

Тамара М. Брадоњић  
ОШ „Милан Благојевић”  
Наталинци

УДК 159.947.5.072-057.875  
371.12.011.3-051:331.54  
DOI 10.46793/Uzdanica21.2.267B  
Оригинални научни рад  
Примљен: 27. фебруар 2024.  
Прихваћен: 21. јун 2024.

## ЗНАЧАЈ ИНТРИНЗИЧКЕ МОТИВАЦИЈЕ ЗА ИЗБОР БУДУЋЕ ПРОФЕСИЈЕ И ПРОФЕСИОНАЛНИ РАЗВОЈ – СТАВОВИ НАСТАВНИКА

*Айстџракиј:* Ово истраживање се бави ставовима наставника о значају интринзичке мотивације за избор будуће професије и професионалном развоју. Полази се од основне претпоставке да наставници различитог пола, година старости, степена образовања, поља рада и година стажа различито схватају значај интринзичке мотивације за избор будуће професије и професионалном развоју. У те сврхе спроведено је квантитативно истраживање у коме је учествовало 30 наставника разредне и предметне наставе из две школе на територији исте општине. Наставници су испитивани путем упитника о улози мотивације у свом професионалном развоју, а њихови одговори анализирани су квантитативно у СПСС програму. Резултати квантитативног истраживања показују да наставници разредне и предметне наставе високо вреднују интринзичку мотивацију за избор будуће професије и за професионалном развоју. На основу анализе резултата истраживања може се закључити да степен образовања и поље рада немају значајан утицај на ставове наставника о значају интринзичке мотивације према скалама *Мојшвација на њослу*, *Залагање на њослу* и *Сарадничка клима на њослу*. Ипак, постоји утицај зависних варијабли на независне варијабле пола и година стажа када одговарају по неким ставкама скала и то се рефлектује на ставове наставника. Судаћи према чињеници да је узорак овог истраживања релативно мањи, није искључено да би резултати могли бити другачији на неком већем узорку.

*Кључне речи:* значај интринзичке мотивације, избор будуће професије, професионалном развоју, ставови наставника.

### УВОД

Као што је већ поменуто, предмет овог истраживања су ставови наставника о значају интринзичке мотивације за избор будуће професије и професионалном развоју. Истраживање је спроведено у две основне школе на територији исте општине, а као основа су послужили резултати претходних

студија о утицају мотивације на индивидуални успех запослених у Европи. Подаци добијени попуњавањем упитника, који је састављен за сврху овог истраживања, обрађени су у СПСС програму а њиховом анализом интерпретирани су резултати на основу којих је изведен закључак истраживања. Независне варијабле (пол, године старости, степен образовања, поље рада и године стажа) и зависне варијабле три скале – *Мотивација на послу*, *Залагање на послу* и *Сарадничка клима на послу* – анализирани су у СПСС програму путем факторске и паралелне анализе, корелације тоталних скорова, извршено је поређење унутар група као и поређење група закључно са регресионом анализом. На основу добијених резултата утврђено је да се ставови наставника о интринзичкој мотивацији значајно не разликују према поменим независним варијаблама, али да зависне варијабле у комбинацији са независним варијаблама пола и година стажа могу имати утицај на разлике у ставовима наставника, што би могло бити предмет будућих истраживања на ову тему.

Када је реч о истраживањима у Србији, претходних година примећен је осетан пад у интересовању за бављење занимањем наставника. На основу статистичких података из ранијих година, примећено је да је на учитељским факултетима у Врању, Ужицу и Сомбору конкурисало онолико кандидата колико је и било предвиђених места за упис, изузев на Учитељском факултету у Београду где је примљен мањи број кандидата у односу на број пријављених. Нимало боља ситуација није на факултетима за образовање предметних наставника. На појединим смеровима факултета, као што је Природно-математички факултет, пријављује се драстично мањи број кандидата у односу на број који се прима. Недовољан број кандидата за наставничке смерове резултирао је укидањем тих смерова (Коваџ-Серовић, 2006), те су на радна места морали бити примани дипломци смерова чији циљеви и програмски садржаји нису прилагођени потребама рада у настави. Такође је забележено да дипломци са високим просецима на студијама ретко бирају наставнички позив (Ballou, 1996; Коваџ-Серовић, 2006).

Ситуација која је додатно довела до проблема у иницијалном наставничком образовању, а која директно утиче на висок степен незапослености, јесте смањење броја ученика у одељењима у основним школама и стварање технолошких вишкова већ постојећег броја запослених у настави. Са друге стране, тај податак би могао бити један од разлога за смањивање мотивације за наставнички позив, па свршени дипломци радије бирају ненаставничке позиве. Постојање интринзичке мотивације за бављење наставничким позивом није могуће установити на основу претпоставки, јер сви појединци који стекну формално иницијално наставничко образовање имају подједнаку шансу да се баве овим послом – и они који су интринзички мотивисани и они који нису.

За разлику од Србије, развијене земље попут скандинавских земаља, Немачке и Велике Британије немају проблем са технолошким вишковима јер већи број наставника одлази у пензију у односу на број студената који се припремају за наставнички позив (ОЕСД, 2008). У западним земљама већи је проблем привући наставнички кадар и задржати наставника на тој позицији (на пример Guarino, Santibanez, & Daley, 2006; Watt et al., 2012).

