

## Da li je intrinzička motivacija profesionalnog izbora značajna za kasniji profesionalni razvoj nastavnika?

Milica Marušić

*Institut za pedagoška istraživanja, Beograd, Srbija*

Priroda motivacije profesionalnog izbora nastavnika pokazala se značajnom za kasniji profesionalni razvoj pripadnika ove profesije. Naše istraživanje sprovedeno je sa ciljem da se ispita uloga intrinzičkih motiva u odlučivanju pojedinaca da pristupe ovoj profesiji, i da se proverí koji je značaj unutrašnje motivacije za kasniji profesionalni razvoj nastavnika. Sproveli smo kvantitativno istraživanje na uzorku od 118 nastavnika srednjih škola, anketnim metodom (instrument upitnik u formi Likertove skale). Statistička analiza obuhvata: hijerarhijsku klaster analizu, postupke deskriptivne statistike, faktorsku analizu i korelaciju rangova. Utvrđeno je da intrinzički motivi ostvaruju primat nad ekstrinzičkim u procesu determinacije profesionalnog izbora, i potvrđena je hipoteza o povezanosti jačine intrinzičke motivacije i pokazatelja profesionalnog ponašanja. Pri tome, intrinzička motivacija je bolji prediktor entuzijazma i rasta nego karijerne frustracije (Fessler, 1995). Rezultati idu u prilog sistema obrazovanja nastavnika u kojem se kandidati opredeljuju i pripremaju za nastavničku profesiju od početka inicijalnog obrazovanja.

*Cljučne reči:* intrinzička motivacija, nastavnici srednje škole, profesionalni razvoj, entuzijazam i rast, karijerna frustracija.

Prethodnih godina na fakultetima u Srbiji se beleži smanjeno interesovanje za nastavnički poziv. Statistički podaci iz prethodne dve školske godine ukazuju na permanentnost niskog interesovanja za bavljenje profesijom nastavnika: za upis na učiteljske fakultete u Vranju, Užicu i Somboru konkurisalo je otprilike onoliko kandidata koliko je bilo predviđenih mesta za upis, na osnovu čega zaključujemo da fakulteti nisu imali prilike da izvrše selekciju kandidata. Izuzetak je Učiteljski fakultet u Beogradu na kojem su 2011. i 2012. godine bile primljene dve trećine od ukupno prijavljenih kandidata. Ako uzmemo u obzir smerove namenjene obrazovanju predmetnih nastavnika, statistika prethodnih

---

Adresa autora: millica13@yahoo.com

Članak predstavlja rezultat rada na projektu „Unapređivanje kvaliteta i dostupnosti obrazovanja u procesima modernizacije Srbije“ (br. 47008), koji finansira Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije (2011–2015).

upisa ukazuje na slabo interesovanje studenata, te se za nastavničke smerove na Prirodnomatemičkom fakultetu u Novom Sadu i Hemijskom fakultetu u Beogradu u 2012. godini prijavilo manje kandidata od planirane upisne kvote (prijemni.infostud.com). Usled nedovoljnog broja kandidata za nastavničke smerove, neki su ukinuti (Kovač-Cerović, 2006), a radna mesta nastavnika popunjavana su uglavnom diplomcima smerova čiji ciljevi i programski sadržaji nisu prilagođeni potrebama rada u nastavi. Pri tome se beleži trend da se diplomci sa visokim postignućem ređe opredeljuju za nastavnički poziv (Ballou, 1996; Kovač-Cerović, 2006).

S obzirom na nisku zainteresovanost za sticanje formalnog inicijalnog nastavničkog obrazovanja, visoka potražnja za radnim mestima u školi može delovati iznenađujuće. Međutim, ovaj podatak može se razumeti kao posledica visokog stepena nezaposlenosti, usled kojeg se mnogi pojedinci čija je primarna motivacija bila usmerena ka nauci, umetnosti ili privredi okreću prosveti. Uprkos negativnoj selekciji studenata na nastavničkim smerovima, sistem obrazovanja i zapošljavanja nastavnika ne dozvoljava apriori donošenje zaključka o nepostojanju intrinzičke motivacije za bavljenje poslom nastavnika. Naime, pojedinac koji je stekao obrazovanje na "nenastavničkom" smeru ima jednaku prohodnost ka zaposlenju u školi kao i onaj koji se od početka inicijalnog obrazovanja opredelio i pripremao za rad u ovoj profesiji.

Suprotno našoj zemlji, u razvijenijim zemljama je prisutna visoka fluktuacija nastavnog osoblja – u Danskoj, Nemačkoj, Švedskoj, Holandiji i Velikoj Britaniji je veći broj nastavnika koji odlaze u penziju, nego studenata koji se pripremaju da postanu nastavnici (OECD, 2008); u Norveškoj polovina nastavnika koji napuštaju svoja radna mesta odlazi na pozicije van prosvetnog sektora (Skaalvik & Skaalvik, 2011). Stoga su brojna istraživanja posvećena problematici regrutacije i retencije nastavnika u zapadnim zemljama (na primer Bruinsma & Jansen, 2010; Guarino, Santibanez, & Daley, 2006; Watt et al., 2012).

### **Teorijski okvir**

Klasična Superova teorija profesionalnog izbora zasnovana je na pristupu poklapanja karakteristika čoveka i odlika zanimanja. Teorija zastupa stanovište da se ljudi međusobno razlikuju po crtama ličnosti, interesovanjima i sposobnostima, kao što se i zanimanja razlikuju s obzirom na zahteve u odnosu na sposobnosti i osobine zaposlenog. Super vrši distinkciju između *personalnih* i *situacionih* determinanti profesionalnog izbora, pri čemu personalne činioce, poput self-koncepta, biološkog nasleđa, sposobnosti, postignuća, vrednosti, interesovanja i stavova, smatra snažnijim determinantama, u odnosu na situacione, u koje se ubrajaju istorijske promene, socio-ekonomska struktura društva, praksa zapošljavanja, škola, zajednica i porodica pojedinca (Super, 1980, prema: Guzina, 1980). Pri tome, zadovoljstvo poslom i karijernim razvojem, i uopšte životno zadovoljstvo, u velikoj meri zavise od mogućnosti za korišćenje svojih sposobnosti, zadovoljavanje interesovanja i realizaciju afiniteta kroz radne aktivnosti. (Super, 1980, prema Brančić, 1986). Dakle, na osnovu

Superove teorije možemo da očekujemo da su lični, unutrašnji faktori imali veći značaj u procesu odlučivanja o oblasti rada, u odnosu na situacione. Istovremeno, možemo da pretpostavimo i da je kod pojedinaca koji su zanimanje birali prema svom self-konceptu, kasnije zadovoljstvo poslom i svojom radnom ulogom veće.

