maier i Chi, 2008).

Veterani su rođeni između 1925. i 1942. godine, poznati su i kao tiha generacija ili tradicionalisti (Parry i Urwin, 2011). Oni su lojalni, vjeruju svojoj organizaciji i spremni su raditi na istom mjestu cijeli radni vijek. Najvažnija im je zarada i štednja, a posao doživljavaju kao obavezu (Hansen i Leuty, 2012). *Baby boomersi* su rođeni između 1943. i 1960. godine (Parry i Urwin, 2011). Za njih je karakteristična kompeticija za prilike i resurse, važne su im materijalne nagrade te se vole prikazati kao individualci. Često su radoholičari, cijene karijeru, optimistični su i traže smisao u svom poslu (Hansen i Leuty, 2012). Generacija X uključuje rođene između 1961. i 1981. godine, a ponekad se naziva i izgubljena generacija (Parry i Urwin, 2011). Ova generacija je skeptična, ali i neovisna i prilagodljiva. Dobro balansiraju između obitelji i posla te ih motivira uspjeh. Ipak, manje su lojalni i često mijenjaju posao (Hansen i Leuty, 2012). Generaciju Y čine svi rođeni nakon 1982. godine, a danas je poznata i kao generacija *Millennials*. Oni su konzervativniji od prethodne generacije, važni su im sloboda i status, a posebno cijene autonomiju (Parry i Urwin, 2011).

Iako su generacijske razlike u radnim vrijednostima popularan konstrukt, mnogi su istraživači bili skeptični zbog nedostatka empirijskih dokaza o njihovom postojanju. Parry i

Urwin (2011) zaključuju da većina studija uopće ne ispituje generacijske, već dobne razlike te da su dokazi u korist postojanja razlika u radnim vrijednostima između pojedinih generacija slabi. S druge strane, Cugin (2012) je pronašla generacijske razlike kada se kontroliraju efekti kulture i životna razdoblja. Twenge (2010) također ukazuje na postojanje razlika između *baby boomersa* i generacije Y, ali samo u ekstrinzičnim vrijednostima. Autorica zaključuje da su i male razlike značajne i korisne rukovoditeljima i odjelima ljudskih potencijala.

#### **1.4. Radne vrijednosti i uparivanje po sličnosti**

S obzirom na to da se ljudi uparuju prema sličnosti u općim vrijednostima (Watson i sur., 2004), postavlja se pitanja hoće li osobe za partnera tražiti pojedince koji im odgovaraju u radnim vrijednostima. Dosadašnja istraživanja nisu se direktno bavila asortativnim uparivanjem u radnim vrijednostima.

Johnson (2005) je ispitivala povezanost obiteljskog funkcioniranja i radnih vrijednosti. Radne vrijednosti pokazuju povećanje stabilnosti s dobi (Johnson i Monserud, 2012). Transverzalna istraživanja pokazuju da brak i roditeljstvo povećavaju naglasak na ekstrinzične radne vrijednosti kao što su plaća i stabilnost posla. Pretpostavka je da ulazak u brak mijenja radne vrijednosti partnera. Johnson (2005) navodi kako je veza obitelji i radnih vrijednosti dvosmjerna – brak i roditeljstvo su pod utjecajem radnih vrijednosti, ali također i utječu na njih. To znači da osobe s naglašenijim intrinzičnim radnim vrijednostima kasnije ulaze u brak, a zatim brak mijenja vrijednosti tako da se naglasak pomiče prema ekstrinzičnim vrijednostima. Kada su u pitanju sličnosti između muškaraca i žena raniji ulazak u brak mijenja važnost radnih vrijednosti kod oba spola u sličnoj mjeri. Ovi nalazi ističu promjene u radnim vrijednostima s prelaskom u brak. Ako u braku dolazi do većih promjena u značajnosti pojedinih radnih vrijednosti, moguće je da ne postoji, odnosno da partnerima nije važno inicijalno uparivanje u radnim vrijednostima.

S druge strane, rezultati najnovijih istraživanja (Lechner, Sortheix, Göllner i Salmela-Aro, 2017) pokazuju da velike životne promjene, kao što je zaposlenje i ulazak u brak, nemaju značajnih utjecaja na promjene u važnosti pojedinih radnih vrijednosti. Prema tome, moguće je da partneri na početku veze i prije ulaska u brak imaju slična mišljenja o radnim vrijednostima. Jedno od potencijalnih objašnjenja ovih kontradiktornih rezultata je činjenica

da je većina istraživanja provedena na američkom uzorku, dok je potonje istraživanje rađeno na europskom uzorku.

## **1.5. Zadovoljstvo vezom**

Zadovoljstvo vezom, odnosno ukupna evaluacija veze, jedan je od najviše proučavanih konstrukta u domeni romantičnih odnosa. Subjektivna procjena zadovoljstva vezom povezana je s različitim ishodima među kojima su i fizičko i psihičko zdravlje (Graham, Diebels i Barnow, 2011).

### **1.5.1. Teorijski pristup zadovoljstvu vezom**

Odrednice početne romantične privlačnosti uključuju aspekte situacije kao što su blizina i jednostavno izlaganje, zatim obilježja pojedinaca kao što su sličnost i fizička privlačnost te ponašanje pojedinaca, odnosno pokazivanje sviđanja. Ove odrednice su međusobno povezane u teorijama međusobne privlačnosti (Aronson, Wilson i Akert, 2005).

Teorija socijalne razmjene sugerira da osjećaji koje ljudi imaju o svojim odnosima ovise o percepciji dobitaka i gubitaka u odnosu, ali i o percepcijama vrste odnosa kakvog zaslužuju te vjerojatnosti da bi s drugim mogli imati bolji odnos (Aronson i sur., 2005). To znači da pojedinci nastoje imati što više dobitaka u vezi uz minimalne gubitke. Pritom je važno kakva očekivanja pojedinac ima od trenutne veze, ali i razina očekivanja od alternativne veze. Ukoliko trenutna veza ne ispunjava očekivanja, osoba će biti nezadovoljna i nesretna. Visoka očekivanja od alternativne veze vjerojatnije će potaknuti osobu na upuštanje u tu vezu dok će oni s niskim očekivanjima od alternativne veze ostati u trenutnoj, pa čak i ako su nesretni (Kelley i Thibault, 1978; prema Aronson i sur., 2005). S druge strane, pobornici teorije jednakosti kritizirali su teoriju socijalne razmjene zbog zanemarivanja jednakosti u odnosu. Prema teoriji jednakosti pojedinci su najsretniji u odnosima u kojima su osobni dobici i gubici podjednaki dobitcima i gubicima druge osobe. Nejednaki odnosi dovest će do nezadovoljstva. Osoba koja prima premalo bit će nesretna, a osoba koja prima previše osjećat će nelagodu jer je pravednost snažna socijalna norma (Walster, Walster i Berscheid, 1978, prema Aronson i sur., 2005).

Istraživanja daju veliku podršku teoriji socijalne razmjene (Aronson i sur., 2005), no osim dobitaka, gubitaka i razine očekivanja za razumijevanje bliskih odnosa potrebno je ispitati

razinu ulaganja osobe u vezu. Rusbult (1983) sugerira kako odanost osobe odnosu ovisi o tome koliko je zadovoljna vezom u terminima dobitaka, gubitaka i razine očekivanja od trenutne i alternativne veze, ali ovisi i o tome koliko je uložila u vezu, a izgubit će ako je napusti. Prema ovom modelu na zadovoljstvo vezom utječu dobici, gubici i očekivanja od veze. Nadalje, zadovoljstvo vezom zajedno sa stupnjem ulaganja u vezu i procjenom kvalitete alternativne veze utječe na odanost u vezi. U konačnici, razina odanosti predviđa stabilnost veze.

### ***1.5.2. Prediktori i korelati zadovoljstva vezom***

Zadovoljstvo romantičnom vezom predstavlja jedan od važnih životnih ciljeva. Istraživanja ukazuju na niz prediktora koji utječu na zadovoljstvo vezom (Karney i Bradbury, 1995). Zadovoljstvo vezom također je povezano s različitim varijablama koje mogu direktno ili indirektno utjecati na poboljšanje ili pogoršanje zadovoljstva romantičnom vezom.

Mnoga istraživanja ispitivala su povezanost sociodemografskih varijabli i zadovoljstva vezom, međutim, zaključci nisu jednoznačni. Nalazi za spol upućuju da su žene nezadovoljnije od muškaraca (Karney i Bradbury, 1995), ali i da to ovisi o razini jednakosti među supružnicima (Heaton i Blake, 1999). Rezultati također pokazuju da su stariji parovi zadovoljniji, ali i da se kod žena s dobi povećava nezadovoljstvo (Karney i Bradbury, 1995). Relativno stabilni nalazi pronalaze se za socioekonomski status, pri čemu su parovi nižeg statusa nezadovoljniji vezom (Wu i Pollard, 2000).

Heller, Watson i Illes (2004) proveli su metaanalizu povezanosti crta petofaktorskog modela ličnosti i bračnog zadovoljstva. Pokazalo se da postoji statistički značajna povezanost svih crta i zadovoljstva brakom. Najjača povezanost je s crtom neuroticizma tako da je viši neuroticizam kod oba partnera povezan s manjim zadovoljstvom. Savjesnost, ugodnost, otvorenost i ekstraverzija su pozitivno povezane sa zadovoljstvom u braku. Mallouf, Thorsteinsson, Schutte, Bhullar i Rooke (2010) su metaanalizom dobili gotovo jednake rezultate, izuzev otvorenosti koja se nije pokazala značajnim korelatom. Longitudinalne studije (Karney i Bradbury, 1995) potvrđuju crtu neuroticizma kao prediktora kvalitete i stabilnosti braka.

Nadalje, pozitivne i jasne percepcije partnera dobar su prediktor zadovoljstva vezom kod muškaraca, dok je ženama važno da partneri mogu preuzimati perspektivu, odnosno sagledati



situaciju iz perspektive partnerice. Osim toga, veće zadovoljstvo vezom ne javlja se kod parova kod kojih postoji kongruentnost u procjeni karakteristika, već kod onih koji procjenjuju određene karakteristike partnera i to feminine karakteristike kod žena i preuzimanje perspektive kod muškaraca (Lueken, 2005).

### **1.5.3. Mjerenje zadovoljstva vezom**

Zadovoljstvo vezom najčešće se ispituje upitnicima samoprocjene. U manjoj mjeri koriste se ponašajni indikatori, kao što su trajanje veze i razvod. Pritom se termini zadovoljstvo vezom/brakom, kvaliteta, prilagodba, sreća koriste kao istoznačnice (Graham i sur., 2011). Analiza Grahama i suradnika (2011) uključila je najčešće korištene mjere zadovoljstva vezom, a najpouzdanijima su se pokazale Kansas skala bračnog zadovoljstva i Indeks kvalitete braka.

Kansas skala bračnog zadovoljstva (KMS; *Kansas Matital Satisfaction Scale*, Schumm, Nichols, Schectman i Grigsby, 1983) je mjera zadovoljstva vezom, odnosno brakom. Sastoji se od tri čestice kojima se procjenjuje zadovoljstvo partnerom, vezom/brakom i odnosom s partnerom na Likertovoj skali od sedam stupnjeva. Cronbach  $\alpha$  koeficijent unutarnje konzistencije je visok (.95). U prilog konvergentnoj valjanosti su visoke korelacije sa subskalom zadovoljstvo na Skali prilagodbe bračnih partnera (DAS; *Dyadic Adjustment Scale*). Najveća prednost ove skale je njezina kratkoća, međutim, rezultati često odražavaju socijalnu poželjnost (Graham i sur., 2011).

Indeks kvalitete braka (QMI; *The Quality of Marriage Index*, Norton, 1983) je mjera ukupnog zadovoljstva vezom. Sastoji se od šest čestica od kojih je pet u obliku pitanja na koja ispitanici odgovaraju na Likertovoj skali od sedam stupnjeva. Posljednja čestica ispituje ukupno zadovoljstvo i sreću u vezi, a procjenjuje se na Likertovoj skali od 10 stupnjeva. Cronbach  $\alpha$  koeficijent unutarnje konzistencije je visok te iznosi .94. Indeks kvalitete braka ima jednofaktorsku strukturu te je visoko koreliran s DAS skalom (Graham i sur., 2011).