## ТЕОРИЈСКИ ПРИСТУП ПРОБЛЕМУ

Бавећи се проучавањем мотивације, многе теорије су покушавале да објасне везу између индивидуалне мотивације, задовољства послом и успеха на послу. Основна претпоставка је да постоји повезаност између мотивације и индивидуалног успеха сваког запосленог, због директног утицаја индивидуалних интелектуалних и физичких способности на организационе захтеве које намеће послодавац или фирма. Мотивација се може интерпретирати као жеља да се уради или изврши нека активност или задатак што је боље могуће како би се дошло до афирмативног успеха. Може бити интринзичка и екстринзичка (Saeid & Eslaminejad, 2017). Интринзичка мотивација се односи на ангажовање у некој активности, због уживања, изазова и природне знатижеље (Barry & King, 2000). Насупрот интринзичкој, екстринзичка мотивација долази из спољашњег света, на пример у виду различитих подстицаја, награда или наградних поена (Sternberg & Williams, 2002). Интринзички мотивисани појединци стреме ка остваривању циља због њега самог, док се код екстринзички мотивисаних појединаца циљ остварује зарад остваривања материјалних или других награда, сигурности посла или задовољавања туђих тежњи. Награде су саставни део екстринзичке мотивације, а о односу награда и интринзичке мотивације у психолошкој литератури постоје три различите перспективе (Hidi, 2016). Са једне стране, фокус је на негативном аспекту награда, са друге стране је перспектива која преиспитује негативну улогу сматрајући да награде имају више позитивну улогу, док је трећа перспектива компромисна, усмерена на контекстуалну осетљивост ((Hidi, 2016). Било да је реч о интринзичкој или екстринзичкој мотивацији, мотивисана особа има јак порив и инспирацију за остварење замишљених циљева, док код немотивисане особе то није случај.

Ипак, људи се међусобно разликују по особинама, способностима и интересовањима, па се с тим у вези разликује и њихов степен мотивације. У теорији аутора Вербела и Гилиланда усклађеност појединаца–окружење је конструкт на више нивоа (Su, Murdock, Rounds, 2015). Приликом одабира занимања, социјално окружење има важан утицај на развој интринзичке мотивације упркос томе што је у основи људске природе психолошка потреба за аутономијом и компетентношћу које су засноване на интринзичкој мо-

тивацији или воде ка њој. Штавише, могућност избора је кључни фактор у реализовању потребе за аутономијом и развоју компетентности за одређено занимање, што доводи до задовољства као крајњег циља. Каријерно саветовање је засновано на усклађености ставова појединаца са окружењем, које помаже у одабиру занимања које ће појединцу омогућити да оствари своје циљеве и потенцијале, али му и омогућити прилагођавање организацији и позитивним односима са колегама и надређенима (Su, Murdock, Rounds, 2015).

Као врсте интринзичке мотивације издвајају се радозналост, заинтересованост, потреба за компетенцијом, потреба за аутономијом, стицањем знања и вештина и лична сатисфакција послом (Pintrich & Schunk, 2002). Како су екстринзички мотиви спољашњег карактера, утемељени на наградама и подстицајима, то може довести до стварања притиска и контроле, што је контрадикторно са потребом за аутономијом па последично може утицати на смањење интринзичке мотивације. То потврђује чињеницу да је могућност избора у основи интринзичке мотивације. Паталл и Хупер разликују концепте пружања могућности избора (контекстуална присутност више опција за избор) и опаженог избора као субјективног искуства бирања (Patall & Hooper, 2019). Сама природа понуђеног избора и контекстуалне варијабле имају утицај на степен у коме изложеност могућностима избора резултира субјективним осећањем бирања, а тај степен ће одредити утицај избора на доживљај аутономије и интринзичку мотивацију (Patall & Hooper, 2019).

Истраживање спроведено 2012. године у САД резултирало је издвајањем три типа наставника према мотивацији за избор занимања: а) најбројнију групу чине интринзички мотивисани наставници, који су и под утицајем људи из окружења код избора професије; б) другу групу чине интринзички и екстринзички мотивисани наставници и в) трећу групу чине наставници који су искључиво екстринзички мотивисани у одабиру посла (Thomson, Turner, & Nietfeld, 2012). Чињеница да је прва група наставника најбројнија потврђује и неке друге теорије према којима интринзички мотивисани наставници утичу на развој интринзичке мотивације код ученика (Richardson & Watt, 2012). С тим у вези, приликом избора студија, појединци вођени интринзичком мотивацијом остварују бољу праксу на радном месту због позитивних искустава на самим студијама, што није случај код појединаца који су вођени екстринзичком мотивацијом. Код њих искуства нису увек позитивна, а сам опстанак на радном месту је непредвидив.

Професионални развој наставника подразумева усвршавање наставника у наставном раду. Према Феслеру, разликује се осам фаза професионалног развоја: *период иницијалног образовања наставника на факултетима (pre-service)*, *периодички стицање (induction)*, *праћење компетенција, ентрузијазам и расиј, каријерна фрустрација, каријерна стабилност, повлачење и излазак* (Fessler, 1995). Фазе *ентрузијазма и расија* и *каријерне фрустрације*

су најмеродавније за испитивање корелације избора посла и професионалног развоја због међусобно различитих карактеристика. Феслер сматра да је *фаза ентузијазма и раста* карактеристична за средину каријере појединца, због чињенице да наставници доживљавају напредак са развојем нивоа компетенција на половини своје каријере (Fessler 1992, према Lynn, 2002). Компетенција се односи на знање, вештине, способности и персоналне карактеристике које директно утичу на рад (Semaan & Yamazaki, 2015). Фазу ентузијазма карактерише задовољство послом, ентузијазам у раду, пријатан однос према колегама и вољност да им помогну у раду, активно учествовање у стручним организацијама. Насупрот овој фази, код *каријерне фрустрације* наставници немају ентузијазам и незадовољни су послом због разочарања које осећају што због избора професије, што због присуства синдрома изгарања на радном месту. Дешава се да ова фаза наступи када наставници страхују од губитка радног места или сматрају себе неуспешнима у свом послу, а узрок могу бити и породица или окружење (Fessler, 1992, према Lynn, 2002; Fessler, 1995).