Tomson i saradnici (Thomson, Turner, & Nietfeld, 2012) identifikovali su tri tipa nastavnika prema motivaciji za izbor zanimanja, na uzorku nastavnika iz SAD-a. Najveća grupa sačinjena je od nastavnika čija je motivacija u prvom redu intrinzičke prirode (uključujući i altruističke motive), koji smatraju uticaje važnih osoba iz okruženja i određene benefite koje im posao donosi takođe važnim za izbor profesije; druga po veličini grupa okuplja pojedince kod kojih su jednako visoko zastupljeni intrinzički motivi, ali se ekstrinzički činiooci ne smatraju značajnim za donošenje odluke o pristupanju profesiji; treća, najmanja grupa altruistički aspekt ovog posla smatra najmanje bitnim, i oslanja se na ostale aspekte prilikom donošenja odluke o izboru ovog posla.

Bruinsma i Džensen (Bruinsma & Jansen, 2010) određuju motivaciju za izbor profesije nastavnika kao intrinzičku ili ekstrinzičku, adaptivnu ili maladaptivnu. Pri tome se intrinzički motivi (poput želje da se zadovolji radoznalost, steknu određene veštine i znanja, uživanja u samom obavljanju posla) odlikuju unutrašnjim lokusom uzročnosti i možemo ih uvrstiti u personalne determinate Donalda Supera. Ekstrinzički motivi sastoje se od činilaca spoljašnje prirode, poput primanja, sigurnosti posla, materijalne satisfakcije ili zadovoljavanja tuđih očekivanja, i mogu se podvesti pod situacione činioce prepoznate u Superovoj teoriji.

Autori nalaze da su intrinzički motivi uvek adaptivni – dakle dovode do zadržavanja pojedinca u ovom poslu i efikasnog obavljanja posla, dok ekstrinzički motivi mogu biti i adaptivni i maladaptivni (Sinclair, Dowson, & McInerey, 2006). Pokazalo se da studenti koji su birali nastavničke fakultete podstaknuti intrinzičkim motivima ocenjuju povoljnijim iskustva sa studija, praksu u učionici i iskazuju viši nivo nastavničke samoefikasnosti. Za razliku od njih, studenti sa maladaptivnim motivima, iskustva iz nastave doživljavaju negativnijim i planiraju kraće da se zadrže u ovoj profesiji (Bruinsma & Jansen, 2010). Marso i Pigi (Marso & Piggie, 1997, prema Guarino et al., 2006) su pokazali da su samo pojedinci koji su birali ovaj posao kao poziv – iz želje da budu nastavnici, imali veću verovatnoću da se zadrže u datoj profesionalnoj ulozi. Vat i saradnici (Watt et al., 2012) na uzorku sastavljenom od nastavnika više zemalja sa teritorije Evrope i Severne Amerike, koristeći skalu *Factors influencing teaching (FIT) choice*, utvrđuju da intrinzička motivacija za bavljenje poslom nastavnika i prisustvo altruističnih motiva deluju pozitivno na zadovoljstvo poslom. Međutim, odabir ovog posla kao rezervne tj. alternativne opcije korelira negativno sa zalaganjem na radu i zadovoljstvom poslom.

Drugi konstrukt značajan za naš rad jeste profesionalni razvoj nastavnika. U našem istraživanju usvaja se fazno shvatanje profesionalnog razvoja koje podrazumeva da tokom karijere nastavnika dolazi do promena preokupacija, problema, aktivnosti na nivou usavršavanja i nastavnog rada, te da se u okviru tih promena može prepoznati izvesna pravilnost (Fessler, 1995; Fuller &

Brown, 1975; Huberman, 1989; Sikes, 1985). Naše istraživanje oslanja se na Fesslerov opis faza profesionalnog razvoja nastavnika (Fessler, 1995). Ovaj model profesionalnog razvoja identifikuje osam faza profesionalnog razvoja nazvanih: *pre-servis period, indukcija, građenje kompetencija, entuzijizam i rast, karijerna frustracija, karijerna stabilnost, povlačenje i izlazak*. Nastavnik u toku karijere ne mora proći svaku od navedenih faza i njihov redosled ne treba shvatati kao nepromenljiv. Tačnije, faze možemo razumeti pre kao „fluidne dinamične i fleksibilne, pre nego linearno nanizane jednu na drugu“ (Marušić, 2013, str. 35).

Način na koji različiti motivi za izbor posla ostvaruju korelaciju sa profesionalnim razvojem, utvrđen je kroz ispitivanje povezanosti ovih motiva sa ponašanjima karakterističnim za faze *entuzijazma i rasta* i *karijerne frustracije*, koje se odlikuju međusobno suprotnim karakteristikama. Naime, faza *entuzijazma i rasta* (Fessler 1992, prema Lynn, 2002) odvija se na sredini karijere, kada je nastavnik dostigao visok nivo kompetencija i nastavlja da napreduje. Ovi nastavnici vole svoj posao, raduju se odlasku u školu i pomažu svojim kolegama, aktivni su na nivou stručnih organizacija, i uopšte, iskazuju visoko zadovoljstvo poslom. S druge strane, faza *karijerne frustracije* odlikuje se nedostatkom entuzijazma i zadovoljstva poslom. Nastavnici bivaju razočarani u svoj posao, neki čak dovode u pitanje izbor profesije, ili prolaze kroz stanje burnout-a. Ova faza može nastupiti kod nastavnika koji se plaše da će izgubiti posao, kod onih koji se ne osećaju uspešnim u ovom poslu, ili se pak suočavaju sa ozbiljnim teškoćama u porodici i okruženju (Fessler, 1992, prema Lynn, 2002; Fessler, 1995).

S obzirom na sistem obrazovanja i zapošljavanja predmetnih nastavnika u našoj zemlji, smatramo da je uputno proveriti povezanost između intrinzičke motivacije izbora posla nastavnika i odlika njihovog profesionalnog razvoja. Cilj ovog istraživanja je da se opiše priroda motivacije profesionalnog izbora nastavnika srednje škole, i da se utvrdi da li se aktuelni odnos prema poslu nastavnika može objasniti jačinom intrinzičkih motiva koji su nastavnike podstakli da se opredele za ovu profesiju. Takođe, istraživanje ima za cilj da dublje ispita značaj pojedinačnih intrinzičkih motiva, u smislu njihove povezanosti sa karakteristikama izdvojenih faza profesionalnog razvoja – *faze entuzijazma i rasta* i *karijerne frustracije*.

Rezultati ranijih istraživanja određuju značaj intrinzičkih i ekstrinzičkih motiva u profesionalnom izboru nastavnika, i ukazuju na njihovu važnost za odnos prema radu i zadovoljstvo poslom. Međutim, pregledom dosadašnjih naučnih doprinosa u našoj zemlji, nismo naišli na podatke o povezanosti jačine intrinzičke motivacije nastavnika i njihovog kasnijeg odnosa prema poslu. Takođe, izostaju istraživanja kojima bi se ispitala eventualne razlike među intrinzičkim motivima u pogledu njihove važnosti za odnos pojedinca prema poslu.