Jedna od skala razvijenih na hrvatskom jeziku je Skala bračne stabilnosti (Ćubela Adorić i Jurević, 2010). Skala ispituje različita mišljenja i vjerovanja o vlastitom braku te njegovoj stabilnosti i održivosti. Sastoji se od devet tvrdnji na koje se odgovora na skali od sedam stupnjeva (-3 = potpuno netočno, +3 = potpuno točno). Pouzdanost je zadovoljavajuća (.88) te je potvrđena jednofaktorska struktura.



Osim skala samoprocjene konstruirani su i semantički diferencijali gdje partneri procjenjuju svoju vezu na parovima pridjeva. Primjer takve mjere je Mjera semantičkog diferencijala (SMD; *Semantic Differential Scale*) autora Karneya i Bradburyja (1997) koja se sastoji od 15 parova pridjeva, a procjenjuju se na Likertovoj skali od 7 stupnjeva.

## **1.6. Zadovoljstvo vezom i uparivanje po sličnosti**

Niz istraživanja potvrđuje da se partneri uparuju prema sličnosti na različitim dimenzijama, kao što su dob, edukacija, vrijednosti. S obzirom na veći broj međusobnih sličnosti, u odnosu na manji broj različitosti između partnera u vezi, postavlja se pitanje koliko sličnost utječe na zadovoljstvo u vezi.

### **1.6.1. Teorije međusobnog privlačenja**

Suprotstavljene teorije o privlačenju sumiraju dvije popularne fraze: „svaka ptica svome jatu leti“ i „suprotnosti se privlače“. Dok prva predstavlja koncept sličnosti, odnosno da se pojedinci privlače na temelju međusobne sličnosti, druga sugerira komplementarnost, odnosno da nas privlače ljudi koji su naša suprotnost (Aronson i sur., 2005). Koncept komplementarnosti počiva na ideji da sličnost ima štetne učinke jer se partneri međusobno natječu kako bi ispunili iste osobne potrebe (Winch, 1958, prema Arranz Becker, 2013). Ipak, nalazi istraživanja su konzistentni te potvrđuju koncept sličnosti. Na primjer, Luo (2009) istraživanje pokazalo je da su parovi na početku veze slični u svim ispitanim varijablama. Aronson i suradnici (2005) zaključuju kako je sličnost jedna od najvažnijih odrednica privlačnosti. Za ljude koji su nam slični vjerujemo da će nam se svidjeti, daju nam osjećaj da smo u pravu jer se slažu s našim stavovima, a za nekoga tko se s nama ne slaže i nije nam sličan donosimo negativnije zaključke.

### **1.6.2. Utjecaj partnerske sličnosti na zadovoljstvo vezom**

S obzirom da nalazi istraživanja upućuju na sličnost partnera kao važan mehanizam međusobne privlačnosti, može se očekivati da će sličnost utjecati i na zadovoljstvo vezom. Arranz Becker (2013) navodi niz studija koje su potvrdile povezanost zadovoljstva vezom i sličnosti partnera u religioznosti, ekstraverziji, samopoštovanju, dezinhibiciji. Longitudinalno ispitivanje zadovoljstva vezom pokazuje da su parovi koji su na početku istraživanja bili sličniji u nizu ispitivanih varijabli, dulje ostajali u vezi i njome bili sretniji i zadovoljniji od onih koji su pokazivali početne različitosti. Ovi rezultati idu u prilog inicijalnom uparivanju

(Bleske-Reчек, Remiker i Baker, 2009). Mala, ali značajna veličina efekta upućuje na to da sličnost u životnim ciljevima, vrijednostima i stavovima te crtama ličnosti povećava zadovoljstvo vezom (Arranz Becker, 2013). Malu, ali značajnu povezanost zadovoljstva vezom i sličnosti dobila je i Luo (2009).

Prema modelu ranjivost-stres-prilagodba (VSA; *vulnerability–stress–adaptation*) emocionalno iskustvo u vezi je medijator povezanosti zadovoljstva vezom i ličnosti. Prema tome, pretpostavka je da sličnosti u ličnosti partnera povećavaju vjerojatnost da će partneri doživljavati slično emocionalno iskustvo što će u konačnici povećati njihovo zadovoljstvo vezom (Karney i Bradbury, 1995). Gonzaga, Campos i Bradbury (2007) su na temelju ovog modela ispitali zadovoljstvo vezom kod različitih dobnih skupina i statusa veze (u vezi/ u braku). Rezultati su pokazali da su partneri slični u crtama ličnosti i emocijama. Ličnost i emocije također su pozitivno povezani sa zadovoljstvom u vezi. Sličnost je povezana s boljim partnerskim funkcioniranjem i boljom kvalitetom veze. Osim toga, kada je došlo do emocionalne konvergencije između parova, poboljšalo se i zadovoljstvo vezom. Autori ističu važnost sličnosti između partnera što u konačnici pozitivno djeluje na zadovoljstvo vezom.

Međusobna sličnost partnera pridonosi većem zadovoljstvu i kvaliteti veze, međutim, i varijable koje su ispitivane u istraživanjima dodatno objašnjavaju varijabilnost u zadovoljstvu vezom povrh sličnosti partnera u tim varijablama (Arranz Becker, 2013). Osim toga, pojedini autori sugeriraju da partnerski egocentrizam, odnosno uvjerenje da partner reflektira nas same te pozitivna iluzija sličnosti, a ne stvarna sličnost, utječu na funkcioniranje u vezi (Murray, Holmes, Bellavia, Griffin i Dolderman, 2002).

### **1.7. Zadovoljstvo vezom i radne vrijednosti**

Iz dosadašnjih istraživanja ne mogu se donositi direktni zaključci o uzročno-posljedičnim vezama ili korelacijama između zadovoljstva vezom i radnih vrijednosti. Na primjer, Clement (2008) navodi kako su tri kategorije sličnosti najbolji prediktori zadovoljstva u romantičnim vezama: komunikacija, stavovi i vrijednosti. S obzirom na to da su radne vrijednosti specifične ekspresije općih vrijednosti, moguće je da će sličnosti u radnim vrijednostima utjecati na povećanje zadovoljstva u vezi.

Osim toga, istraživanja u domeni psihologije rada, npr. konflikt posao-obitelj, pokazuju da postoji značajna povezanost između nekih varijabli iz područja rada i zadovoljstva vezom. Do

konflikta posao-obitelj dolazi kada se život, obitelj i radne vrijednosti pojedinca međusobno pomiješaju. Konflikt uzrokuju zahtjevi posla, na primjer radno vrijeme, priroda posla, rizičnost posla, a njegove posljedice se očituju u obiteljskom i radnom funkcioniranju (Schleicher i sur., 2011). Konkretno, metaanaliza konflikta posao-obitelj i različitih ishoda pokazala je da konflikt negativno djeluje na različite domene zadovoljstva, uključujući obiteljsko i bračno zadovoljstvo (Amstad, Meier, Fasel, Elfering i Semmer, 2011). Ipak, još uvijek je neistraženo pitanje hoće li sličnost u radnim vrijednostima partnera biti povezana s većim zadovoljstvom u vezi.

### **1.8. Cilj rada**

Pregledom literature može se zaključiti da je asortativno uparivanje u romantičnim vezama prisutno te utječe na različite aspekte veze. Dosadašnja istraživanja ispitivala su asortativno uparivanje na nizu varijabli, a rezultati pokazuju da je sličnost partnera povezana sa zadovoljstvom u vezi. S obzirom na to da je rad neizostavan dio života svake osobe, moguće je da će vrijednosti rada koje svaki partner njeguje utjecati na zadovoljstvo u vezi, međutim, još nema nalaza o asortativnom uparivanju u radnim vrijednostima. Osim toga, ne postoje istraživanja koja se direktno bave utjecajem sličnosti u radnim vrijednostima na zadovoljstvo vezom ili brakom. Cilj ovog rada jest ispitati postoji li uparivanje po sličnosti u radnim vrijednostima i ako je prisutno, kojim mehanizmima do njega dolazi. Povrh toga, cilj je istražiti kakav je učinak sličnosti partnera u radnim vrijednostima na njihovo zadovoljstvo vezom ili brakom.

## 2. PROBLEMI I HIPOTEZE RADA

### 2.1. Problemi rada

1. a) Ispitati postoji li sličnost između partnera u radnim vrijednostima.  
b) Ispitati uparuju li se partneri na temelju inicijalnog uparivanja ili konvergencije.  
c) Ispitati uparuju li se partneri na temelju socijalne homogamije ili aktivnog uparivanja.
2. Utvrditi efekte sličnosti u radnim vrijednostima partnera u objašnjenju zadovoljstva vezom.

### 2.2. Hipoteze rada

1. a) Postoji statistički značajno pozitivno asortativno uparivanje između partnera u radnim vrijednostima. Partnerima su radne vrijednosti jednako izražene.  
b) Partneri se statistički značajno više uparuju na temelju inicijalnog uparivanja u odnosu na konvergenciju. Partneri su slični na početku veze, a ne postaju sličniji s vremenom provedenim u vezi.  
c) Partneri se statistički značajno više uparuju na temelju aktivnog uparivanja u odnosu na socijalnu homogamiju. Partneri se aktivno biraju, a ne na temelju socijalne pozadine.
2. Sličnost partnera u radnim vrijednostima ima statistički značajne efekte u objašnjenju zadovoljstva vezom. Partneri su zadovoljniji vezom kada su radne vrijednosti kod oba partnera jednako izražene nego kada su kod jednog partnera izraženije u odnosu na drugog.

### **3. METODA**

#### **3.1. Sudionici**

U istraživanju je sudjelovao uzorak od 215 parova, ukupno 430 ispitanika u dobi od 19 do 65 godina ( $M=38.96$ ,  $SD=12.02$ ). Uvjet za sudjelovanje u istraživanju bio je da je par u vezi najmanje godinu dana. U uzorku je 61.9% ispitanika u braku, a 38.1% je neoženjeno/neudato. Broj djece kreće se od niti jednog do 5 ( $M=1.24$ ,  $SD=1.14$ ). Struktura uzorka s obzirom na stupanj obrazovanja je sljedeća: 2.6% ispitanika je završilo osnovnu školu, 47.7% ispitanika ima završenu srednju školu, 10.2% je završilo višu školu, 37.7% ima završen fakultet, a 1.9% ispitanika je završilo poslijediplomski studij. Ukupno je 10.5% ispitanika zaposleno na određeno vrijeme, 64.7% zaposleno na neodređeno vrijeme, nezaposlenih je 6%, u mirovini 3.7% te studenata 15.2%. Radni staž ispitanika kreće se od 0 do 43 godine ( $M=15.29$ ,  $SD=11.99$ ). Parovi koji žive zajedno čine 83.7% uzorka, a oni koji ne žive zajedno čine 16.3% uzorka. Parovi žive zajedno od jedne do 39 godina ( $M=13.02$ ,  $SD=11.48$ ). Sa sadašnjim partnerom su u braku prosječno 11.25 godina ( $SD=12.02$ ), a izvan braka su prosječno proveli 4.12 godina ( $SD=3.91$ ). Ispitanici najčešće navode srednji imovinski status ( $M=3.07$ ,  $SD=0.5$ ).

#### **3.2. Mjerni instrumenti**

Ispitanici su dali informacije o sociodemografskim podacima te su ispunili nekoliko upitnika: Upitnik percipirane kvalitete veze, Indeks zadovoljstva partnerom, Skalu bračne stabilnosti i Skalu osobnih i organizacijskih vrijednosti.

##### **3.2.1. Sociodemografske varijable**

Sociodemografske varijable uključuju podatke o dobi, spolu, bračnom statusu, broju djece (ukupnom i sa sadašnjim partnerom), stupnju obrazovanja, zaposlenosti, zanimanju koje je ispitanik stekao obrazovanjem i zanimanju u kojem sada radi ili je radio dok je bio zaposlen, ukupnom radnom stažu (u godinama), imovinskom statusu domaćinstva, stanuju li u istom domaćinstvu sa sadašnjim partnerom i ako da koliko dugo (u godinama), koliko dugo je u braku sa sadašnjim partnerom i koliko dugo su proveli izvan braka (u godinama i mjesecima).