Циљ овог истраживања је да утврди корелацију између утицаја интринзичке мотивације на избор будуће професије наставника и њеног значаја за професионални развој наставника запослених у основној школи. Наиме, систем образовања и запошљавања у Србији је такав да се намеће питање повезаности односа наставника према послу и степена интринзичке мотивације будуће професије. Као што је већ поменуто, две најмеродавније фазе професионалног развоја, фазе *ентузијазма и раста* и *каријерне фрустрације*, могу се довести у везу са интринзичким мотивима. Ипак, не постоји довољно истраживачких студија о утицају степена интринзичке мотивације на однос према послу у каснијој каријери, као ни о важности утицаја различитих интринзичких мотива на однос наставника према послу.

## МЕТОДОЛОШКИ ОКВИР ИСТРАЖИВАЊА

Предмет овог истраживања је испитивање значаја интринзичке мотивације за избор будуће професије и професионални развој наставника. Основни циљ овог истраживања, спроведеног у две школе на територији исте општине, јесте да се испита корелација између утицаја интринзичке мотивације на избор будуће професије и њеног значаја за професионални развој наставника и учитеља и да се утврди постоје ли фактори попут пола, година старости, степена образовања, поља рада и година стажа који утичу на разлике у ставовима наставника према датим варијаблама, као и други могући фактори који могу утицати на ставове наставника о улози интринзичке мотивације.

На самом почетку истраживања спроведено је попуњавање Гугл упитника, који се састоји из упитника затвореног типа са општим подацима, где су испитаници давали одговоре штиклирањем једног од понуђених поља, и три скале ставова, где су испитаници давали одговоре по моделу петостепене Ликертове скале. Гугл упитник је испитаницима прослеђен мејлом ради лакшег и бржег попуњавања. Питања у првом делу упитника тичу се општих података о полу, годинама старости, степену образовања и годинама стажа, док други део упитника чине три скале ставова: *Моћивација на послу*, *Залагање на послу* и *Сарадничка клима на послу*. Овај упитник је састављен по примеру упитника из докторске дисертације *Улога и значај моћивације запослених у пословној полицији хотелских предузећа* (Stanišić, 2020), који је модификован за потребе овог истраживачког рада. Упитник је сегментован по тематским целинама са одговарајућим питањима како би се испитаници што боље снашли приликом попуњавања. Петостепена Ликертова скала (1 – *још увиђуно се не слажем*, 2 – *делимично се не слажем*, 3 – *ниједи се слажем ниједи се не слажем*, 4 – *делимично се слажем*, 5 – *још увиђуно се слажем*) модификована је за потребе овог упитника. Први део Ликертове скале ставова односи се на ставове о мотивисаности на послу и садржи десет ставки. Други део Ликертове скале, који се састоји од тринаест ставки, односи се на ставове о залагању на послу. Трећи део односи се на ставове о клими на послу и садржи укупно шеснаест ставки. Све ставке су прилагођене темама мотивације, залагања и климе и написане су разумљивим језиком како би се испитаници што боље снашли приликом одговарања.

Узорак (N = 30) овог истраживања чине наставници разредне и предметне наставе из две основне школе, при чему се обе школе налазе на територији исте општине. Истраживање је спроведено током августа 2023. године, при чему је наставницима разредне и предметне наставе у обе школе мејлом прослеђен Гугл упитник, уз претходно одобрење директора обе школе. Испитаници су се најпре изјашњавали о општим подацима (пол, године старости, степен образовања, поље рада, године стажа), а након тога су исказивали своје ставове о ставкама три скале које чине овај упитник. Након попуњавања, испитаници су, у другој половини августа, послали своје одговоре мејлом.

Анализа одговора спроведена је у програму СПСС, најпре кроз структуру узорака и дескриптивну статистику, проверу поузданости, затим путем факторске и паралелне анализе, корелационе анализе, провером нормалности, поређењем унутар група (ANOVA) и регресионе анализе. Путем различитих тестова (као што су Т-тест и Биваријантни Хи-квадрат тест) извршено је испитивање ставова наставника кроз различите независне варијабле, као што су пол, поље рада, степен образовања, како би се дошло до резултата који ће потврдити или одбацити предложене хипотезе.

Добијени резултати показали су које хипотезе се могу прихватити а које не, као и да ли постоје још неки фактори који утичу на ставове наставника разредне и предметне наставе о улози интринзичке мотивације у професионалном развоју.

## РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Када је реч о карактеристикама узорка овог истраживања, према независној варијабли пол преовлађују испитаници женског у односу на мушки пол, док по годинама старости највећи број испитаника припада старосној групи преко 40 година старости. Што се образовања тиче, преовлађују испитаници са завршеном високом школом (факултетом) у односу на испитанике са мастер студијама и вишом школом. Гледајући поље рада, готово је исти број испитаника који раде у разредној и предметној настави, при чему је најмања заступљеност испитаника који раде и у разредној и у предметној настави. Што се година стажа тиче, највећи је проценат испитаника са најмање година стажа, док је у осталим групама проценат заступљености сличан. У Табели 1 приказани су сви резултати добијени анализом независних варијабли.