Dakle, kroz ovaj rad nastojali smo da damo odgovor na tri pitanja: (1) Koja je priroda motivacije profesionalnog izbora kod nastavnika srednje škole? (2) Da li je intrinzička motivacija izbora posla značajna za kasniji profesionalni razvoj nastavnika? (3) Da li se intrinzički motivi razlikuju s obzirom na značaj koji imaju za različite faze profesionalnog razvoja?

## Metod

Ovaj rad predstavlja sekundarnu analizu podataka prikupljenih za potrebe izrade doktorske disertacije (Marušić, 2013). Istraživanje je sprovedeno sa ciljem da se ispituju sistemi obrazovanja i profesionalni razvoj nastavnika u Srbiji i Grčkoj. Za potrebe ovog rada analizirani su podaci dobijeni na srpskom poduzorku.

## Uzorak

Veličina uzorka istraživanja je 118 i čine ga nastavnici srednjih škola iz: Beograda, Bora, Kruševca i Pirota (od upitanih nastavnika 91% je prihvatilo da učestvuje u istraživanju). U uzorku su podjednako zastupljene žene i muškarci – 47% naprema 53%. Dalje, uzorak obuhvata 14% mladih nastavnika – do 30 godina starosti, 32% nastavnika starosti od 31 do 40 godina, 29% nastavnika starosti između 41 i 50 godina, i 25% nastavnika starosne dobi preko 50 godina. Dakle, u uzorku su zastupljeni nastavnici svih starosnih kategorija. Shodno tome, uzorkom su obuhvaćeni nastavnici različitog radnog iskustva: 52% ima do deset godina radnog staža, 26% od 11 do 20, a preostalih 23% ispitanika ima preko 20 godina radnog staža.

## Instrument i procedura

Istraživanje je sprovedeno u periodu septembar-oktobar 2011. godine. Korišćen je anketni metod, podaci su prikupljeni upitnikom konstruisanim od strane autora za potrebe doktorske disertacije. Upitnik se sastoji od pitanja u vezi sa demografskim karakteristikama ispitanika, stečenim formalnim obrazovanjem, razlozima izbora studija i profesije, odlikama njihovog profesionalnog ponašanja i načinom na koji se usavršavaju. Probno ispitivanje, radi provere jasnoće ajtema obavljeno je na uzorku od 20 ispitanika.

Za potrebe ovog rada koristili smo podatke dobijene na *Skali izbora posla* – gde se od ispitanika zahteva da na petostepenoj Likertovoj skali označi koliki su značaj imali navedeni činioci za njegovu odluku da postane nastavnik. Ispitanicima je data mogućnost da dopišu razlog profesionalnog izbora za slučaj da nije naveden u upitiku. Nakon toga, ispitanici su imali zadatak da rangiraju po značaju razloge izbora profesije. *Skala izbora posla* sadrži 14 ajtema – razloga profesionalnog izbora: vrednosti koje su postojale u porodici, pritisak porodice, interesovanja roditelja, uticaj porodičnog okruženja, uticaj nastavnika, uticaj knjiga i/ili medija, lične sklonosti i sposobnosti, lična interesovanja, ljubav prema radu sa učenicima, mogućnost zaposlenja, visina primanja, blizina posla, sigurnost posla, radno vreme. Pouzdanost *Skale izbora posla* izražena Kronbah alfa koeficijentom iznosi 0.76.

Dalje, analiziraju se podaci dobijeni na *Skali profesionalnog razvoja* putem koje ispitanici procenjuju u kojoj meri su kod njih prisutna određena ponašanja. Skala profesionalnog razvoja sastoji se od 34 ajtema koji se odnose na ponašanja karakteristična za faze profesionalnog razvoja definisane Feslerovim modelom. Primeri ajtema: „Trenutno radim na tome da se uklopim u ovu školu“ (*indukcija*), „Trudim se da steknem nova znanja u vezi sa svojim poslom“ (*građenje kompetencija*), „Radim sa velikim entuzijazmom“ (*entuzijazam i rast*), „Mučno mi je da uđem u učionicu“ (*karijerna frustracija*), „Korektno radim, ali se manje trudim oko časova nego ranijih godina“ (*karijerna stabilnost*), „Jedva čekam da se penzionišem“ (*povlačenje*). Pitanja su takođe data u formi petostepene Likertove skale, a pouzdanost *Skale profesionalnog izbora* izražena Kronbah alfa koeficijentom iznosi 0.70.

## Varijable

**Intrinzička motivacija za izbor posla nastavnika.** Na osnovu ukupnih razloga profesionalnog izbora imenovanih na *Skali izbora posla*, faktorskom analizom ekstrahovana su tri faktora izbora posla, dva ekstrinzičke prirode i jedan intrinzičke (Marušić, 2013). Prvi ekstrinzički faktor odnosi se na *uticaje okruženja*: roditelja, porodičnih prijatelja,

školske sredine; drugi ekstrinzički faktor obuhvata *okolnosti rada i zapošljavanja*, poput mogućnosti za zaposlenje, radnog vremena, visine primanja i sigurnosti posla, dok treći faktor obuhvata *sve motive intrinzičkog porekla*: lične sklonosti i sposobnosti, interesovanja i ljubav prema radu sa učenicima (Marušić, 2013). Ajtemi unutar ovog faktora pokazuju visoku pouzdanost izraženu kroz koeficijent unutrašnje konzistentnosti – Kronbah alfa za 3 ajtema iznosi .881), te ga možemo smatrati pouzdanom merom unutrašnje motivacije za izbor nastavničke profesije.

**Profesionalni razvoj nastavnika.** Osnovni rezultati inicijalnog istraživanja (Marušić, 2013) ukazuju na veći broj kvalitativno različitih načina odnošenja nastavnika prema poslu, koje smo nazvali fazama profesionalnog razvoja.<sup>2</sup> Utvrđeno je da je eksplikativna moć različitih bio-socijalnih varijabli u odnosu na profesionalni razvoj nastavnika mala. Pol ispitanika, njihov bračni status, visina i područje inicijalnog obrazovanja nisu se pokazali kao značajni prediktori aktuelnog profesionalnog ponašanja nastavnika u našoj zemlji. Stoga se postavlja pitanje u kojoj meri intrinzička motivacija, kao psihološka varijabla, može da objasni varijansu na faktorima profesionalnog razvoja, odnosno, aktuelno profesionalno ponašanje.