### 3.2.2. *Upitnik percipirane kvalitete braka*

Upitnik percipirane kvalitete braka (PRQC; *Perceived Relationship Quality Components*, Fletcher, Simpson i Thomas, 2000) mjeri kvalitetu veze. Upitnik se sastoji od šest čestica, a svaka se odnosi na jednu dimenziju veze: predanost, ljubav, povjerenje, strast, intimnost i zadovoljstvo. Primjer čestice je: *Koliko ste zadovoljni svojom vezom*. Ispitanici procjenjuju kvalitetu trenutne veze na Likertovoj skali od sedam stupnjeva pri čemu 1 znači uopće ne, a 7 izrazito. Ukupan rezultat predstavlja zbroj rezultata na svim česticama. Veći ukupan rezultat označava kvalitetniju vezu. Pouzdanost je zadovoljavajuća te iznosi .89 za muške ispitanike i .86 za ženske ispitanike. Pouzdanost upitnika u ovom uzorku iznosi .89 za ukupan uzorak te za žene i muškarce.

### 3.2.3. *Indeks zadovoljstva partnerom*

Indeks zadovoljstva partnerom (*Satisfaction Index*, Simpson, 1987) je upitnik koji mjeri zadovoljstvo partnerom u različitim aspektima veze. Sastoji se od 11 čestica na koje ispitanici odgovaraju na skali Likertovog tipa od sedam stupnjeva (1=vrlo nezadovoljan, 7=vrlo zadovoljan). Primjer čestice je: *Koliko ste zadovoljni financijskim resursima partnera*. Jedanaest mjerenih aspekata zadovoljstva uključuje financijske resurse, fizičku privlačnost, sposobnost davanja emocionalne podrške, pouzdanost i vjerovanje, sličnost stavova i vrijednosti, stabilnost i ugodnost ličnosti, socijalni status, sličnost interesa, sposobnost da partner bude nježan i da razumije, seksualnu privlačnost, sposobnost da partner bude blizak i intiman. Ukupan rezultat predstavlja zbroj rezultata na svim česticama. Veći ukupan rezultat znači veće zadovoljstvo partnerom. Pouzdanost na muškarcima iznosi .91, a na ženama .93. Pouzdanost upitnika u ovom uzorku iznosi .91, dok kod žena iznosi .92 te kod muškaraca .89.

### 3.2.4. *Skala bračne stabilnosti*

Skala bračne stabilnosti (Ćubela Adorić i Jurević, 2010) je upitnik kojim se ispituju različita vjerovanja i mišljenja supružnika o bračnoj stabilnosti i održivosti. Sastoji se od devet čestica na kojima ispitanici procjenjuju svoj odgovor na Likertovoj skali od sedam stupnjeva (-3 = potpuno netočno, 3 = potpuno točno). Primjer čestice je: *Imamo sve što jedan par treba da bi održavao svoj brak*. Pri bodovanju odgovori se kodiraju od 1 do 7. Čestica br. 9 je negativno formulirana, stoga ju je potrebno bodovati u suprotnom smjeru pri računanju ukupnog rezultata. Ukupan rezultat predstavlja prosjek svih odgovora pa je mogući raspon od

1 do 7. Veći ukupni rezultat sugerira veću percipiranu bračnu stabilnost. Skala ima jednofaktorsku strukturu, a pouzdanost iznosi .90 na muškim sudionicima i .91 na ženskim. Pouzdanost upitnika u ovom uzorku iznosi .73, dok za žene iznosi .75 te za muškarce .7.

Za potrebe ovog istraživanja skala je prilagođena za parove koji su vezi. Na primjer čestica *Nemam nikakvog razloga sumnjati u to da će naš brak opstati* preoblikovana je u česticu *Nemam nikakvog razloga sumnjati u to da će naša veza opstati*.

### **3.2.5. Skala osobnih i organizacijskih vrijednosti**

Skala osobnih i organizacijskih vrijednosti konstruirana je za potrebe istraživanja Krapić i Barić (2016). Skala generira skup razumljivih i transparentnih čestica koje opisuju osobne i organizacijske vrijednosti. Ispitanici imaju zadatak odrediti na skali osobnih vrijednosti u kojoj su mjeri pojedine vrijednosti njima osobno važne te na skali organizacijskih vrijednosti odrediti u kojoj mjeri su iste vrijednosti prisutne u njihovoj organizaciji. Početna skala sastoji se od 39 čestica, a nakon što su izbačene čestice s niskom valjanosti završnu skalu čine 34 čestice. Čestice se procjenjuju na Likertovoj skali od pet stupnjeva gdje 1 označava uopće mi nije važno, a 5 izuzetno mi je važno. Primjer čestice je: *Usmjerenost na postignuće – ambiciozno korištenje kompetencija i resursa za uspješno postizanje iznimno visokih i izazovnih ciljeva*. Skala ima dvofaktorsku strukturu, a faktori su nazvani orijentacija na zadatke i orijentacija na ljude. Ukupni rezultat je prosjek svih čestica na pojedinoj subskali. Viši rezultat znači da je ispitaniku ta skupina vrijednosti važnija. Pouzdanost je zadovoljavajuća te iznosi za subskalu orijentacija na zadatke .88 i za subskalu orijentacija na ljude .85.

Za potrebe ovog istraživanja korištena je završna verzija skale s 34 čestice, a oblik čestica je prilagođen. Čestice su postavljene u obliku opisnih radnih vrijednosti radi veće jasnoće. Na primjer, čestica *Razvijanje prijateljstva na poslu - poticanje stvaranja dubljih odnosa s kolegama iz organizacije* iz originalnog upitnika, ovdje je preoblikovana u sljedeću: *Koliko Vam je važno da se u poduzeću potiče stvaranje dubljih prijateljskih odnosa s kolegama*. Ispitanici su davali procjene samo za skalu osobnih vrijednosti.

S obzirom na to da je skala djelomično prilagođena za potrebe ovog istraživanja, provjerena je njena faktorska struktura. Matrica je prikladna za faktorizacija s obzirom na to da je Bartlettov test sfericiteta značajan (približan  $X^2=6316.216$ ,  $df=561$ ,  $p<.01$ ), a Kaiser-

Meyer-Olkin koeficijent iznosi .94. Faktorska analiza provedena je metodom zajedničkih faktora (PAF metoda ekstrakcije). Zadržan je jedan faktor kojim je objašnjeno 30.57% varijance (karakteristični korijen=10.39) radnih vrijednosti te su zadržane sve čestice na skali. Scree plot, komunaliteti nakon ekstrakcije i zasićenja čestica prikazani su u Prilozima 1. i 2. Pouzdanost skale na ukupnom uzorku, kao i za žene i muškarce iznosi .93

### **3.3. Postupak**

Parovi su ispunjavali upitnike kod kuće. Suradnik istraživanja prvo je pročitao uputu na prvoj stranici upitnika. Ispitanicima je objašnjeno da se istraživanje bavi ispitivanjem nekih faktora koji mogu doprinijeti zadovoljstvu vezom bračnih i izvanbračnih partnera te se provodi na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Rijeci. Nakon čitanja upute suradnik je uputio par da osmisli zajedničku šifru i odmah je zapiše na odgovarajuće mjesto na svakom upitniku. Jednaka šifra važna je zbog anonimnosti te kako bi se u kasnijoj analizi mogli uspoređivati podaci istog para. Suradnik je potom uputio par da zajedno odgovore na pitanja 10 i 11 u sociodemografskim podacima koja se odnose na to koliko dugo stanuju zajedno i koliko su vremena proveli izvan braka, a koliko u braku. Tako bi se izbjegle potencijalne razlike u dosjećanju. Suradnik je istaknuo da je ispunjavanje upitnika potpuno anonimno, a za istraživanje su vrijedni jedino iskreni odgovori. Kada su ispunili zajednička pitanja, partneri su se odvojili i ostatak upitnika ispunjavali samostalno. To je važno kako bi se osigurala anonimnost, ali i kako partneri ne bi međusobno utjecali na davanje odgovora. Nakon ispunjavanja upitnika i pregledavanja jesu li sve ispunili, partneri su svoje upitnike stavili u zajedničku kovertu, na njoj napisali istu šifru te kovertu ubacili u vrećicu s ostalim kovertama parova u istraživanju. Ispunjavanje upitnika trajalo je prosječno 30 minuta.



#### 4. REZULTATI

Podaci su analizirani te je provedena statistička analiza u programu *Statistical Package for Social Science SPSS 20*. Prvo je provedena deskriptivna analiza podataka. U Tablici 1. prikazani su deskriptivni podaci i Cronbach  $\alpha$  koeficijenti pouzdanosti za varijable mjerene u istraživanju.

Tablica 1. Aritmetičke sredine, standardne devijacije, minimalni i maksimalni rezultati te pouzdanosti za izmjerene varijable u ukupnom uzorku i s obzirom na spol

	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>Min.</b>	<b>Max.</b>	<b><math>\alpha</math></b>
<b>Radne vrijednosti</b>	145.26	14.2	104	170	.93
M	143.73	14.26	104	170	.93
Ž	146.78	14	109	170	.93
<b>Percipirana kvaliteta veze</b>	37.16	4.85	15	42	.89
M	37.38	4.66	15	42	.89
Ž	36.94	5.03	17	42	.89
<b>Zadovoljstvo partnerom</b>	66.23	8.87	35	77	.91
M	67.33	8.02	37	77	.89
Ž	65.12	9.53	35	77	.92
<b>Bračna stabilnost</b>	52.78	6.76	17	63	.73
M	53.4	6.34	24	63	.7
Ž	52.15	7.12	17	63	.75

Iz Tablice 1. vidljivo je da su ženama ukupne radne vrijednosti važnije nego muškarcima. Na mjerama zadovoljstva vezom muškarci postižu više rezultate.

U nastavku su izračunati Pearsonovi koeficijenti korelacije kako bi se ispitala povezanost izmjerenih varijabli. U Tablici 2. prikazane su korelacije između svih izmjerenih varijabli, a u Tablicama 3. i 4. prikazane su korelacije između pojedinih mjera zadovoljstva vezom na muškom i na ženskom uzorku.

Tablica 2. Korelacije između izmjerenih varijabli na ukupnom uzorku

	Percipirana kvaliteta veze	Zadovoljstvo partnerom	Bračna stabilnost	Radne vrijednosti
Percipirana kvaliteta veze	1	.79**	.6**	.12*
Zadovoljstvo partnerom		1	.56**	.12*
Bračna stabilnost			1	.04
Radne vrijednosti				1

\*p< .05 \*\*p< .01

Iz Tablice 2. vidljivo je da su korelacije između pojedinih mjera zadovoljstva vezom umjereno visoke i statistički značajne što se može očekivati s obzirom na to da mjere aspekte istog konstrukta. S druge strane, korelacije mjera zadovoljstva vezom i radnih vrijednosti su niske.

Tablica 3. Korelacije između mjera zadovoljstva vezom na muškom uzorku

	Percipirana kvaliteta veze	Zadovoljstvo partnerom	Bračna stabilnost
Percipirana kvaliteta veze	1	.75**	.56**
Zadovoljstvo partnerom		1	.51**
Bračna stabilnost			1

\*p< .05 \*\*p< .01

Tablica 4. Korelacije između mjera zadovoljstva vezom na ženskom uzorku

	Percipirana kvaliteta veze	Zadovoljstvo partnerom	Bračna stabilnost
Percipirana kvaliteta veze	1	.83**	.63**
Zadovoljstvo partnerom		1	.59**
Bračna stabilnost			1

\*\*p< .01

Iz Tablice 3. i Tablice 4. vidljivo je da su korelacije između pojedinih mjera zadovoljstva vezom kod muškaraca i žena umjerene, odnosno visoke te statistički značajne. Povezanost upućuje na to da navedene mjere ispituju aspekte istog konstrukta.