Табела 1. Структура узорка по независним варијаблама

Независне варијабле	Категорије варијабли	Број испитаника	%	Независне варијабле	Категорије варијабли	Број испитаника	%	
Пол	Мушки	7	23.3	Године старости	21–30	3	10.0	
	Женски	23	76.7		31–40	7	23.3	
Степен образовања	Виша школа	3	10.0	Године стажа	преко 40	20	66.7	
	Висока школа (факултет)	16	53.3		5–10	11	36.7	
	Мастер	11	36.7		10–20	8	26.7	
Поље рада	Разредна настава	12	40.0	преко 30	20–30	6	20.0	
	Предметна настава	15	50.0		Разредна и предметна настава	преко 30	5	16.7
	Разредна и предметна настава	3	10.0					

Анализа дескриптивне статистике изведена је на свим ставкама ставова за све три скале појединачно, а добијене просечне вредности и стандардне девијације приказане су табеларно (Табела 2). За прву скалу, *Мотивација на њослу*, најнижи резултати добијени су за ставку *Овај њосао ми доноси велику зараду* ( $M = 1.70$ ;  $SD = 1.12$ ), а највиши резултати добијени су за ставку *Ве-ома уживам у овом њослу* ( $M = 3.70$ ;  $SD = 1.21$ )

Табела 2. Скала ставова о мотивацији на послу

Ставови наставника о мотивацији на послу	М	SD
Веома уживам у овом послу.	3.70	1.208
Овај посао је у складу са мојим личним вредностима.	3.63	1.497
Овај посао ми омогућава да остварим своје животне циљеве.	3.27	1.230
Овим послом се испуњавају моји планови за каријеру.	2.90	1.269
Овај посао радим због плате.	2.53	1.456
Мој углед зависи од посла којим се бавим.	2.83	1.315
Овај посао ми доноси велику зараду.	1.70	1.119
Овај посао ми обезбеђује одређени животни стандард.	2.30	1.343
Желим да будем најбољи/најбоља у свом послу.	3.33	1.259
Забавно ми је да радим овај посао.	3.57	1.382

Када је реч о ставовима из скале *Залагање на послу* (Табела 3), најнижи резултати добијени су за ставку *Не знам зашто радим овај посао* ( $M = 1.53$ ;  $SD = 0.97$ ), а највиши резултати добијени су за ставку *Веома уживам у овом послу* ( $M = 4.07$ ;  $SD = 1.20$ ).

Табела 3. Скала ставова о залагању на послу

Ставови наставника о залагању на послу	М	SD
Креативан/креативна сам на послу.	4.07	1.202
Кроз посао могу да реализујем своје идеје.	3.93	1.143
Кроз посао могу да остварим своје циљеве.	3.50	1.009
Кроз посао могу да унапредим своју каријеру.	3.10	1.242
Плата ме стимулише у раду.	1.90	1.094
Кроз посао могу да унапредим свој углед.	2.90	1.242
Захваљујући послу могу да зарадим пуно новца.	1.73	1.258
Захваљујући послу могу сасвим лепо да живим.	2.23	1.278
Уживам у свим активностима на послу.	3.10	1.094
Кроз посао могу да постанем најбољи/најбоља.	3.13	1.224
Осећам да на послу губим време.	1.83	.986
Сматрам да овај посао није вредан залагања.	1.63	.809
Не знам зашто радим овај посао.	1.53	.973

Трећа скала ставова, *Сарадничка клима на послу*, показала је најниже резултате за ставку *Током рада се не осећам баш способним/способном* ( $M = 2.03$ ;  $SD = 1.25$ ), а највише резултате за ставку *Добро се слажем са колегама на послу* ( $M = 4.07$ ;  $SD = 1.34$ ).



Табела 4. Скала ставова о сарадничкој клими на послу

Ставови наставника о клими на послу	М	SD
Осећам да могу да допринесем при одлучивању како да се уради мој посао.	3.27	1.311
Заиста ми се допадају људи са којима радим.	3.73	1.143
На послу се не осећам баш компетентним.	2.37	1.273
Колеге на послу ми кажу да сам добар/добра у ономе што радим.	3.77	1.223
Добро се слажем са колегама на послу.	4.07	1.337
Осећам да сам под притиском на послу.	2.67	1.269
Углавном се држим по страни када сам на послу.	2.37	1.245
Слободно могу да изразим своје идеје и ставове на послу.	3.47	1.252
Људе са којима радим сматрам својим пријатељима.	3.57	1.135
У могућности сам да на послу научим нове занимљиве вештине.	3.57	1.135
Већину дана рад ми пружа осећај испуњености.	3.43	1.194
На свом послу немам много прилике да покажем колико сам способан/способна.	2.80	1.349
Нема много људи на послу са којима сам близак/блиска.	2.73	1.413
Осећам да на послу углавном могу да се понашам природно.	3.80	1.126
Немам много прилике да самостално одлучујем како да обављам свој посао.	2.73	1.172
Током рада се често не осећам баш способним/способном.	2.03	1.245

По питању поузданости, све три скале ставова показале су добру поузданост. Све три скале са ставкама ставова наставника о улози интринзичке мотивације анализирани су путем факторске анализе и добијени резултати имају следеће коефицијенте КМО (Кајзер–Мајер–Оклинова вредност): за скалу *Мотивација на послу* КМО = 0.66, а за скале *Залагање* и *Сарадничка клима на послу* КМО = 0.62, што је у сва три случаја изнад препоручене вредности од 0.6 (Табела 5). Вредност Бартлетовог теста сферичности за све три скале ставова има статистичку значајност (мањи је од препоручене вредности 0.05) и потврђује важност факторске анализе. Анализом главних компоненти (РСА) ставки за све три скале посебно издвојила су се укупно четири фактора са карактеристичним вредностима изнад 1. Четворофакторска објашњеност варијансе изражена у процентима износи 43.82%, 43.13%, 41.04% и 15.35%.