Faktor profesionalnog razvoja nazvan *entuzijazam i rast* pokazuje odlike slične fazi *entuzijazma i rasta* opisane u Fesslerovoj koncepciji profesionalnog razvoja nastavnika (Fessler, 1995). Tvrdnje unutar ovog faktora opisuju odnos prema poslu koji se odlikuje visokom posvećenošću, zainteresovanošću za dodatno usavršavanje i entuzijazmom i ovaj faktor negativno korelira sa tvrdnjom “Ne osećam se uspešnim kao nastavnik”. Njegova unutrašnja konzistentnost je zadovoljavajuća (Kronbah alfa za četiri ajtema iznosi .733).

Faktor *sagorevanje* obuhvata ponašanja koja karakterišu fazu *karijerne frustracije*, nastavnik se oseća razočaranim u svoj posao, razmišlja o napuštanju posla, i sam ulazak u učionicu za njega je mučan (Marušić, 2013). Ovaj faktor sadrži pet ajtema i njegova unutrašnja konzistentnost iznosi 0.812, te ovaj skup ajtema možemo smatrati pouzdanom merom karijerne frustracije.

## Obrađena podataka

Podaci su obrađeni u programu SPSS 20, pri čemu su korišćeni sledeći postupci: deskriptivna statistika (frekvence, procenti i aritmetičke sredine), hijerarhijska klaster analiza, faktorska analiza i nelinearna korelacija.

## Rezultati

### Značaj intrinzičkih motiva u profesionalnom izboru nastavnika

Kako bismo identifikovali koje grupacije nastavnika postoje, s obzirom na način opredeljivanja za ovu profesiju, izvršili smo hijerarhijsku klaster analizu ispitanika prema odgovorima datim na *Skali izbora posla*. Na osnovu ovog postupka identifikovane su tri skupine nastavnika, i aritmetičke sredine njihovih odgovora prikazane su u Tabeli 1 (1-nimalo značajan razlog, 5-veoma značajan razlog).

---

2 U okviru inicijalnog istraživanja utvrđeno je da se profesionalno ponašanje nastavnika značajno razlikuje s obzirom na njihovu starosnu dob, i da su različita ponašanja, problemi i preokupacije svojstveni različitim periodima životnog ciklusa nastavnika. Zbog toga zadržavamo naziv *faza* za identifikovane modalitete odnošenja prema radu, uz napomenu o fluidnosti njihovog javljanja.

Tabela 1

*Klasteri nastavnika prema razlozima izbora posla*

Razlozi izbora posla	Klaster 1, N=91	Klaster 2, N=12	Klaster 3, N=15
	AS (SD)	AS(SD)	AS(SD)
Uticao porodičnih vrednosti	2.93 (1.32)	<b>4.58 (0.67)</b>	1.80 (0.94)
Pritisak porodice	1.62 (0.89)	1.83 (1.27)	1.20 (0.56)
Interesovanja roditelja	1.86 (1.05)	3.25 (1.42)	1.53 (0.83)
Uticao porodičnog okruženja i prijatelja	2.45 (1.23)	<b>4.17 (1.03)</b>	2.00 (0.93)
Uticao učitelja i/ili nastavnika	2.78 (1.40)	<b>4.17 (0.45)</b>	1.07 (0.26)
Uticao knjiga i medija	2.88 (1.22)	<b>3.92 (1.31)</b>	1.27 (0.46)
Lične sposobnosti i osobine ličnosti	<b>4.49 (0.78)</b>	<b>4.42 (0.28)</b>	2.47 (1.19)
Lična interesovanja	<b>4.42 (0.75)</b>	<b>5.00 (0.00)</b>	2.27 (1.03)
Ljubav prema radu sa učenicima	<b>4.64 (0.64)</b>	<b>4.92 (0.30)</b>	2.53 (1.12)
Mogućnost zaposlenja	<b>3.97 (1.21)</b>	3.08 (1.31)	<b>3.60 (1.68)</b>
Visina prihoda	2.81 (1.23)	1.92 (1.08)	1.93 (1.10)
Blizina posla	2.52 (1.28)	1.33 (0.65)	1.80 (1.08)
Sigurnost posla	<b>3.66 (1.18)</b>	1.75 (1.42)	2.80 (1.37)
Radno vreme	<b>3.71 (1.28)</b>	2.00 (1.28)	2.67 (1.63)

Klaster 1 obuhvata 77 % nastavnika, i kao što se vidi na osnovu aritmetičkih sredina odgovora, osnovni kriterijum profesionalnog izbora ove grupe jesu personalni činioci – poklapanje osobenosti posla sa karakteristikama samog nastavnika. Pri tome, veliki značaj imaju i spoljašnji činioci koji se tiču uslova rada i zapošljavanja. Možemo da zaključimo da većina nastavnika birajući ovaj posao polazi od intrinzičkih motiva, ali da paralelno uzimaju u obzir i mogućnost zaposlenja kao i stalni radni odnos, kao činioce koji vode ka ostvarenju sigurnosti i ove nastavnike možemo nazvati *realistima*.

Drugi i najmanji klaster, koji je zastupljen sa 10% ispitanika, sačinjen je od pojedinaca kod kojih su intrinzički motivi najviše izraženi. Ovi pojedinci, opažaju kao bitne i uticaje značajnih drugih – porodice i učitelja, i opažaju porodični sistem vrednosti kao kompatibilan vrednostima koje se promovisu kroz posao nastavnika. Njih možemo označiti kao nastavnike *idealiste*, pojedince kojima sigurnost posla, i mogućnost zaposlenja nisu kriterijumi zbog kojih će vršiti kompromis sa sopstvenim afinitetima i vrednostima. Treći klaster, sačinjen od 13% nastavnika, sačinjavaju pojedinci čija se odluka o pristupanju nastavničkoj profesiji zasniva isključivo na javljanju mogućnosti za zaposlenje, pri čemu intrinzički motivi imaju neznatnu ulogu, i možemo ih imenovati nastavnicima – *oportunistima*.

Kako bismo stekli uvid u tačan broj nastavnika kod kojih su intrinzički motivi imali ključnu ulogu u odlučivanju o izboru ove profesije, prikazaćemo frekvencije odgovora koji su bili navedeni kao prvi razlog profesionalnog izbora od strane naših ispitanika.