U nastavku je izračunat ukupan rezultat na mjeri zadovoljstva vezom kod muškaraca i žena. Provedena je faktorska analiza metodom glavnih komponenta, a posebno je izvedena na muškom, a zatim i na ženskom uzorku te u oba uzorka upućuju na postojanje jednog faktora. Kod muškaraca faktor objašnjava 62.68% varijance zadovoljstva vezom (karakteristični korijen=2.22), dok kod žena objašnjava 70.23% varijance zadovoljstva vezom (karakteristični korijen=2.37). Sve tri mjere zadovoljstva su visoko zasićene generalnim faktorom zadovoljstva vezom, što je prikazano u Tablici 5.

Tablica 5. Faktorska matrica generalnog faktora zadovoljstva vezom na muškom i ženskom uzorku

	Faktorska zasićenja	
	M	Ž
Percipirana kvaliteta veze	.91	.94
Zadovoljstvo partnerom	.83	.88
Bračna stabilnost	.61	.67

Iz Tablice 5. vidljivo je da su u oba uzorka zasićenja visoka za sve tri pojedinačne mjere zadovoljstva vezom. U Tablici 6. dan je prikaz korelacija mjera zadovoljstva vezom između muškaraca i žena.

Tablica 6. Korelacije pojedinih mjera zadovoljstva vezom i ukupnog zadovoljstva vezom između muškaraca i žena

	Percipirana kvaliteta veze (Ž)	Zadovoljstvo partnerom (Ž)	Bračna stabilnost (Ž)	Ukupno zadovoljstvo vezom (Ž)
Percipirana kvaliteta veze (M)	.52**	.51**	.36**	.54**
Zadovoljstvo partnerom (M)	.48**	.52**	.4**	.52**
Bračna stabilnost (M)	.29**	.27**	.47**	.32**
Ukupno zadovoljstvo vezom (M)	.53**	.54**	.42**	.56**

\*\*p<.01

Iz Tablice 6. vidljivo je da su korelacije između rezultata muškaraca i žena na pojedinim mjerama zadovoljstva vezom, kao i kod ukupnog zadovoljstva vezom pozitivne i umjereno visoke te statistički značajne. Ovi rezultati ukazuju na to da muškarci i žene svoje zadovoljstvo u vezi procjenjuju slično.

#### 4.1. Sličnost partnera u radnim vrijednostima

Kako bi se ispitala sličnost partnera u radnim vrijednostima te kojim mehanizmima do nje dolazi provedene su daljnje analize. Analiza se temelji na parovima usmjerenom pristupu, što znači da se ispituje sličnost između partnera na određenoj karakteristici, u ovom slučaju u radnim vrijednostima.

Proveden je t-test za zavisne uzorke kako bi se ispitala razlika između muškaraca i žena u radnim vrijednostima. Postoji statistički značajna razlika između muškaraca i žena u radnim

vrijednostima ( $t=2.63$ ,  $df=214$ ,  $p<.05$ ). Radne vrijednosti su važnije ženama ( $M=146.78$ ) nego muškarcima ( $M=143.73$ ).

U nastavku je proveden Personov koeficijent korelacije između radnih vrijednosti žena i muškaraca. Dobivena je statistički značajna korelacija između radnih vrijednosti žena i muškaraca ( $r=.28$ ,  $p<.01$ ). Povezanost između radnih vrijednosti partnera je pozitivna i umjerena. Ovi rezultati potvrđuju postojanje pozitivnog asortativnog uparivanja u radnim vrijednostima. Ljudi koji su u vezi sličniji su u radnim vrijednostima nego što bi bile po slučaju uparene osobe.

Kako bi se ispitalo kojim mehanizmom dolazi do sličnosti, odnosno jesu li partneri inicijalno slični ili postaju slični s vremenom provedenim u vezi, izračunata je parcijalna korelacija u kojoj je isključena duljina trajanja veze. Dobivena je statistički značajna korelacija između žena i muškaraca u radnim vrijednostima ( $r=.28$ ,  $p<.01$ ) te je ona nepromijenjena. To znači da se povezanost radnih vrijednosti između žena i muškaraca ne mijenja s obzirom na duljinu trajanja veze jer se isključivanjem efekta duljine trajanja veze nije smanjila korelacija između muškaraca i žena u radnim vrijednostima. Rezultati upućuju na postojanje inicijalnog uparivanja, a ne konvergencije. Partneri su već na početku veze sličniji u radnim vrijednostima te ne postaju sličniji s vremenom provedenim u vezi.

Drugi mehanizam asortativnog uparivanja odnosi se na socijalnu homogamiju nasuprot aktivnom uparivanju. Kako bi se ispitalo koji mehanizam prevladava kod uparivanja u radnim vrijednostima, provedena je parcijalna korelacija u kojoj su isključeni efekti dobi, obrazovanja i njihova interakcija. Ranija istraživanja (Watson i sur., 2004) sugeriraju da je za kontroliranje efekata socijalne homogamije potrebno isključiti efekte ovih demografskih varijabli. Ukupno je kontrolirano šest varijabli – dob žena, dob muškaraca, obrazovanje žena, obrazovanje muškaraca, interakcija dobi i obrazovanja žena te interakcija dobi i obrazovanja muškaraca. Dobivena je statistički značajna korelacija u radnim vrijednostima muškaraca i žena ( $r=.28$ ,  $p<.01$ ) te je ona nepromijenjena. Isključivanjem efekata dobi, obrazovanja i njihovih interakcija nije se smanjila korelacija između muškaraca i žena u radnim vrijednostima. Rezultati upućuju na postojanje aktivnog uparivanja u odnosu na socijalnu homogamiju. Do uparivanja u radnim vrijednostima ne dolazi zbog socijalne pozadine, slične dobi i obrazovanja, već pojedinci aktivno traže partnere koji su im slični u radnim vrijednostima.

## 4.2. Efekti sličnosti radnih vrijednosti na zadovoljstvo vezom

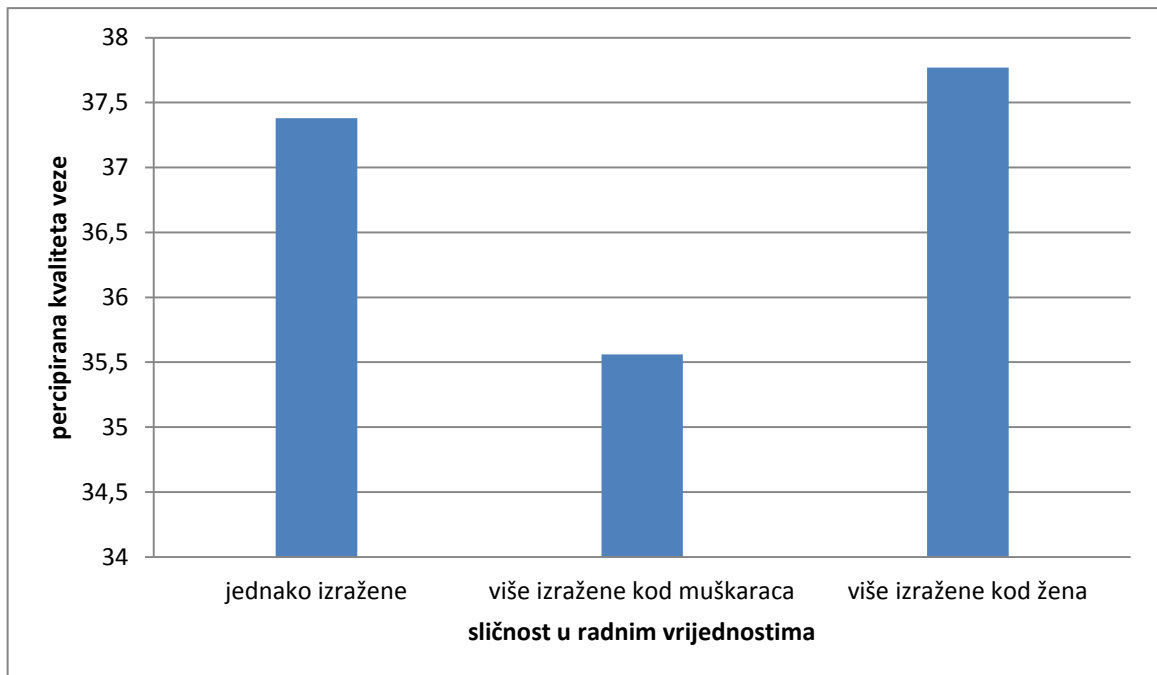
U nastavku analize ispitani su efekti sličnosti u radnim vrijednostima žena i muškaraca na zadovoljstvo vezom, odnosno ima li sličnost u radnim vrijednostima efekta na različite aspekte zadovoljstva vezom. Za računanje smjera razlika u radnim vrijednostima između partnera korišten je postupak koji su predložili Fleenor, McCauley i Brutus (1996). Vrijednosti koje ispitanici postižu na varijabli radne vrijednosti su standardizirane, a zatim su oduzimani rezultati u radnim vrijednostima kod muškaraca od rezultata u radnim vrijednostima kod žena. Parovi su definirani kao jednaki kada jedan partner postiže do pola standardne devijacije veći ili manji rezultat u radnim vrijednostima nego drugi partner. Parovi gdje je razlika u standardnoj devijaciji veća od 0.5 SD definirani su kao nesukladni. Ako je razlika pozitivna, onda žene postižu više rezultate u radnim vrijednostima od muškaraca, odnosno radne vrijednosti su više izražene kod žena. Ako je razlika negativna, onda muškarci postižu više rezultate u radnim vrijednostima od žena, odnosno radne vrijednosti su više izražene kod muškaraca. Ovom metodom dobiveno je da kod 37.2% parova partneri imaju jednako izražene radne vrijednosti. Nadalje, kod 30.7% parova muškarci imaju radne vrijednosti više izražene nego žene, dok kod 32.1% parova žene imaju radne vrijednosti više izražene nego muškarci.

Kako bi se ispitaio efekt razlika u izraženosti radnih vrijednosti između partnera na zadovoljstvo u vezi provedene su jednosmjerne analize varijance na ženskom i muškom uzorku. Efekti su ispitani za pojedinačne mjere zadovoljstva vezom te za ukupno zadovoljstvo vezom.

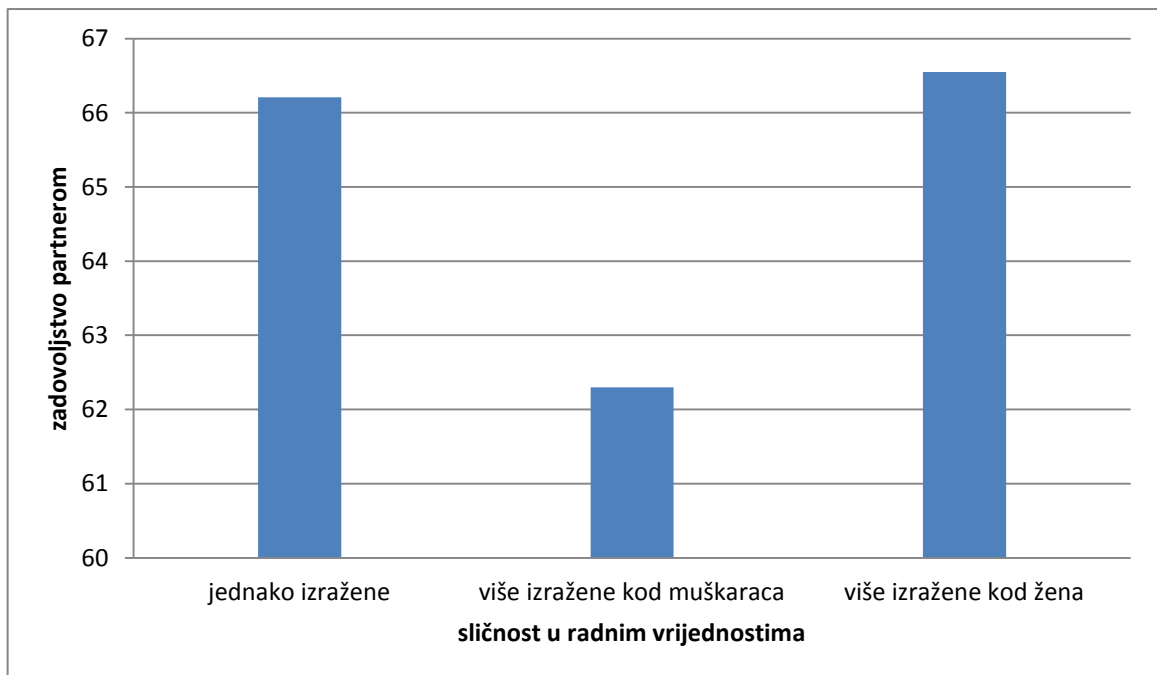
Prvo su izračunati efekti sličnosti u radnim vrijednostima na zadovoljstvo vezom kod žena. Varijance su homogene, stoga su zadovoljeni uvjeti za računanje analize varijance. Proveden je Student-Newman-Keulsov post hoc test kako bi se ispitale razlike između grupa. Postoji statistički značajan efekt sličnosti u radnim vrijednostima na percipiranu kvalitetu veze ( $F_{2,212}=3.81$ ,  $p<.05$ ). Statistički značajno se razlikuju parovi u kojima su radne vrijednosti jednako izražene ili više izražene kod žena u odnosu na parove u kojima su radne vrijednosti više izražene kod muškaraca ( $p<.05$ ). Žene su zadovoljnije percipiranom kvalitetom veze kada su radne vrijednosti jednako izražene kod oba partnera ( $M=37.38$ ,  $SD=4.27$ ) nego kada su izraženije kod muškaraca ( $M=35.56$ ,  $SD=6.08$ ). Žene su zadovoljnije percipiranom kvalitetom veze kada su radne vrijednosti izraženije kod žena ( $M=37.77$ ,  $SD=4.51$ ) nego kada