Табела 5. Четворофакторско решење кроз укупну објашњеност варијансе

Укупна објашњеност варијансе									
Компоненте	Почетне егенвредности			Вредности екстракција квадрираних оптерећења			Вредности ротација квадрираних оптерећења		
	Укупно	% Варијансе	Кумулативни %	Укупно	% Варијансе	Кумулативни %	Укупно	% Варијансе	Кумулативни %
1.	4.382	43.824	48.824	4.382	43.824	43.824	4.020	40.197	40.197
2.	5.176	43.131	43.131	5.176	5.176	43.131	3.332	27.764	27.764
3.	6.567	41.043	41.043	6.567	41.043	41.043	6.139	38.367	38.367
4.	2.457	15.356	56.399	2.457	15.356	56.399	2.885	18.032	56.399

Метод екстракције: анализа главних компоненти

Паралелном анализом потврђена су четири фактора, јер после 1.000 понављања у матрици случајних бројева заиста су се издвојила четири фактора са одговарајућим егенвредностима већим од 1.000 (Табела 6). Добијени фактори су именовани као *Сайисфакција*, *Сиймулација*, *Слајање* и *Сйособносий*. Укупна објашњеност интринзичке мотивације професионалног одабира наставника је 56.39%. Први добијени фактор чини девет ставки из скале *Мотивација на посао*, други фактор чини дванаест ставки из скале *Залајање на посао*, док су се ставке из скале *Сарадничка клима на посао* разврстале у трећи и четврти фактор, од тога девет њих у трећи, а шест у четврти фактор.

Табела 6. Резултати паралелне анализе са егенвредностима

Необрађени подаци егенвредности и аритметичка средина и перцентиле случајних података егенвредности			
Корен	Необрађени подаци	Аритметичке средине	Перцентиле
1.000000	4,382415	2,041816	2,355760
1.000000	5,175664	2,211061	2,529507
1.000000	6,566908	2,535205	2,925692
2.000000	2,456892	2,136487	2,396026

Према вредностима Пирсоновог коефицијента корелације, веза између четири фактора – *Сайисфакција*, *Сиймулација*, *Слајање* и *Сйособносий* – јесте следећа:  $r = 0.863$  за факторе *Сайисфакција* и *Сиймулација*,  $r = 0.805$  за факторе *Сайисфакција* и *Слајање*,  $r = 0.735$  за факторе *Сиймулација* и *Слајање*,  $r = -0.021$  за факторе *Сйособносий* и *Сайисфакција*,  $r = 0.735$  за

факторе *Стимулација* и *Слагање*,  $r = 0.005$  за факторе *Способност* и *Стимулација* и  $r = 0.299$  за факторе *Способност* и *Слагање* (Табела 7). Можемо закључити да је корелација између фактора *Сатисфакција* и *Стимулација* ( $r = 0.863$ ) најближа референтној вредности 1 и на тај начин највише изражена и позитивна је, као и корелација између фактора *Сатисфакција* и *Слагање* ( $r = 0.805$ ) и фактора *Стимулација* и *Слагање* ( $r = 0.735$ ). Код издвојених фактора постоји статистички значајна корелација на нивоу значајности 0.01. Без обзира на мали број испитаника у овом узорку, корелација је показала значајне резултате, што доказује и ниво статистичке значајности.

Табела 7. Резултати теста Биваријантне корелације

		Сатисфакција	Стимулација	Слагање	Способност
Сатисфакција	Пирсонов коефицијент	1	,863**	,805**	-,021
	Значајност		,000	,000	,913
	Број испитаника	30	30	30	30
Стимулација	Пирсонов коефицијент	,863**	1	,735**	,005
	Значајност	,000		,000	,981
	Број испитаника	30	30	30	30
Слагање	Пирсонов коефицијент	,805**	,735**	1	,299
	Значајност	,000	,000		,108
	Број испитаника	30	30	30	30
Способност	Пирсонов коефицијент	-,021	,005	,299	1
	Значајност	,913	,981	,108	
	Број испитаника	30	30	30	30

Након провере нормалности дистрибуције употребом Колмогоров–Смирнов теста утврђено је да за сва четири фактора нема статистичке значајности, јер су вредности далеко изнад препоручене вредности од 0.05. Може се закључити да не постоји статистички значајна разлика између теоријске и емпиријске дистрибуције. Претпоставка је да дистрибуција није нормална због малог броја испитаника.