Tabela 2

*Prvorangirani razlozi izbora posla*

Razlog izbora posla	Frekvencija	Procenat
Uticao porodičnih vrednosti	8	6.8
Pritisak porodice	1	.8
Uticao porodičnog okruženja i prijatelja	2	1.7
Uticao učitelja i/ili nastavnika	9	7.6
Lične sposobnosti i osobine ličnosti	<b>28</b>	<b>23.7</b>
Lična interesovanja	<b>20</b>	<b>16.9</b>
Ljubav prema radu sa učenicima	<b>23</b>	<b>19.5</b>
Mogućnost zapošljavanja	<b>22</b>	<b>18.6</b>
Sigurnost posla	2	1.7
Radno vreme	2	1.7
Total	117	99.2
Missing	1	.8

Na osnovu Tabele 2 vidimo da personalni činioci – sklonosti i sposobnosti ispitanika zauzimaju primat u odnosu na druge razloge profesionalnog izbora. Oko 60% nastavnika navodi kao razlog izbora posla intrinzičke motive, pri čemu bezmalo jedna četvrtina uzorka prepoznaje kao glavni razlog svog opredeljenja kompatibilnost karakteristika posla sa njihovim osobinama i sposobnostima, a skoro jedna petina navodi kao razlog izbora sopstvena interesovanja. Sledeći motiv unutrašnje prirode, od ključnog značaja za jednu petinu uzorka jeste ljubav prema radu sa učenicima. Ljubav prema radu sa decom se u nekim istraživanjima ubraja u altruistične motive (Watt et al., 2012). Prema našem shvatanju, opravdano je ovaj motiv uvrstiti u grupu intrinzičkih motiva, jer nije moguće razlučiti da li je podsticaj dostizanje sopstvene satisfakcije kroz interakciju sa decom i podučavanje ili mogućnost davanja doprinosa društvu i zajednici. Među preostalim 40% nastavnika, polovina je kao ključni razlog izbora posla navela mogućnost zaposlenja, dok su ostali imenovali uticaj neposrednog socijalnog okruženja i druge činioce egzogenog porekla.

Činjenica da značajan broj nastavnika kao osnovni razlog izbora posla nije imenovala lične sklonosti i sposobnosti predstavlja adekvatan podsticaj za ispitivanje značaja intrinzičkih motiva profesionalnog izbora za kasniji profesionalni razvoj. Dakle, značajno je rasvetliti da li nastavnici kod kojih su intrinzički motivi imali veći značaj u procesu opredeljivanja, zaista pokazuju povoljnije karakteristike profesionalnog ponašanja – veće zadovoljstvo poslom, agilnost u usavršavanju, manju potencijalnu fluktuaciju i slično.

### **Povezanost intrinzičke motivacije izbora posla i ponašanja karakterističnih za faze entuzijazma i rasta i karijerne frustracije**

Da bismo ispitali da li postoji povezanost intrinzičke motivacije izbora posla i kasnijeg profesionalnog razvoja, utvrdili smo na prvom mestu, koeficijente korelacije rangova faktorskih skorova navedenih varijabli. Rezultati su prikazani u Tabeli 3.



Tabela 3

*Povezanost intrinzičke motivacije izbora posla i profesionalnog razvoja*

		<i>Entuzijazam i rast</i>	<i>Karijerna frustracija</i>
<i>Intrinzička motivacija</i>	r	.237**	-.186*
	sig.	.010	.044

\*koeficijent korelacije značajan na nivou 0.05

\*\*koeficijent korelacije značajan na nivou 0.01

Iznos Spirmanovih koeficijenata korelacije ukazuje nam na značaj snage intrinzičkih motiva prilikom izbora nastavničke profesije, za kasniji odnos prema poslu. Kao što vidimo, ispitanici koji su se rukovodili ličnim sklonostima i sposobnostima prilikom odlučivanja o izboru nastavnčkog posla, teže da ostvaruju više faktorske skorove na faktoru profesionalnog razvoja koji se odlikuje zadovoljstvom poslom, agilnošću i entuzijazmom u radu. Ovi ispitanici, istovremeno, pokazuju niže skorove na faktoru *karijerna frustracija*. Dakle, možemo da zaključimo da nastavnici koji su bili podstaknuti unutrašnjim činiocima prilikom donošenja odluke o pristupanju ovom zanimanju, tokom karijere pokazuju povoljnije karakteristike profesionalnog ponašanja. Ovaj zaključak nesumnjivo potvrđuje značaj prirode motivacije profesionalnog izbora za celokupan kasniji profesionalni razvoj.

U nastavku ćemo analizirati na koji način je snaga svakog od navedenih intrinzičkih motiva povezana sa pojedinačnim indikatorima odabranih faza profesionalnog razvoja. Korelacije odgovora dobijenih na *Skali profesionalnog izbora* i *Skali profesionalnog razvoja* izračunate su korišćenjem Spirmanovog koeficijeta korelacije rangova.

Tabela 4

*Povezanost intrinzičke motivacije izbora profesije i indikatora faze entuzijazma i rasta*

Motivi:	r	sig.	Indikatori faze entuzijazma i rasta
Poklapanje sa osobinama ličnosti i sposobnostima	-.319**	.000	Ne oseća se uspešnim/om kao nastavnik
	.206*	.026	Rado prisustvuje usavršavanju koje izlazi iz okvira obaveznog
	.265**	.004	Unosi puno truda u svoj posao
Poklapanje sa ličnim interesovanjima	.261**	.004	Radi sa velikim entuzijazmom
	-.301**	.001	Ne oseća se uspešnim/om kao nastavnik
	.227*	.013	Rado prisustvuje usavršavanju koje izlazi iz okvira obaveznog
Ljubav prema radu sa učenicima	.334**	.000	Unosi puno truda u svoj posao
	.288**	.002	Radi sa velikim entuzijazmom
	-.276**	.003	Ne oseća se uspešnim/om kao nastavnik
Ljubav prema radu sa učenicima	.201*	.029	Rado prisustvuje usavršavanju koje izlazi iz okvira obaveznog
	.335*	.000	Unosi puno truda u svoj posao
	.277**	.002	Radi sa velikim entuzijazmom

\*koeficijent korelacije značajan na nivou 0.05

\*\*koeficijent korelacije značajan na nivou 0.01

Tabela 4 nam pruža detaljniji uvid u povezanost specifičnih motiva sa konkretnim profesionalnim ponašanjima koja odgovaraju faktoru *entuzijizam i rast*. Pokazalo se da sva tri navedena intrinzička motiva jesu značajna za kasniji odnos prema radu. Dakle, nastavnici koji su ovaj posao birali jer odgovara njihovom self-konceptu procenjuju sebe aktivnijim na polju usavršavanja, svoje zalaganje i radni elan većim i osećaju se uspešnijim u svojoj profesionalnoj ulozi. Dobijeni koeficijenti korelacije ostvaruju niske i srednje vrednosti, i koeficijenti determinacije variraju od 0.40 do 0.11, i možemo tvrditi da snaga intrinzičke motivacije predstavlja značajnu determinantu zadovoljstva i posvećenosti poslu u našem uzorku nastavnika srednje škole.