su izraženije kod muškaraca ( $M=35.56$ ,  $SD=6.08$ ). Na Slici 1. grafički je prikazan efekt sličnosti u radnim vrijednostima na percipiranu kvalitetu veze. Postoji statistički značajan efekt sličnosti u radnim vrijednostima na zadovoljstvo partnerom ( $F_{2,212}=4.31$ ,  $p<.05$ ). Statistički značajno se razlikuju parovi u kojima su radne vrijednosti jednako izražene ili više izražene kod žena u odnosu na parove u kojima su radne vrijednosti više izražene kod muškaraca ( $p<.05$ ). Žene su zadovoljnije partnerom kada su radne vrijednosti jednako izražene kod oba partnera ( $M=66.21$ ,  $SD=8.32$ ) nego kada su izraženije kod muškaraca ( $M=62.3$ ,  $SD=10.52$ ). Žene su zadovoljnije partnerom kada su radne vrijednosti izraženije kod žena ( $M=66.55$ ,  $SD=9.41$ ) nego kada su izraženije kod muškaraca ( $M=62.3$ ,  $SD=10.52$ ). Na Slici 2. grafički je prikazan efekt sličnosti u radnim vrijednostima na zadovoljstvo partnerom. Ne postoji statistički značajan efekt sličnosti u radnim vrijednostima na bračnu stabilnost ( $F_{2,212}=1.89$ ,  $p>.05$ ). Postoji statistički značajan efekt sličnosti u radnim vrijednostima na ukupno zadovoljstvo u vezi ( $F_{2,212}=4.31$ ,  $p<.05$ ). Statistički značajna razlika postoji između parova u kojima su radne vrijednosti jednako izražene ili više izražene kod žena u odnosu na parove u kojima su radne vrijednosti više izražene kod muškaraca ( $p<.05$ ). Žene su ukupno više zadovoljne vezom kada su radne vrijednosti jednako izražene kod oba partnera ( $M=0.1$ ,  $SD=0.81$ ) nego kada su izraženije kod muškaraca ( $M=-0.28$ ,  $SD=1.12$ ). Žene su ukupno više zadovoljne vezom kada su radne vrijednosti izraženije kod žena ( $M=0.16$ ,  $SD=0.91$ ) nego kada su izraženije kod muškaraca ( $M=-0.28$ ,  $SD=1.12$ ). Na Slici 3. grafički je prikazan efekt sličnosti u radnim vrijednostima na ukupno zadovoljstvo vezom.

Slika 1. Efekt sličnosti u radnim vrijednostima na percipiranu kvalitetu veze kod žena

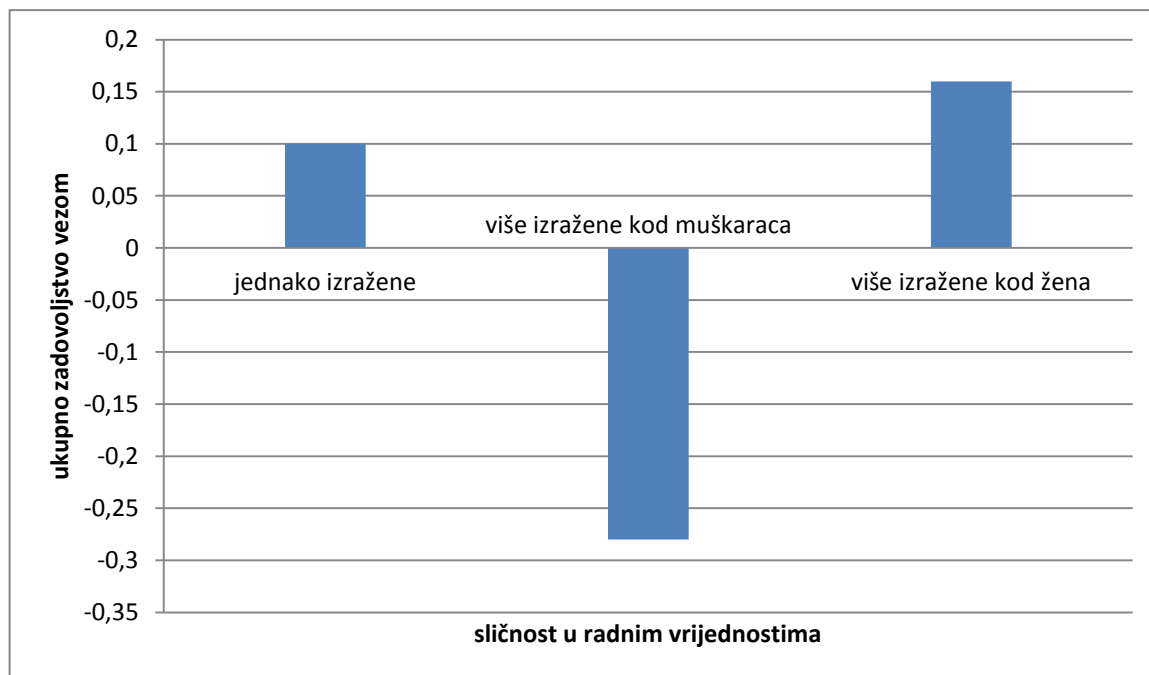


Slika 2. Efekt sličnosti u radnim vrijednostima na zadovoljstvo partnerom kod žena





Slika 3. Efekt sličnosti u radnim vrijednostima na ukupno zadovoljstvo vezom kod žena



Na Slikama 1., 2. i 3. vidljivo da je postoje razlike u pojedinim aspektima zadovoljstva vezom između skupina u kojima su radne vrijednosti jednako izražene kod oba partnera ili više izražene kod žena u odnosu na skupine gdje su radne vrijednosti izraženije kod muškaraca.

U nastavku su izračunati efekti sličnosti u radnim vrijednostima na zadovoljstvo vezom kod muškaraca. Varijance su homogene, stoga su zadovoljeni uvjeti za računanje analize varijance. Ne postoji statistički značajan efekt sličnosti u radnim vrijednostima na percipiranu kvalitetu veze ( $F_{2,212}=1.22$ ,  $p>.05$ ). Ne postoji statistički značajan efekt sličnosti u radnim vrijednostima na zadovoljstvo partnerom ( $F_{2,212}=2.5$ ,  $p>.05$ ). Ne postoji statistički značajan efekt sličnosti u radnim vrijednostima na bračnu stabilnost ( $F_{2,212}=0.36$ ,  $p>.05$ ). Ne postoji statistički značajan efekt sličnosti u radnim vrijednostima na ukupno zadovoljstvo vezom ( $F_{2,212}=1.62$ ,  $p>.05$ ).

Sumirani rezultati jednosmjerne analize varijance ukazuju na to da su razlike, odnosno sličnosti u radnim vrijednostima između partnera povezane sa zadovoljstvom u vezi kod žena, ali ne i kod muškaraca. Žene su zadovoljnije vezom kada su radne vrijednosti jednako izražene kod oba partnera i kada su izraženije kod žene, dok su manje zadovoljne kada su

izraženije kod muškaraca. Metodom koja je korištena za računanje razlika očuvan je smjer razlika. To se pokazalo opravdanim jer za muškarce nejednakost radnih vrijednosti nema efekta na zadovoljstvo vezom, dok za žene ima.

## **5. RASPRAVA**

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati postoji li pozitivno asortativno uparivanje partnera u radnim vrijednostima. Ispitano je i kojim mehanizmima dolazi do uparivanja po sličnosti, odnosno jesu li partneri inicijalno slični ili postaju slični s vremenom provedenim u vezi te uparuju li se s obzirom na sličnu socijalnu pozadinu ili aktivno traže slične partnere. Povrh toga, ispitano je kakav efekt ima sličnost partnera u radnim vrijednostima na pojedine aspekte zadovoljstva vezom te na ukupno zadovoljstvo.

### **5.1. Sličnost partnera u radnim vrijednostima**

U skladu s postavljenom hipotezom, rezultati ukazuju na postojanje pozitivnog asortativnog uparivanja u radnim vrijednostima između partnera u vezi ili u braku. Pozitivno asortativno uparivanje upućuje na to da su partneri slični u radnim vrijednostima, točnije, radne vrijednosti su podjednako izražene kod oba partnera. Ovakvi nalazi u skladu su s rezultatima ranijih istraživanja koji pokazuju da postoji pozitivno asortativno uparivanje u vrijednostima (Luo, 2009; Luo i Klohnen, 2005). Jedno objašnjenje zašto se javlja značajno pozitivno asortativno uparivanje u vrijednostima daju Luo i Klohnen (2005). Partneri mogu posjedovati svoje idealne stavove i vrijednosti, ali ne mogu imati samo poželjne osobine ličnosti. Zbog toga je sličnost u vrijednostima pozitivno potkrepljujuća i poželjna. To vrijedi za opće vrijednosti, ali i za specifične, među kojima su radne vrijednosti. Kada su u pitanju crte ličnosti, nema jasnog razloga zbog kojeg bi sličnost u nepoželjnim crtama bila psihološki potkrepljujuća, a time niti tražena kod partnera. Ovo objašnjenje u skladu je s Byrneovim modelom privlačnosti prema kojem se otkriće dijeljenih karakteristika s partnerom intrinzično nagrađuje. Pojedinci traže socijalnu potvrdu svojih uvjerenja, a oni koji su nam slični vjerojatnije će nas podržati, stoga smo češće privučeni nama sličnim osobama (Byrne, 1971, prema Arranz Becker, 2013). Klohnen i Mendelsohn (1998) pretpostavljaju da će pojedinci kod partnera tražiti slične pozitivne karakteristike koje i sami posjeduju, dok će za negativne ili neželjene karakteristike tražiti suprotnosti. Globalno gledajući, pojedinci koji su zadovoljni

sobom, tražit će slične partnere, a pojedinci koji su nezadovoljni sobom, tražit će partnere koji im nisu slični. Istraživanja konzistentno pokazuju da se sličnost između partnera javlja kod stavova i vrijednosti, a tek u manjoj mjeri i za crte ličnosti. Razlog tomu je aktivna selekcija partnera na početku odnosa pa će karakteristike koje su najistaknutije i najvidljivije u početnom stadiju veze doživjeti najveći pritisak selekcije. Kako su vrijednosti u usporedbi s crtama ličnosti značajnije za način života osobe, one će se lakše komunicirati na početku veze. Osim toga, odabir partnera u važnim karakteristikama, među kojima su i vrijednosti, značajan je i za razvoj odnosa (Luo i Klohn, 2005).