Анализом Левеновог теста једнакости и показатеља значајности утврђено је да не постоје статистички значајне разлике у одговорима испитаника према полу по скоро свим ставкама добијених фактора о улози интринзичке мотивације у професионалном развоју наставника. Изузетак је једна ставка првог фактора *Сатисфакција* – *Овај њосао је у складу са мојим личним вредностима* која показује статистички значајну разлику ( $F = 6.397$ ;  $t = -0.123$ ;  $p = 0.17$ ), једна ставка другог фактора *Стимулација* – *Захваљујући њослу моју сасвим лепо да живим* ( $F = 6.520$ ;  $t = -0.210$ ;  $p = 0.16$ ) и две ставке четвртог фактора *Способност* – *На свом њослу немам многа њрилике да њокажем колико сам њособан/њособна* ( $F = 5.860$ ;  $t = 1.433$ ;  $p = 0.02$ ) и *Немам многа њрилике да самостјално одлучујем како да обављам свој њосао* ( $F = 5.807$ ;  $t = -0.048$ ;  $p = 0.02$ ) које су такође показале статистички значајне разлике.

Табела 8. Резултати Т-теста према полу

Ставке	F	t	p
Овај посао је у складу са мојим личним вредностима.	6.397	-0.123	0.17
Захваљујући послу могу сасвим лепо да живим.	6.520	-0.210	0.16
На свом послу немам много прилике да покажем колико сам способан/способна.	5.860	1.433	0.02
Немам много прилике да самостално одлучујем како да обављам свој посао.	5.807	-0.048	0.02

Након анализе хи-квадрат теста и на основу показатеља значајности, који је на скоро свим ставкама свих фактора већи од 0.05 (препоручена вредност), закључује се да не постоје статистички значајне разлике међу испитаницима различитог поља рада и степена образовања (Табела 9). Готово да нема ни разлике између испитаника различитог степена образовања када одговарају по свим ставкама за све факторе, изузев за ставку фактора *Способности* – *Нема много људи на послу са којима сам близак/блиска*, код које је разлика очигледнија по вредностима ( $\chi^2 = 16.779$ ;  $df = 8$ ;  $p = 0.032$ ). Када је реч о испитаницима различитог поља рада, када одговарају по ставкама фактора *Ставање*, једино код ставке *Слободно моћу да изразим своје идеје и ставове на послу* вредности благо прелазе границу ( $\chi^2 = 15.106$ ;  $df = 8$ ;  $p = 0.057$ ).

Табела 9. Биваријантни Хи-квадрат тест према степену образовања и пољу рада

Ставке	$\chi^2$	df	Sig.
Нема много људи на послу са којима сам близак/блиска.	16.779	8	0.032
<b>* степен образовања</b>			
Слободно могу да изразим своје идеје и ставове на послу.	15.106	8	0.057
<b>* поље рада</b>			

Једнофакторска анализа варијансе (ANOVA) није показала статистички значајне разлике унутар група, тако да није достигнута статистичка значајност која би била релевантна за анализу.

Регресионом анализом добијени су резултати на основу којих модел који објашњава 83% варијансе на основу коригованог коефицијента детерминације ( $r^2 = 0.83$ ). То говори да се на основу предикторских варијабли – *Способности*, *Симулација*, *Ставање*, *пол*, *године стајарости*, *стајен образовања*, *поље рада*, *године стајања* – могу предвидети одговори наставника на зависну варијаблу *Сајисфакције*. Закључак је да се ставови испитаника о *Сајисфакцији* наставника могу најпре на основу ставова о *Ставању* и ставова о *Симулацији* испитивати, а много мање на основу осталих променљивих. Значајност регресионе функције је  $F = 2.712$ ;  $df = 8$ ;  $p = 0.032$ , што

говори да постоји повезаност између предикторских варијабли и зависне варијабле (Табела 11). Величина корелације је средња ( $r = 0.508$ ) на основу тумачења апсолутне вредности 0-1, али заједнички део варијансе је мали.

Табела 10. Вишеструка регресиона анализа

Модел	R	Кориговани R <sup>2</sup>	F	df1	df	p
1	0.508	0.321	3.531	7	21	0.032

**Предикторске варијабле:** Сатисфакција, Стимулација, Слагање, пол, године старости, степен образовања, поље рада, године стажа

**Зависна варијабла:** Способност

## ДИСКУСИЈА

Без обзира на већинску присутност испитаника женског пола у овом узорку, резултати нису занемарљиви. Они показују да су испитаници већински високог степена образовања код оба пола, као и да преовлађују испитаници старији од 40 година. Када је реч о степену образовања, испитаници са завршеним мастер студијама су били на средњем нивоу присутности у узорку, а најмање је било испитаника са вишом школом. У истраживању су готово подједнако учествовали и наставници разредне и наставници предметне наставе, док најмањи број испитаника ради и у разредној и у предметној настави. Оно што је занимљиво а везано је за тему интринзичке мотивације јесте податак о годинама стажа испитаника. Наиме, највише је испитаника са најмање година стажа (5–10 година), као и оних који имају мало више година стажа (10–20). Овај податак је важан због даљих тумачења ставова испитаника о значају интринзичке мотивације у будућем професионалном развоју наставника.