Tabela 5  
*Povezanost intrinzičke motivacije izbora profesije i indikatora faze karijerne frustracije*

	r	sig.	Indikatori faze karijerne frustracije
Poklapanje sa osobinama ličnosti i sposobnostima	-.123	.183	Ne može da podnese da radi u istoj školi
	-.146	.115	Želi da promeni profesiju
	-.178	.054	Razočaran/a je u svoj posao
	-.168	.069	Mučno mu/joj je da uđe u učionicu
	-.168	.068	Iako nije nezadovoljan, želi da promeni posao
Poklapanje sa ličnim interesovanjima	-.197*	.032	Ne može da podnese da radi u istoj školi
	-.235*	.010	Želi da promeni profesiju
	-.145	.118	Razočaran/a je u svoj posao
	-.224*	.015	Mučno mu/joj je da uđe u učionicu
	-.186*	.044	Iako nije nezadovoljan, želi da promeni posao
Ljubav prema radu sa učenicima	-.280*	.002	Ne može da podnese da radi u istoj školi
	-.223*	.015	Želi da promeni profesiju
	-.157	.089	Razočaran/a je u svoj posao
	-.243**	.008	Mučno mu/joj je da uđe u učionicu
	-.194*	.036	Iako nije nezadovoljan, želi da promeni posao

Obrazac delovanja sva tri intrinzička motiva je sličan – svaki je povezan sa svakim od indikatora faze *entuzijizam i rast*. Ovaj rezultat može se objasniti svakako visokom međusobnom povezanošću samih intrinzičkih motiva. Međutim, u pogledu značaja različitih motiva profesionalnog izbora za indikatore *karijerne frustracije*, dobijeni su drugačiji rezultati. Na osnovu rezultata iznetih u Tabeli 5, vidimo da izbor posla kao kompatibilnog sopstvenim osobinama ličnosti i sposobnostima ne predstavlja varijablu povezanu sa pokazateljima negativnih trendova u profesionalnom razvoju. Dakle, ovaj motiv ne može da objasni potencijalnu fluktuaciju, nezadovoljstvo poslom i osećaj odbojnosti prema školskom okruženju. S druge strane, lična interesovanja i afiniteti kao kriterijum izbora pokazuju se značajnim prediktorom karijerne frustracije, i možemo da zaključimo da ispitanici koji procenjuju nastavnički posao kompatibilnim sa svojim interesovanjima i vole da rade sa decom, kasnije tokom karijere u značajno manjoj meri planiraju da ovu profesiju napuste. Jačina ovih motiva može da objasni od 3,5% do 8% varijanse na indikatorima negativnih kretanja na polju profesionalnog razvoja.

## Diskusija

### Motivi izbora profesije kod nastavnika

Našim istraživanjem utvrđeno je, u prvom redu, da kod većine nastavnika srednje škole glavni motivi za izbor ove profesije jesu intrinzički, u koje ubrajamo: poklapanje odlika posla za karakteristikama ličnosti i sposobnostima pojedinca, njegova interesovanja i ljubav prema radu sa decom. Međutim, motivacija za izbor ove profesije nije jednodimenzionalna, i nastavnik najčešće razmatra, pored sopstvenih afiniteta, i uslove na tržištu rada. Zapravo, ni jedna od tri identifikovane grupe nastavnika ne ističe intrinzičke motive kao jedini kriterijum opredeljenja za ovaj posao. Najveća kategorija okuplja pojedince koji pokazuju zreli odnos prema profesionalnom izboru – individue koje svoje profesionalne ambicije usklađuju sa mogućnostima koje nudi sredina. Drugi tip nastavnika, kod kojeg takođe preovladavaju intrinzički motivi oslanja se u donošenju odluke o izboru zanimanja na uticaje značajnih osoba iz neposrednog okruženja i označen je kao tip idealiste. Ovi pojedinci prepoznaju kao značajne uticaje roditeljskog vaspitanja, porodičnog i školskog okruženja, i integrišu ih u svoj karijerni izbor. Najzad, poslednji tip nastavnika odlikuje se zapravo odsustvom snažnih motiva za izbor ovog posla. Intrinzička motivacija je kod ovih ispitanika niska, a uticaji značajnih drugih se procenjuju kao nevažni za odluku o pristupanju ovom poslu. Jedini motiv profesionalnog izbora ove kategorije nastavnika jeste prilika da se nađe zaposlenje i ovaj klaster je označen kao nastavnici – oportunisti. Dakle, u našim školama, zaposlen je jedan broj nastavnika koji nemaju afiniteta ka podučavanju i kroz rad na ovom mestu ostvaruju drugačije ciljeve – nalaze stalan posao, sigurnost i zaštićenost. Slična priroda motivacije i zastupljenost pojedinaca sa različitim motivima profesionalnog izbora ustanovljena je i u drugim zemljama – na primer na Kipru (Zembylas & Papanastasiou, 2004), u Grčkoj (Marušić, 2013) i u SAD-u (Thomson et al., 2012). Watt i saradnici (Watt et al., 2012) su komparativnim istraživanjem realizovanim na uzorku nastavnika iz četiri zemlje: Australije, Amerike, Nemačke i Norveške utvrdili da struktura motiva profesionalnog izbora pokazuje sličnost u sva četiri konteksta. Najznačajnijim motivima i u ovom istraživanju pokazali su se intrinzički motivi – percepcija sopstvenih sposobnosti, želja za radom sa decom i davanjem društvenog doprinosa. Značajna su bila i pozitivna iskustva iz sopstvenog školovanja. S druge strane, traganje za sigurnim poslom i obezbeđivanje više vremena za porodicu javljaju se kao manje značajni faktori. Autori stoga pokreću pitanje postojanja sržnih motiva, zajedničkih osobama koje privlači nastavnička profesija, ili pak određenog tipa ličnosti onih individua koje će se najverovatnije opredeliti za ovu profesiju (Watt et al., 2012). Ukupni pregled istraživanja o profesionalnom izboru kod nastavnika, uključujući i naše istraživanje, ukazuje na primat personalnih nad situacionim činiocima u situaciji vršenja profesionalnog izbora kod nastavnika, što je u skladu sa postavkama klasične Superove teorije (Super, 1980) i ide u prilog pretpostavci o zajedničkoj sržnoj motivaciji pojedinaca koji su se opredelili za nastavničku profesiju u različitim kulturama (Watt et al., 2012).

### **Značaj intrinzičke motivacije za profesionalni razvoj**

Naše istraživanje je potvrdilo tezu o povezanosti intrinzičke motivacije profesionalnog izbora i karakteristika profesionalnog razvoja. Pri tome, ispitali smo stepen u kome svaki od tri intrinzička motiva pomaže profesionalni razvoj. Pokazalo se da značaj ovih motiva nije jednak, kao i da, jačina intrinzičke motivacije, u celini uzev, nema jednaku eksplikativnu moć u odnosu na obe faze profesionalnog razvoja uzete u razmatranje – *entuzijazam i rast* i *karijernu frustraciju*. Nejednak značaj intrinzičke motivacije za dve faze profesionalnog razvoja nastavnika može se razumeti ako se uzme u obzir raznorodnost uzroka *karijerne frustracije*. Naime, stanje karijerne frustracije može biti direktno povezano sa obavljanjem posla – gde se pojedinac oseća neuspešnim ili se ne pronalazi u istom, ali može biti uzrokovano i faktorima egzogenog porekla – porodičnim, ličnim ili materijalnim problemima i teškoćama. S druge strane, posvećenost poslu i zadovoljstvo istim, potiču pretežno od motiva unutrašnjeg porekla, te otuda i veći značaj intrinzičke motivacije na jačanje radnog entuzijazma nego na smanjenje frustracije.