Rezultati ovog istraživanja upućuju na relativno nisku povezanost, odnosno sličnost radnih vrijednosti para. Studije koje su ispitivale sličnost kod općih vrijednosti također dobivaju niske do umjerene povezanosti, .2 do .5 (Caspi i Herbener, 1993). Spolne razlike u radnim vrijednostima mogu doprinijeti nižoj povezanosti između partnera. Istraživanja o prisutnosti spolnih razlika nisu konzistentna, ali dio nalaza upućuje na to da su ženama važniji uspjeh, radna okolina, suradnici, prestiž, socijalne vrijednosti. Muškarci smatraju važnijima kreativnost, neovisnost, plaću i općenito ekstrinzične vrijednosti (Duffy i Sedlacek 2007). Iz tradicionalne perspektive može se zaključiti da su muškarci usmjereni prema instrumentalnim, a žene prema afektivnim vrijednostima (Sagie i sur., 1996). U ovom radu pokazalo se da žene imaju izraženije radne vrijednosti od muškaraca. Prema literaturi razlike na pojedinim dimenzijama radnih vrijednosti bi se trebale izjednačiti tako da na ukupnoj razini nema spolnih razlika (Duffy i Sedlacek, 2007). Ovdje to nije slučaj, a razlog može biti primijenjeni upitnik. Naime, rezultati drugih istraživanja najčešće razlikuju ekstrinzične i intrinzične vrijednosti. Faktorskom analizom ovog upitnika (Krapić i Barić, 2016) dobivena su dva faktora – orijentacija na ljude i orijentacija na zadatke. Moguće je da ovi faktori sadrže većih broj intrinzičnih u odnosu na ekstrinzične radne vrijednosti pa žene postižu više rezultate. Treba uzeti u obzir i opće promjene u radnim vrijednostima – žene se sve više bave tradicionalno muškim profesijama pa je moguće da im i ekstrinzične vrijednosti postaju jednako važne, što u konačnici dovodi do veće ukupne važnosti radnih vrijednosti kod žena. Razlike između pojedinih generacija također mogu doprinijeti smanjenoj sličnosti u radnim vrijednostima. Ukoliko partneri pripadaju različitim generacijama, moguće je da ne smatraju iste radne vrijednosti jednako važnima. Na primjer, generaciju X (rođeni između 1961. i 1981.) posebno motivira uspjeh, dok generacija Y (rođeni nakon 1982.) izrazito cijeni

autonomiju (Hansen i Leuty, 2012; Parry i Urwin, 2011). Ovakve razlike mogu proizvesti nesukladnost između partnera u izražavanju radnih vrijednosti.

Treba naglasiti da su se dosadašnja istraživanja prvenstveno bavila općim, a ne specifičnim, radnim vrijednostima, međutim, postoji opravdanost da se zaključci o općim vrijednostima mogu generalizirati i na radne vrijednosti. Brown (2002) smatra da sustav vrijednosti pojedinca sadrži sve vrijednosti, opće i specifične, te da postoji interakcija radne uloge i ostalih životnih uloga. Osim toga, Ros i suradnici (1999) pokazali su da opće i radne vrijednosti značajno koreliraju, što znači da korištene mjere ispituju sličan konstrukt.

U skladu s postavljenim pretpostavkama, rezultati pokazuju da su partneri inicijalno slični u radnim vrijednostima. U trenutku uparivanja partneri su već slični u radnim vrijednostima, točnije u tome koliko ih izražavaju. S obzirom da u istraživanju nije dobivena značajna razlika kada se kontrolira duljina trajanja veze, ne dolazi do konvergencije. To znači da partneri ne postaju sličniji u radnim vrijednostima s vremenom koje provedu zajedno. Takvi nalazi u skladu su s dosadašnjim rezultatima o inicijalnom uparivanju nasuprot konvergenciji (Watson i sur., 2004). Jači dokazi u prilog inicijalnom uparivanju dobiveni su za različite karakteristike (Feng i Baker, 1994). U prilog inicijalnom uparivanju su i rezultati Lechnera i suradnika (2017) koji sugeriraju da velike životne promjene, npr. zaposlenje i ulazak u brak, nemaju značajnih utjecaja na promjene u važnosti pojedinih radnih vrijednosti. Zbog toga je moguće da partneri na početku veze i prije ulaska u brak imaju slična mišljenja o radnim vrijednostima. Istraživanja stabilnosti radnih vrijednosti pokazuju da su one relativno stabilne, što znači da ne bi trebalo doći do većih promjena u vrijednostima s protokom vremena u vezi ili braku (Jin i Rounds, 2012). Osim toga, sličnost dugogodišnjih partnera odraz je osipanja, a ne konvergencije. To znači da parovi koji nemaju mnogo zajedničkoga češće prekidaju, a u vezi ili braku ostaju oni koji su inicijalno sličniji. Zbog toga se kod parova koji su dugo zajedno može činiti da postaju sličniji, ali to je zapravo posljedica osipanja parova koji su inicijalno bili različiti. Prema tome se može zaključiti da pozitivno asortativno uparivanje nije samo uvjet za ulazak u vezu, već i za uspješan brak (Bacon, Conte i Moffat, 2014). Ranija istraživanja također pokazuju da dijeljena iskustva partnera imaju važnu ulogu u održavanju jednake razine sličnosti, a ne u njezinom jačanju (Caspi, Herbener i Ozer, 1992).

Postavljena hipoteza o aktivnom uparivanju nasuprot socijalnoj homogamiji također je potvrđena. Partneri se ne uparuju u radnim vrijednostima s obzirom na svoju socijalnu

pozadinu, odnosno sličnu dob i obrazovanje. U skladu s očekivanjima, između partnera dolazi do aktivnog uparivanja što znači da osobe aktivno traže partnere koji su im slični u radnim vrijednostima. Ranija istraživanja potvrđuju ovakve nalaze (Watson i sur., 2004). Istraživanje Luo i Klohnena (2005) pokazuje da se sličnost u crtama ličnosti ne javlja zbog iste socijalne pozadine, što također ide u prilog hipotezi o aktivnom uparivanju. Socijalna homogamija nema značajnu ulogu u objašnjenju sličnosti jer čak i kod ljudi koji dijele socijalnu pozadinu postoje varijacije u individualnim domenama, na primjer, u stavovima i vrijednostima (Luo i Klohn, 2005). Te varijacije omogućuju pojedincima da aktivno traže sebi sličnog partnera (Luo, 2017). Watson i suradnici (2004) naglašavaju da će pojedinci aktivno birati partnere u onim karakteristikama koje su vidljivije te će njima pridavati veću važnost. Prema tome se može zaključiti da su radne vrijednosti važne kod odabira partnera. Ukoliko sličnost proizlazi iz aktivnog uparivanja, onda bi ona trebala imati određene koristi. Prema Thiessenu, Youngu i Delgado (1997) asortativno uparivanje predstavlja strategiju odabira partnera jer ima dvije evolucijske koristi – povećava omjer dobitaka i gubitaka u određenoj karakteristici, a svaki roditelj daje više od 50% genetskog materijala svojim potomcima. Ipak, do asortativnog uparivanja ne mora doći samo zbog osobnih preferencija potencijalnih partnera. Izbor partnera na tržištu (*mating market operation*) je alternativni mehanizam asortativnog uparivanja prema kojem pojedinci biraju partnere koji im odgovaraju u određenim osobinama, pritom žrtvujući druge poželjne osobine. Na primjer, osoba može izabrati za partnera fizički manje privlačnu osobu, ali koja dijeli ista politička uvjerenja (Luo, 2017). Pritom je potrebno razlikovati apsolutnu razinu privlačnosti, odnosno ono što je privlačno svima i relativnu razinu privlačnosti, odnosno ono što je nekima privlačno, a nekima nije. Stoga se uparivanje prema tome tko je na tržištu češće javlja kod karakteristika koje su svima privlačne, npr. inteligencija, socioekonomski status. S druge strane, aktivno uparivanje će biti češće za karakteristike gdje je dominantna relativna privlačnost, npr. kod stavova i vrijednosti (Luo, 2017). Ipak, istraživanja još nisu pronašla mnogo dokaza u prilog ovom procesu (Hunt, Eastwick i Finkel, 2015).

## **5.2. Efekti sličnosti u radnim vrijednostima na zadovoljstvo vezom**

S obzirom na to da rezultati upućuju na postojanje sličnosti u radnim vrijednostima između partnera u vezi ili u braku, postavilo se pitanje kakav će efekt sličnost imati na zadovoljstvo vezom. Rezultati su djelomično potvrdili postavljenu hipotezu. Sličnost u radnim

vrijednostima utječe na zadovoljstvo vezom, no samo kod žena. Povrh toga, žene su zadovoljnije vezom kada su radne vrijednosti jednako izražene kod njihovih partnera, ali i kada su radne vrijednosti više izražene kod njih nego kod muškaraca. Značajni efekti nisu dobiveni na svim mjerama zadovoljstva vezom, već samo za percipiranu kvalitetu veze, zadovoljstvo partnerom i ukupno zadovoljstvo vezom, dok bračna stabilnost nije pod utjecajem sličnosti u radnim vrijednostima. Raniji rezultati (Arranz Becker, 2013; Luo, 2009) pokazuju da postoji relativno niska, ali značajna povezanost zadovoljstva vezom i sličnosti u životnim ciljevima, vrijednostima, stavovima, crtama ličnosti te da sličnost doprinosi većem zadovoljstvu i kvaliteti veze. Clement (2008) navodi sličnost partnera u vrijednostima koje smatraju važnima kao jedan od najvažnijih prediktora zadovoljstva u vezi, odnosno bračnom životu. Sličnost može biti korisna za vezu jer usklađuje odgovore partnera na okolinu, povećava međusobno razumijevanje unutarnjih stanja i emocija i promiče više razine međusobne validacije (Anderson, Keltner i John, 2003). Nadalje, Gaunt (2006) sugerira da stavovi predstavljaju opća mišljenja i da ne utječu u većoj mjeri na obiteljsko funkcioniranje, a stoga niti na zadovoljstvo vezom. Sličnost u drugim domenama, među kojima bi mogle biti i radne vrijednosti je relevantnija za zadovoljstvo u vezi. Zbog toga, sličnost partnera u karakteristikama povezanima s obiteljskim ulogama ili stilom roditeljstva ima važne implikacije za partnerske odnose. Istraživanja su potvrdila povezanost radnih vrijednosti i obiteljskih uloga na način da važnost pojedinih ili grupnih radnih vrijednosti djeluje na odluku o ulasku u brak ili imanju djece (Johnson, 2005). Istraživanje Luo i suradnika (2008) također je pokazalo da je sličnost partnera u vrijednostima važan prediktor zadovoljstva u braku. Pritom bračno zadovoljstvo nije bilo samo u funkciji osobnih i partnerovih intrinzičnih vrijednosti, nego i razmjera u kojem partneri procjenjuju svoje vrijednosti sličnima.

S obzirom na to da muškarcima sličnost u radnim vrijednostima nije značajna za zadovoljstvo vezom, može se pretpostaviti da će im drugi faktori utjecati na zadovoljstvo. Ipak, javlja se pozitivno asortativno uparivanje u radnim vrijednostima. Moguće je da muškarce privlače partnerice sličnih radnih vrijednosti te su im ove vrijednosti bitne za ulazak u vezu, međutim, jednom kada započnu vezu, za njezino održavanje i zadovoljstvo postaju im važne druge karakteristike (Luo i Klohn, 2005). Floyd i Markman (1983) nazivaju žene „barometrom“ veze. Rezultati studije ovih autora pokazuju da različitost partnera u ličnosti ima negativne efekte na zadovoljstvo vezom kod žena, ali ne i kod muškaraca. Razlog je to

što su žene usklađenije sa svime što se događa u vezi, više razmišljaju o vezi te su fokusiranije na unutarnju dinamiku odnosa.