Истраживања о интринзичкој мотивацији у свету показала су да је једна од најмеродавнијих фаза за испитивање корелације избора посла и професионалног развоја управо фаза *енџузијазма и расџа*, која је карактеристична за средину каријере појединца (Fessler 1992, према Lynn, 2002). Разлог томе је чињеница да наставници доживљавају напредак са развојем нивоа компетенција на половини своје каријере (Fessler 1992, према Lynn, 2002). Управо та група испитаника је најбројнија у овом упитнику и њихови одговори потврђују ову Феслерову констатацију. Са друге стране, фаза *каријерне фрустрације* није показала значајан утицај на резултате истраживања иако су узорак чинили и испитаници са више година стажа (10–20). Енџузијазам учесника овог истраживања имао је утицаја на њихове одговоре, што је показала и анализа дескриптивне статистике ставки о креативности и посвећености послу, са највећим просечним вредностима као врсти интрин-

зичке мотивације, док је анализа поузданости показала високу релијабилност за све три скале. Факторском анализом издвојиле су се све оне ставке које показују позитивне ставове наставника о интринзичкој мотивацији, док неке ставке екстринзичке мотивације (као што је ставка *Овај њосао радим због њлаиће*) нису имале одговарајуће вредности па су уклоњене факторском анализом. Овај податак је валидан и доприноси значају овог истраживања наглашавајући да је интринзичка мотивација значајна за професионални развој наставника и да наставници не морају бити мотивисани екстринзичким факторима, попут плате, како би се професионално развијали. С тим у вези, и сами називи добијених фактора – *Саиисфакција*, *Сиимулација*, *Слаиане*, *Сииоснобици* – директно су повезани са карактеристикама интринзичке мотивације као што су радозналост, заинтересованост, потреба за компетенцијом, потреба за аутономијом, стицањем знања и вештина и лична сатисфакција послом (Pintrich & Schunk, 2002).

Резултати корелационе анализе потврђују највећу повезаност између фактора *Саиисфакција* и *Сиимулација*, *Саиисфакција* и *Слаиане* и *Сиимулација* и *Слаиане*, што потврђује да је циљ овог истраживања релевантан у смислу повезаности интринзичке мотивације са избором будућег занимања и њеног значаја за професионални развој. Када су наставници вођени интринзичким мотивима у избору занимања онда ће имати и жељу да се професионално развијају и напредују у каријери. Постојање унутрашње стимулације довешће до пословне сатисфакције и слагања са колегама на будућем радном месту, а сви екстринзички фактори неће имати пресудан утицај на професионални развој.

Анализа Т-теста на овом узорку показала је разлику између испитаника мушког и женског пола код става да је њихов посао у складу са њиховим личним вредностима. Вредности резултата испитаника мушког пола били су нижи од вредности резултата испитаника женског пола, иако је бројност мушког пола мања у овом узорку. То потенцијално може указивати на различито поимање личних компетенција код различитог пола или неке друге разлике у ставовима. Слична ситуација се показала и код ставова о показивању способности на послу и доношењу одлука о обављању посла. Ови резултати могу указати на евентуалне разлике у ставовима о степену залагања на послу између испитаника различитог пола. Међутим, све ово могу бити само претпоставке, јер је за генерализовање резултата неопходно постојање великог броја испитаника у узорку.

Резултати Хи-квадрат теста указују на непостојање значајнијих разлика између испитаника различитог степена образовања, изузев за ставку непостојања блискости са људима на послу за коју је добијена статистички значајна разлика. Овај податак је релевантан због чињенице да је ова ставка из скале *Сарадничка клима на њослу* а може указивати на потенцијалне појединце који немају довољно ентузијазма када је реч о интринзичкој мо-

тивисаности за професионални развој. С друге стране, вероватно би већи узорак указао на разлике у одговорима према степену образовања. Поред величине узорка, могу се појавити разлике и због могућности корелације још неког фактора са степеном образовања за добијање различитих одговора испитаника. Поменуто истраживање које су у САД спровели Томпсон, Тарнер и Нетфилд показало је најбројнију групу наставника са мотивацијом интринзичке природе, као и важност утицаја људи из окружења (Thomson, Turner, & Nietfeld, 2012). Резултати таквог истраживања су могли дати генерализовани закључак најпре због великог узорка истраживања. Већи узорак испитаника вероватно би утицао и на значајност регресионе функције. Резултати су показали да је могуће предвидети одговоре наставника на зависну варијаблу *Способности*, што управо потврђује чињеницу да је способност појединца кључна за достизање сатисфакције, стимулације и слагања било да је реч о испитаницима мушког или женског пола, различитих занимања, година старости и стажа. С обзиром на мањи узорак није могуће донети закључке који би се могли генерализовати на већу популацију. Да би се могла извршити генерализација резултата, најмеродавније је испитати их и потврдити истраживањем већег обима.

## ЗАКЉУЧАК

На основу описа резултата из структуре узорка, закључује се да већину чине испитаници женског пола, да је најбројнија најстарија група испитаника и да већина има високо образовање. Већински део испитаника сматра да интринзичка мотивација игра важну улогу у професионалном развоју наставника, а с обзиром на то да преовлађују испитаници у петој деценији живота, ставови наставника потенцијално могу указивати на зрелост у доношењу одлука и утицај ситуационих фактора. Уколико би се већи број испитаника других година старости укључио у нека будућа истраживања, можда би такви резултати могли имати другачију статистичку значајност. Према пољу рада и степену образовања, нема значајнијих разлика у ставовима о интринзичкој мотивацији у професионалном развоју наставника у овом узорку популације, док према полу и годинама стажа испитаници дају различите одговоре на поједине ставке. Као што је већ поменуто, истраживања са већим бројем испитаника или уз укључивање више испитаника из других категорија можда би потврдило или одбацило ове хипотезе.