Na taj način stekli smo uvid u dvostruki značaj „prave“ motivacije profesionalnog izbora. S jedne strane, ona predstavlja podsticaj zadovoljstvu poslom, osećaju uspešnosti, agilnosti na polju usavršavanja i zalaganju na radu, i s druge strane, čini se da umanjuje uticaj nepovoljnih zbivanja, i kod pojedinaca čiji je izbor posla podstaknut unutrašnjim činiocima, osećaj odbojnosti prema nastavničkom poslu i potencijalna fluktuacija – bilo radi nalaženja drugog radnog mesta, bilo radi prelaska u domen druge struke, bivaju manji.

Naši rezultati, dakle, ukazuju na adaptivnu funkciju intrinzičke motivacije, o čemu govore Sinkler i saradnici (Sinclair et al., 2006), ali i na različit stepen adaptivnosti ispitivanih intrinzičkih motiva. Pored toga, rezultati našeg istraživanja potvrđuju nalaze drugih istraživača o povezanosti intrinzičkih motiva za izbor posla nastavnika, kako sa zadovoljstvom poslom (Watt et al., 2012), tako i sa retencijom (Marso i Pigi, 1997 prema Guarino et al., 2006).

Imajući u vidu da se u inicijalnom istraživanju (Marušić, 2013) pokazalo da ni jedna od odabranih bio-socijalnih varijabli, izuzev starosne dobi, ne predstavlja značajan korelat profesionalnog razvoja, možemo da tvrdimo da je unutrašnji podsticaj za pristupanje radu u nastavi važniji prediktor posvećenosti nastavnika poslu, nastavi i usavršavanju, od stečenog formalnog obrazovanja, pola ili bračnog statusa.

### **Razlike među intrinzičkim motivima**

Detaljnija analiza – koji motivi sa kojim aspektima profesionalnog ponašanja ostvaruju korelaciju – omogućila je da odemo korak dalje u odnosu na prethodne istraživačke napore. Pokazalo se, dakle, da su svi intrinzički motivi jednako podsticajni, ali da se razlikuju po svojoj „odbrambenoj funkciji“, odnosno, da nisu svi povezani sa pojavom *karijerne frustracije*. Naime, percepcija poklapanja sopstvenih karakteristika sa zahtevima posla se nije javila kao korelat negativnih trendova u profesionalnom ponašanju, za razliku od interesovanja za nastavnički

poziv i pozitivnog afektivnog odnosa prema radu sa učenicima. Interesovanja značajno oblikuju naše obrazovne ciljeve i izbore (Hidi & Renninger, 2006), podstiču upornost, angažovanje i pozitivan afektivni odnos prema objektima i aktivnostima (Ainley, Hidi & Berndhoff, 2002, prema Hidi, 2006; Ainley, Hillman & Hidi, 2002, prema Hidi, 2006). Stoga je opravdano pretpostaviti da pojedinci koji imaju interesovanja za nastavnički poziv više investiraju u svoj rad i usavršavanje, zbog čega bivaju veštiji, osećaju se sigurnijim i zadovoljnijim u svojoj profesionalnoj ulozi. Takođe, nastavnici koje je privukla mogućnost rada sa decom dobijaju intrinzičku nagradu kroz samo obavljanje posla, što ih čini otpornijim na frustraciju. S druge strane, čini se da osobe koje su birale nastavničku profesiju prevashodno jer procenjuju da se poklapa sa njihovim osobinama, kada ne nailaze na prepreke u svom profesionalnom razvoju, izgrađuju kompetencije, potvrđuju postojeću sliku o poklapanju i razvijaju entuzijazam i zadovoljstvo poslom. Međutim, pod dejstvom ugrožavajućih okolnosti ovi pojedinci ne demonstriraju rezistentnost na frustraciju. Uzrok može biti kompromitovanje postojeće slike o konzistentosti i izostanak unutrašnje nagrade koja se dobija kroz bavljenje aktivnostima koje su za čoveka privlačne.

### **Ograničenja akteulnog istraživanja i preporuke za nova istraživanja**

Glavnim nedostatkom ovog istraživanja smatramo ograničenje uzorka istraživanja na nastavnike srednje stručne škole. Usled toga je mogućnost generalizacije rezultata na nastavni kadar u opšteobrazovnim srednjim školama, kao i na drugim nivoima obrazovanja dovedena u pitanje. Naime, bilo bi značajno proveriti koje se grupacije na osnovu motivacije profesionalnog izbora mogu prepoznati među učiteljima, nastavnicima starijih razreda osnovne škole, nastavnicima u školama za obrazovanje odraslih i slično, i potom ustanoviti kakav se odnos između intrinzičkih motiva i profesionalnog razvoja uspostavlja na ovim uzorcima zaposlanih u obrazovanju. Takođe, naše istraživanje ispituje značaj intrinzičke motivacije za odnos nastavnika prema poslu, ali se ne bavi eksplicitno utvrđivanjem značaja altruističkih motiva (u smislu davanja društvenog doprinosa) i ne pruža uvid u stepen (mal)adaptivnosti različitih ekstrinzičkih motiva, te smatramo da bi buduće istraživačke napore trebalo usmeriti u tom pravcu.

### **Zaključak**

Eksplikativna moć intrinzičke motivacije u odnosu na profesionalni razvoj je značajna. Ipak, izvesno je da postoje brojne intervenišuće varijable koje modifikuju korelaciju motivacije i odnosa prema poslu. Kao takve identifikujemo činioce koji potiču od školskog okruženja i od same individue – na primer pripadanje kolektivu i pripadnost i prihvaćenost od strane kolega (Skaalvik & Skaalvik, 2011), odnos učenika prema nastavniku (Weasmer, et al., 2008), karijernu adaptivnost pojedinca (videti: Savickas, 2013) i aktuelnu socio-ekonomsku situaciju, odnosno, odnos ponude i potražnje na tržištu rada.