Efekt sličnosti na zadovoljstvo vezom kod žena javlja se kada su radne vrijednosti jednako izražene kod oba partnera, što je u skladu s postavljenom hipotezom. Rezultati su, međutim, pokazali da su efekti sličnosti značajni i kada su radne vrijednosti izraženije kod žena nego kod muškaraca. Ovakav značaj radnih vrijednosti za žene je očekivan kada se uzme u obzir to da su ženama u ovom uzorku radne vrijednosti općenito izraženije nego partnerima, točnije, one ukupnim radnim vrijednostima pridaju veću važnost nego partneri.

Što se tiče mjera zadovoljstva vezom, pokazalo se da sličnost u radnim vrijednostima nema podjednak efekt na sve mjerene aspekte veze. Korelacija između percipirane kvalitete veze i zadovoljstva partnerom je viša nego korelacija ovih konstrukta s bračnom stabilnosti. Zadovoljstvo se može promatrati kao uži pojam kvalitete veze te kao emocionalna dimenzija kvalitete braka. Niža povezanost zadovoljstva partnerom i kvalitete veze s bračnom stabilnosti može sugerirati da je stabilnost određena drugim socijalnim faktorima (Tadinac, Kamenov, Jelić i Hromatko, 2005). Gledajući faktor ukupnog zadovoljstva vezom, uočava se da su zasićenja bračne stabilnosti niža na oba poduzorka u usporedbi sa zasićenjima druge dvije mjere. U okviru modela ulaganja (Rusbult, 1983) odnos dobitaka i gubitaka u vezi određen je zadovoljstvom i kvalitetom veze, ali tek u manjoj mjeri stabilnošću veze. Stabilnosti veze doprinose dosadašnja ulaganja i procjena alternativne veze. Budući da je bračna stabilnost određena različitim faktorima u odnosu na zadovoljstvo i kvalitetu veze, ne javlja se efekt sličnosti na ovu dimenziju zadovoljstva vezom.

### **5.3. Doprinosi istraživanja**

Provedeno istraživanje doprinosi dosadašnjoj literaturi o asortativnom uparivanju u vrijednostima potvrđujući postojanje sličnosti između partnera. S obzirom da do sada nije ispitano asortativno uparivanje u specifičnim, radnim vrijednostima, ovo su važni nalazi za područje. Povrh pozitivnog asortativnog uparivanja, ovo istraživanje doprinijelo je spoznajama o zadovoljstvu u vezi. Vrijednost rezultata je i u uzorku – podjednako su zastupljeni stariji i mlađi parovi, s različitom duljinom trajanja veze i različitim socijalnim pozadinama. U dosadašnjoj literaturi radne vrijednosti su najčešće vezane isključivo za

područje psihologije rada. Rezultati ovog rada ukazuju na njihovu važnost u privatnom životu te doprinos u objašnjenju partnerskih odnosa.

Jedan od načina na koji se može smanjiti stopa razvoda je upravo razumijevanje procesa selekcije partnera i karakteristika koje predviđaju bračno zadovoljstvo i stabilnost. Trend *online* upoznavanja ide u ovom smjeru – na temelju određenih karakteristika pojedinci mogu izabrati osobe koje žele upoznati. Tako se dolazi do selekcije bazirane na osobno važnim karakteristikama i prije početka veze. U budućnosti možemo očekivati da će ova selekcija postati detaljnija tako da osoba prvo ispuni niz upitnika, a zatim bira potencijalne partnere koji su joj najbliži u odabranim domenama.

#### **5.4. Ograničenja i buduća istraživanja**

Potrebno je istaknuti nekoliko ograničenja ovog istraživanja. Prije svega, u istraživanju su korištene jedino samoprocjene, čiji nedostaci uključuju nerazumijevanje pitanja, upitna istinitost odgovora, a moguće je i da su ispitanici davali socijalno poželjne odgovore, pogotovo na mjerama zadovoljstva vezom. Socijalno poželjni odgovori mogu umjetno povećati zadovoljstvo vezom, što narušava rezultate u cjelini. Nadalje, izraženost radnih vrijednosti računata je samo kao ukupan rezultat, zbog čega su se vrijedni podaci o intrinzičnim i ekstrinzičnim vrijednostima izgubili.

Potencijalni problem u istraživanju je pojava efekta stropa, što znači da su vrijednosti ili zadovoljstvo vezom procijenjeni kao vrlo važni kod većine ispitanika. Efekt stropa se javlja kod procjena vrijednosti jer su one važni životni ciljevi pa ih ispitanici procjenjuju visokim ocjenama. To dovodi do smanjenja varijabiliteta, što će u konačnici smanjiti koeficijente korelacije (Šverko, Babarović i Šverko, 2007; Watson i sur., 2004).

Buduća istraživanja trebala bi uvažiti nedostatke ovog rada. Osim samoprocjena bilo bi dobro ispitati i procjene partnera kako bi se ustanovilo javlja li se efekt asortativnog uparivanja kada se karakteristike procjenjuju iz drugog izvora. S obzirom na efekt stropa koji se javlja kod procjenjivanja vrijednosti, neki autori predlažu indirektno mjerenje vrijednosti. Kod ovog pristupa ispitanicima se prezentiraju zamišljeni scenariji u kojima dolazi do konflikta vrijednosti, a njihov zadatak je izabrati kako bi reagirali (Šverko i sur., 2007). Radne vrijednosti trebalo bi ispitati na nižim razinama operacionalizacije čime bi se utvrdilo dolazi li do uparivanja u svim ili samo nekim radnim vrijednostima. Moguće je da su pojedine radne



vrijednosti od većeg značaja za pojedinca pa će se samo kod njih javiti sličnost između partnera, a time bi se mogli objasniti i neki rezultati ovog rada, npr. zbog čega su ženama važnije radne vrijednosti. Nadalje, korištenjem sofisticiranijih statističkih metoda, kao što je strukturalno modeliranje, dobit će se precizniji podaci o sličnosti. Naposljetku, kako bi se ispitalo dolazi li do konvergencije s protokom vremena, potrebno je provesti longitudinalna istraživanja.

## 6. ZAKLJUČAK

Dobiveni rezultati djelomično su potvrdili hipoteze. Potvrđena je hipoteza o pozitivnom asortativnom uparivanju u radnim vrijednostima. Radne vrijednosti su jednako izražene kod partnera. Partneri se značajno više uparuju prema mehanizmu inicijalnog uparivanja u odnosu na konvergenciju što znači da su slični u radnim vrijednostima na početku veze i ta se sličnost ne povećava s protokom vremena. Partneri se značajno više uparuju na temelju aktivnog uparivanja u odnosu na socijalnu homogamiju. Osobe aktivno traže slične parove, a ne dolazi do uparivanja na temelju socijalne pozadine.

Sličnost partnera u radnim vrijednostima ima efekte na zadovoljstvo vezom, ali samo kod žena. Žene su zadovoljnije vezom kada su radne vrijednosti jednako izražene kod partnera i kada su kod njih izraženije nego kod muškaraca, a manje su zadovoljne kada su izraženije kod muškaraca. Efekti sličnosti javljaju se na mjerama percipirane kvalitete veze, zadovoljstva partnerom i ukupnog zadovoljstva vezom.

## 7. LITERATURA

- Agle, B.R. i Caldwell, C.B. (1999). Understanding Research on Values in Business: A Level of Analysis Framework. *Business & Society*, 38, 326-387.
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A. i Semmer, N.K. (2011). A Meta-Analysis of Work–Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151-169.
- Anderson, C., Keltner, D. i John, O.P. (2003). Emotional Convergence Between People Over Time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 1054-1068.
- Aronson, E., Wilson, T.D. i Akert, R.M. (2005). *Socijalna psihologija*. Zagreb: Mate.
- Arranz Becker, O. (2013). Effects of similarity of life goals, values, and personality on relationship satisfaction and stability: Findings from a two-wave panel study. *Personal Relationships*, 20, 443-461.
- Bacon, P., Conte, A. i Moffat, P.G. (2014). Assortative mating on risk attitude. *Theory and Decision*, 77, 389-401.
- Balsamo, M., Lauriola, M. i Saggino, A. (2013). Work values and college major choice. *Learning and Individual Differences*, 24, 110-116.
- Berings, D., de Fruyt, F. i Bouwen, R. (2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual Differences*, 36, 349-364.
- Bleske-Rechek, A., Remiker, M.W. i Baker, J.P. (2009). Similar From the Start: Assortment in Young Adult Dating Couples and Its Link to Relationship Stability Over Time. *Individual Differences Research*, 7, 142-158.
- Brewster, K.L. i Padavic, I. (2000). Change in Gender-Ideology, 1977-1996: The Contributions of Intracohort Change and Population Turnover. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 477-487.

Brown, D. (2002). The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. *Journal of Counseling and Development*, 80, 48-56.

Buss, D.M. (1984). Toward a Psychology of Person-Environment (PE) Correlation: The Role of Spouse Selection. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 361-377.

Buss, D.M. (2012). *Evolucijska psihologija – nova znanost o umu*. Jastrebarsko: Naklada Slap.

Caspi, A. i Herbener, E.S. (1993). Marital assortment and phenotypic convergence: Longitudinal evidence. *Social Biology*, 40, 48–60.

Caspi, A., Herbener, E.S. i Ozer, D.J. (1992). Shared Experiences and the Similarity of Personalities: A Longitudinal Study of Married Couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 281-291.

Clement, J.G. (2008). *Value Similarity and Its Relationship to Interpersonal Relationship Quality and Identity: Perceptions of Self, Partner, and Ideal Partner*. (Neobjavljena doktorska disertacija). University of Tennessee, Tennessee.

Cogin, J. (2012). Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 2268-2294.

Ćubela Adorić, V. i Jurević, J. (2010). Skala bračne stabilnosti. U I. Tucak Junaković, V. Ćubela Adorić, A. Proroković i Z. Penezić (Ur.), *Zbirka psihologijskih skala i upitnika*, Sv. 5 (str. 17-22). Zadar: Sveučilište u Zadru.

Duffy, R.D. i Sedlacek, W.E. (2007). What is most important to students' long-term career choices: analyzing 10-year trends and group differences. *Journal of Career Development*, 34, 149–163.

Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.

- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. i Beck, I.M. (1991). The structure of work values: A cross-cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 21–38.
- Elizur, D. i Sagie, A.S. (1999). Facets of personal values: A structural analysis of life and work values. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 73–87.
- Feather, N.T. (1995). Values, Valences, and Choice: The Influence of Values on the Perceived Attractiveness and Choice of Alternatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 1135-1151.
- Feng, D. i Baker, L. (1994). Spouse similarity in attitudes, personality, and psychological well-being. *Behavior Genetics*, 24, 357–364.
- Fleenor, J.W., McCauley, C.D. i Brutus, S. (1996). Self-other rating agreement and leader effectiveness. *Leadership Quarterly*, 7, 487-506.
- Fletcher, G.J.O., Simpson, J.A. i Thomas, G. (2000). The measurement of perceived relationship quality components: A confirmatory factor analytic approach. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 340-354.
- Floyd, F.J. i Markman, H.J. (1983). Observational Biases in Spouse Observation: Toward a Cognitive/Behavioral Model of Marriage. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51, 450-457.
- Frieze, I.H., Olson, J.E., Murrell, A.J. i Selvan, M.S. (2006). Work values and their effect on work behavior and work outcomes in female and male managers. *Sex Roles*, 54, 83–93.
- Gaunt, R. (2006). Couple Similarity and Marital Satisfaction: Are Similar Spouses Happier? *Journal of Personality*, 74, 1401-1420.
- Gonzaga, G.C., Campos, B. i Bradbury, T. (2007). Similarity, Convergence, and Relationship Satisfaction in Dating and Married Couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 34–48.