У овом узорку највише је било испитаника на средини каријере, за које је карактеристична фаза *ениџузијазма и расџа*, у којој се остварује напредак са развојем нивоа компетенција, па су и њихови одговори повезани са карактеристикама интринзичке мотивације. Несумњиво је да су наставници интринзички мотивисани у фази *ениџузијазма и расџа*, али с обзором на

чињеницу да у овом узорку преовлађују испитаници женског пола, можда би укључивање већег броја испитаника мушког пола показало другачије резултате. С тим у вези, може се и дати сугестија за нека будућа истраживања усмерена на укључивање већег броја испитаника мушког пола, као и на могућност проширивања истраживања на друге општине како би се резултати могли генерализовати и потенцијално извели нови закључци о улози интринзичке мотивације у избору професије у будућем професионалном развоју наставника.

## ЛИТЕРАТУРА

- Ballou, D. (1996). Do public schools hire best applicants?. *Quarterly journal of economics*, 111(1), 97–113.
- Barry, K. & King, L. (2000). Beginning Teaching and Beyond (3rd ed.). *Journal of Student Engagement: Education matters 2012*, 2(1), 30–35.
- Fessler, R. (1995). Dynamics of Teacher Career Stages. In T. Guskey & M. Huberman (Eds.), *Professional Development in Education, New Paradigms and Practices* (pp. 171–192). New York: Teachers College, Columbia University.
- Guarino, C. M., Santibanez, L. & Daley, G. A. (2006). Teacher Recruitment and Retention: A Review of the Recent Empirical Literature. *Review of Educational Research*, 76(2), 173–208. <https://doi.org/10.3102/00346543076002173>
- Hidi, S. (2016). Revisiting the Role of rewards in Motivation and Learning: Implications of Neuroscientific Research. *Educational Psychology Review*, 28, 61–93.
- Kovač-Cerović, T. (2006). National Report, Serbia. In P. Zgaga (Ed.), *The Prospectus of Teacher Education in South-East Europe* (pp. 487–526). Ljubljana: Centre for Educational Policy Studies, University of Ljubljana, Faculty of Education.
- Lynn, S. K. (2002). The Winding Path: Understanding the Career Cycle of Teachers. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues, and Ideas*, 75(4), 179–182, <https://doi.org/10.1080/00098650209604926>. Преузето у августу 2023. са <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/41284038.pdf>
- Patall, E. & Hooper, S. (2019). The Promise and Peril of Choosing for Motivation and Learning. In K. Renninger, S. Hidi (Eds.), *The Cambridge Handbook of Motivation and Learning* (pp. 238–262). Cambridge: Cambridge University Press.
- Pintrich, P. R. & Schunk, D. (2002). *Motivation in education: Theory, research, and applications*. Columbus, OH: Merrill / Prentice-Hall.
- Saeid, N. & Eslamnejad, T. (2017). Relationship between student's self-directed-learning readiness and academic self-efficacy and achievement motivation in students. *International Education Studies*, 10, 225–233.
- Semaan, G. & Yamazaki, K. (2015). The relationship between global competence and language learning motivation: An empirical study in critical language classrooms. *Foreign Language Annals*, 48, 511–520.
- Stanišić, N. (2020). *Uloga i značaj motivacije zaposlenih u poslovnoj politici hotelskih preduzeća*, doktorska disertacija. Beograd: Univerzitet Singidunum. Преузето у августу



2023. sa [https://nardus.mpn.gov.rs/bitstream/handle/123456789/18131/bitstream\\_70295.pdf?sequence=1](https://nardus.mpn.gov.rs/bitstream/handle/123456789/18131/bitstream_70295.pdf?sequence=1).

Sternberg, R. J. & Williams, W. M. (2002). *Educational Psychology*. Boston, MA: Allyn & Bacon.

Su, R., Murdock, C., Rounds, J. (2015). Person–environment fit, *APA Handbook of Career Intervention*, Vol. 1. Foundations P. J. Hartung, M. L. Savickas, W. B. Walsh (Eds.), American Psychological Association, pp. 81–98.

Thomson, M. M., Turner, J. E. & Nietfeld, J. L. (2012). A typological approach to investigate the teaching career decision: Motivations and beliefs about teaching of prospective teaching candidates. *Teaching and Teacher Education*, 28(3), 324–335.

Watt, H. M. G., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U. & Baumert, J. (2012). Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teacher and Teacher Education*, 28(6), 791–805.

Tamara M. Bradonjić

Elementary school “Milan Blagojević”  
Natalinci

## RELEVANCE OF INTRINSIC MOTIVATION FOR FUTURE PROFESSION SELECTION AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT – TEACHERS’ ATTITUDES

*Summary:* This paper deals with teachers’ attitudes regarding the relevance of intrinsic motivation for future profession selection and professional development. Starting point is based on the assumption that teachers of different gender, age, education, field of work and work experience have different perceptions of the relevance of intrinsic motivation for future profession selection and professional development. For that reason, a quantitative research was conducted in two schools in the same municipality. The research sample consisted of 30 respondents, class teachers and subject teachers. The teachers were questioned by a Google questionnaire on the relevance of intrinsic motivation for future professional development whereas the answers were analyzed in SPSS program. The results of quantitative data show that both class teachers and subject teachers highly evaluate the role of intrinsic motivation in selecting future profession and in professional development. The findings show that educational level and field of work have no significant influence on teachers’ attitudes on the relevance of intrinsic motivation regarding the scales *Work motivation*, *Commitment to work* and *Climate at work*. However, dependent variables combined with independent variables of gender and work age might influence the differences in teachers’ attitudes. Considering the fact that this research sample was minor, the possibility of having different results on a bigger sample should not be excluded.

*Keywords:* relevance of intrinsic motivation, profession selection, future professional development, teachers’ attitudes.