Očekuje se da će i u razvijenijim zemljama doći do promene trenda visoke fluktuacije nastavnika, usled svetske ekonomske krize. Naročito u zemljama gde nastavnici imaju status državnog službenika – rade u javnom sektoru, raspolažu nevelikim primanjima, ali imaju siguran posao i ostvaruju pravo na penziju. U razvijenijim ekonomijama gde postoji šira ponuda na tržištu rada, mladi teže da biraju prestižne poslove, koji obezbeđuju mogućnost napredovanja i veće zarade. Međutim, u situaciji ekonomske nestabilnosti, javni sektor dobija na značaju i preuzima prioritet među opcijama za buduće zaposlenje. U ovom fenomenu zapaža se izvesna hijerarhija motiva koji teže da se zadovolje izborom posla: u naprednim društvima razvijenih ekonomija, sa većom ponudom radnih mesta, posao nastavnika biva tretiran češće kao rezervna opcija, manje poželjan izbor koji ne omogućava zadovoljenje ukupnih karijernih ambicija. S druge strane, u zemljama u tranziciji, gde se preduzeća gase i proizvodnja stagnira, posao nastavnika spada među traženije poslove, samim tim što nudi sigurnost zaposlenja i primanja. Na taj način, potencijalna i stvarna fluktuacija u nastavničkoj profesiji u ovakvim okruženjima biva značajno manja.

Naši rezultati imaju brojne implikacije na sistem obrazovanja nastavnika. Ukazujući na važnost nastavničkih smerova i ranijeg opredeljivanja za ovaj poziv – od samog početka studija. Možemo da očekujemo da će pojedinci koji se opredeljuju da postanu profesori biologije, hemije ili matematike biti više posvećeni i privrženi ovom poslu, od svojih kolega koji su se opredelili da postanu hemičari, biolozi ili matematičari, pa naknadno odlučili da pristupe radu u školi. Istovremeno, naši podaci ukazuju na značaj uvremenjenosti obuke za nastavnički poziv – te da ne možemo izjednačiti pojedince koji su se kroz postdiplomske programe pripremali za rad u nastavi sa onima čije je inicijalno profesionalno usmerenje bila nastavnička profesija.

Različitom prirodom motivacije za izbor profesije može se tumačiti rezultat o većem zadovoljstvu poslom nastavnika razredne nastave u odnosu na nastavnike predmetne nastave (Papanou, 2003) kao i podatak da nastavnici koji su se obrazovali na nastavničkim smerovima pokazuju povoljnije karakteristike profesionalnog razvoja u odnosu na nastavnike sa nenastavničkih smerova (Marušić, 2013). Na osnovu svega navedenog, smatramo da pojedinci koji su se od početka studija opredelili i pripremali za nastavnički poziv treba da imaju prednosti pri zapošljavanju, u odnosu na ostale kandidate, čime bi se ujedno podstakao veći broj kandidata da aplicira za upis na nastavničke smerove.

## Literatura

- Ballou, D. (1996). Do public schools hire best applicants? *Quarterly journal of economics*, *111*(1), 97–113. doi: 10.2307/2946659
- Brančić, B. (1986). *Psihološke teorije izbora zanimanja*. Beograd: Naučna knjiga.
- Bruinsma, M & Jansen, E. (2010). Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers intentions to remain in the profession. *European Journal of Teacher Education*, *33*(2), 185–200. doi: 10.1080/02619760903512927
- 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.

- Fuller, F., & Brown, O. (1975). Becoming a teacher. In K. Ryan (Ed.), *Teacher education* (pp. 25–52). Chicago: University of Chicago.
- 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. doi: 10.3102/00346543076002173
- Guzina, M. (1980). *Kadrovaska psihologija*. Beograd: Naučna knjiga.
- Hidi, S. (2006). Interest: A unique motivational variable. *Educational Research Review* 1(2), 69–82. doi:10.1016/j.edurev.2006.09.001
- Hidi, S., & Renninger A. (2006). The four-phase model of interest development. *Educational Psychologist* 41(2), 111–127. doi: 10.1207/s15326985ep4102\_4
- Huberman, M. (1989). The Professional Cycle of the Teachers. *Teachers College Record* 91(1), 31–57.
- 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. doi: 10.1080/00098650209604926
- Marušić, M. (2013). *Sistemi obrazovanja nastavnika i modeli njihovog profesionalnog razvoja – komparativan analiza Srbije i Grčke*. Odbranjena doktorica disertacija. Beograd: Filozofski fakultet.
- OECD (2008). *Education at a glance 2008. OECD indicators*. Paris: OECD. Retrieved from <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/41284038.pdf>
- Παπανασούμ, Ζ.(2003). *Το Επάγγελμα του Εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Γιώργος Δαρδανός. [Papanasoum, Z. (2003). *Profesija nastavnika*. Atina: Giorgos Dardanos.]
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory. Retrieved from [www.uwex.edu/ics/stream/admin/files/career\\_construction.doc](http://www.uwex.edu/ics/stream/admin/files/career_construction.doc)
- Sikes, P. (1985). The Life Cycle of the Teacher. In S. J. Ball, & I. F. Goodson (Eds.): *Teachers' Lives and Careers* (pp. 26–61). London: Falmer Press.
- Sinclair, C., Dowson, M., & McInerey, D. M. (2006). Motivations to teach: Psychometric perspectives across the first semester of teacher education. *Teachers College Record* 108(6), 1132–1154.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education* 27(6), 1029–1038. doi:10.1016/j.tate.2011.04.00
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282–298.
- 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. doi:10.1016/j.tate.2011.10.007
- 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. doi:10.1016/j.tate.2012.03.003
- Weasmer, J., Woods, A. M., & Coburn, T. (2008). Enthusiastic and Growing Teachers: Individual Dispositions, Critical Incidents and Family Supports. *Education*, 129(1), 21–34.
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). Job Satisfaction among School Teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357–374. doi: 10.1108/09578230410534676

**Is the intrinsic motivation of career choice important for the later professional development of teachers?**

Milica Marušić

*Institute for educational research, Belgrade, Serbia*

The nature of teachers' professional choice motivation has been proved important for the later professional development. The goal of the present research was to determine the role of the intrinsic motivation in the participants' decision to become teachers, as well as to establish the importance of intrinsic motivation for their later professional development. We have conducted a quantitative research, within a sample consisted of 118 secondary school teachers, by application of survey method (instrument– questionnaire in the form of Likert-type scale). Statistical analysis has consisted of: hierarchical cluster analysis, descriptive statistics, factor analysis and rank correlation. It was established that the intrinsic motivation takes precedence over the extrinsic motivation in the process of professional choice determination. We have also confirmed the hypothesis claiming that the level of intrinsic motivation correlates with the indicators of professional behavior. Besides, the level of intrinsic motivation is better predictor of the enthusiasm and growth than of the career frustration (Fessler, 1995). Our results are in favor of the teacher education system, where the candidates apply and prepare for the teacher profession from the beginning of the initial education.

*Keywords:* intrinsic motivation, secondary school teachers, professional development, enthusiasm and growth, career frustration