- Graham, J.M., Diebels, K.J. i Barnow, Z.B. (2011). The Reliability of Relationship Satisfaction: A Reliability Generalization Meta-Analysis. *Journal of Family Psychology*, 25, 39-48.
- Gursoy, D., Maier, T. i Chi, C. (2008). Generational differences: an examination of the work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 448–458.
- Halaby, C.N. (2003). Where job values come from: Family and schooling background, cognitive ability ,and gender. *American Sociological Review*, 68, 251–278.
- Hansen, J-I.C. i Leuty, M.E. (2012). Work Values Across Generations. *Journal of Career Assessment*, 20, 34-52.
- Heaton, T.B. i Blake, A.M. (1999). Gender differences in determinants of marital disruption. *Journal of Family Issues*, 20, 25-45.
- Heller, D., Watson, D. i Iles, R. (2004). The role of person versus situation in life satisfaction: A critical examination. *Psychological Bulletin*, 130, 574–600.
- Hunt, L.L., Eastwick, P.W. i Finkel, E.J. (2015). Leveling the Playing Field: Longer Acquaintance Predicts Reduced Assortative Mating on Attractiveness. *Psychological Science*, 26, 1046-1053.
- Jin, J. i Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 326-339.
- Johnson, M.K. (2005). Family Roles and Work Values: Processes of Selection and Change. *Journal of Marriage and Family*, 67, 352-369.
- Johnson, M.K. i Monserud, M.A. (2012). Work value development from adolescence to adulthood. *Advances in Life Course Research*, 17, 45-58.
- Judge, T.A. i Bretz, R.D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, 261–271.

- Karney, B.R. i Bradbury, T.N. (1995). The longitudinal course of marital quality and stability: A review of theory, method and research. *Psychological Bulletin*, 118, 3–34.
- Karney, B.R. i Bradbury, T. N. (1997). Neuroticism, marital interaction, and the trajectory of marital satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 1075–1092.
- Keller, L.M., Bouchard, T.J., Arvey, R.D., Segal, N.L. i Dawis, R.V. (1992). Work values – genetic and environmental influences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 79–88.
- Klohnen, E.C. i Mendelsohn, G.A. (1998). Partner Selection for Personality Characteristics: A Couple-Centered Approach. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 268-278.
- Krapić, N. i Barić, S. (2016). Osobne i organizacijske radne vrijednosti kao prediktori odanosti organizaciji. *Psihologijske teme*, 25, 479-498.
- Kupperschmidt, B. (2000). Multigenerational employees: strategies for effective management. *Health Care Manager*, 19, 65–76.
- Lechner, C.M., Sortheix, F.M., Göllner, R. i 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.
- Leuty, M.E. i Hansen, J.-I.C. (2011). Evidence of construct validity for work values. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 379-390.
- Lueken, M.A. (2005). *The Prediction of Relationship Satisfaction: An Analysis of Partner- and Self-Perceptions*. (Neobjavljena doktorska disertacija). College of Arts and Sciences of Ohio University, Ohio.
- Luo, S. (2009). Partner selection and relationship satisfaction in early dating couples: The role of couple similarity. *Personality and Individual Differences*, 47, 133-138.
- Luo, S. (2017). Assortative mating and couple similarity: Patterns, mechanisms, and consequences. *Social and Personality Psychology Compass*, 11, 1-14.

- Luo, S., Chen, H., Yue, G., Zhang, G., Zhaoyang, R. i Xu, D. (2008). Predicting Marital Satisfaction From Self, Partner, and Couple Characteristics: Is It Me, You, or Us? *Journal of Personality*, 76, 1231-1266.
- Luo, S. i Klohnen, E.C. (2005). Assortative Mating and Marital Quality in Newlyweds: A Couple-Centered Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 304-326.
- Mallouf, J.M., Thorsteinsson, E.B., Schutte, N.S., Bhullar, N. i Rooke S.E. (2010). The Five-Factor Model of personality and relationship satisfaction of intimate partners: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 44, 124-127.
- Markey, P.M. i Markey, C.N. (2007). Romantic ideals, romantic obtainment, and relationship experiences: The complementarity of interpersonal traits among romantic partners. *Journal of Social and Personal Relationships*, 24, 517-533.
- Murray, S. L., Holmes, J. G., Bellavia, G., Griffin, D. i Dolderman, D. (2002). Kindred spirits? The benefits of egocentrism in close relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 563–581.
- Norton, R. (1983). Measuring marital quality: A critical look at the dependent variable. *Journal of Marriage and the Family*, 45, 141–151.
- Parry, E. i Urwin, P. (2011). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13, 79-96.
- Pryor, R.G.L. (1987). Differences among differences—in search of general work preference dimensions. *Journal of Applied Psychology*, 72, 426–433.
- Robinson, C.H. i Betz, N.E. (2008). A Psychometric Evaluation of Super's Work Values Inventory–Revised. *Journal of Career Assessment*, 16, 456-473.
- Robinson, M.R., Kleinman, A., Graff, M., Vinkhuyzen, A.A.E., Couper, D., Miller, M.B. ... Visscher, P.M. (2017). Genetic evidence of assortative mating in humans. *Nature Human Behaviour*, 1, 1-13.

- Ros, M., Schwartz, S.H. i Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 49-71.
- Rounds, J.B. i Armstrong, P.I. (2005). Assessment of Needs and Values. U S.D.Brown i R.W. Lent (Ur.), *Career Development and Counseling* (str. 305-329). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Rounds, J.B., Henly, G.A., Dawis, R.A., Lofquist, L.H. i Weiss, D.J. (1981). *Manual for Minnesota Importance Questionnaire: A measure of vocational needs and values*. Minneapolis: Department of Psychology, University of Minnesota.
- Rusbult, C.E. (1983). A Longitudinal Test of the Investment Model: The Development (and Deterioration) of Satisfaction and Commitment in Heterosexual Involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 101-117.
- Sagie, A., Elizur, D. i Koslowsky, M. (1996). Work Values: A Theoretical Overview and a Model of Their Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 503-514.
- Schleicher, D.J., Hansen, S.D. i Fox, K.E. (2011). Job Attitudes and Work Values. U S. Zedeck (Ur.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol 3. Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization* (str. 137-189). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Schumm, W.A., Nichols, C.W., Schectman, K.L. i Grigsby, C.C. (1983). Characteristics of responses to the Kansas Marital Satisfaction Scale by a sample of 84 married mothers. *Psychological Reports*, 53, 567-572.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S.H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2, 4-20.



Simpson, J.A. (1987). The Dissolution of Romantic Relationships: Factors Involved in Relationship Stability and Emotional Distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 683-692.

Šverko, B. (1987). *Priručnik za Upitnik vrijednosti (V-upitnik)*. Zagreb: Savez samoupravnih interesnih zajednica za zapošljavanje Hrvatske.

Šverko, B., Babarović, T. i Šverko I. (2007). Vrijednosti i životne uloge u kontekstu odabira zanimanja i razvoja karijere. *Suvremena psihologija*, 10, 295-320.

Tadinac, M., Kamenov, Ž., Jelić, M. i Hromatko, I. (2005). *Što ljubavnu vezu čini uspješnom? Izvještaj s XV. ljetne psihologijske škole*. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.

Thiessen, D., Young, R.K. i Delgado, M. (1997). Social pressures for assortative mating. *Personality and Individual Differences*, 22, 157–164.

Tidwell, N.D., Eastwick, P.W. i Finkel, E.J. (2013). Perceived, not actual, similarity predicts initial attraction in a live romantic context: Evidence from the speed-dating paradigm. *Personal Relationships*, 20, 199-215.

Twenge, J.M. (2010). A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25, 201-210.

Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C.P., Soenens, B., De Witte, H. i Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 251-277.

Wang, C.Y.P., Chen, M.H., Hyde, B. i Hsieh, L. (2010). Chinese employees' work values and turnover intentions in multinational companies: The mediation effect of pay satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 38, 871-894.

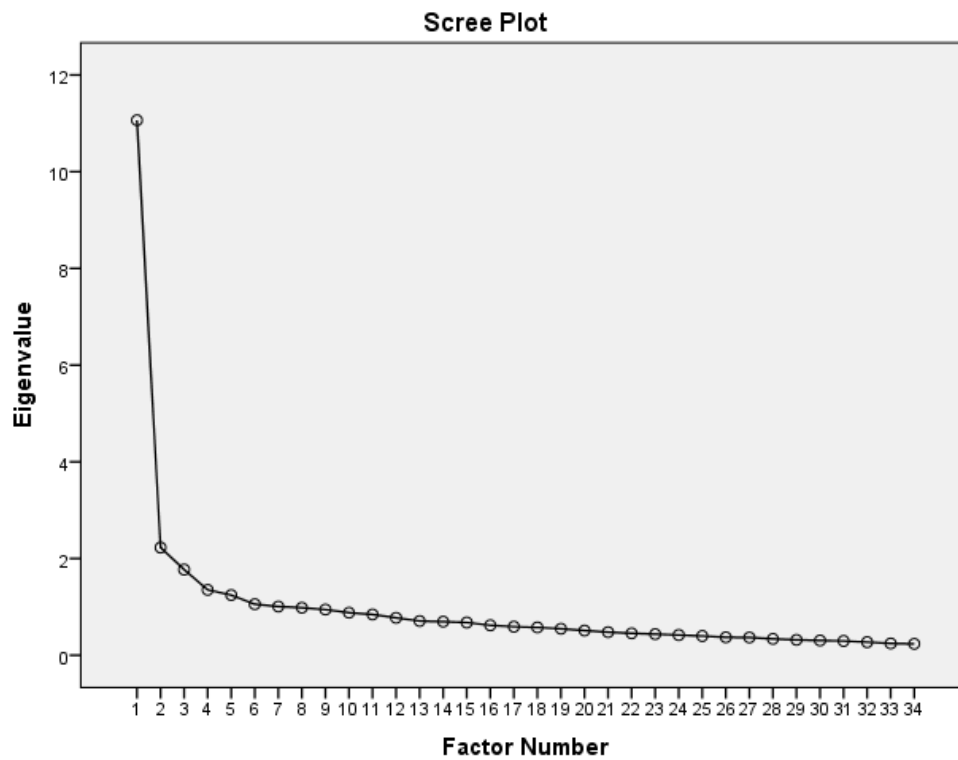
Watson, D., Klohnen, E.C., Casillas, A., Simms E.N., Haig., J. i Berry, D. (2004). Match Makers and Deal Breakers: Analyses of Assortative Mating in Newlywed Couples. *Journal of Personality*, 72, 1029-1068.

Wu, Z. i Pollard, M.S. (2000). Economic circumstances and the stability of nonmarital cohabitation. *Journal of Family Issues*, 21, 303-328.

Zytowski, D. G. (2004). *Super's Work Values Inventory-Revised user's manual*. Preuzeto 1. rujna 2017, s <https://www.kuder.com/research/technical-briefs/supers-work-values-inventory-r/>.

## 8. PRILOZI

Prilog 1. Scree plot za faktorsku analizu Skale osobnih i organizacijskih vrijednosti



Prilog 2. Komunaliteti i zasićenja čestica Skale osobnih i organizacijskih vrijednosti (metoda zajedničkih faktora)

čestica	inicijalni $h^2$	ekstrahirani $h^2$	zasićenja (Faktor 1)
RV_1	.375	.166	.408
RV_2	.481	.255	.505
RV_3	.455	.242	.492
RV_4	.425	.294	.543
RV_5	.515	.306	.553
RV_6	.494	.350	.591
RV_7	.525	.398	.631
RV_8	.465	.337	.581
RV_9	.456	.347	.589
RV_10	.501	.387	.622
RV_11	.542	.347	.589
RV_12	.495	.372	.610
RV_13	.479	.322	.568
RV_14	.636	.513	.717
RV_15	.555	.420	.648
RV_16	.545	.396	.630
RV_17	.534	.293	.541
RV_18	.319	.171	.414
RV_19	.411	.252	.502
RV_20	.383	.281	.530
RV_21	.402	.296	.544
RV_22	.422	.198	.445
RV_23	.480	.358	.598
RV_24	.553	.323	.568
RV_25	.563	.282	.531
RV_26	.509	.277	.527
RV_27	.371	.170	.412
RV_28	.457	.383	.619
RV_29	.368	.271	.521
RV_30	.461	.316	.562
RV_31	.573	.378	.615
RV_32	.315	.092	.304
RV_33	.367	.218	.467
RV_34	.464	.381	.617