

МОТИВИ ПРОФЕСИОНАЛНОГ ИЗБОРА И ВРЕДНОСНИ ПРИОРИТЕТИ БУДУЋИХ ВАСПИТАЧА И УЧИТЕЉА²

Апстракт У раду се представља истраживање које је имало за циљ да се утврди на који начин је вредносна оријентација будућих васпитача и учитеља повезана са разлозима њиховој професионалној одређења. Примењена су два инструмента – Шварцов утицајник за испитивање личних вредности PVQ-21 и скала избора ситуација. Резултати указују на то да су међу испитаницима мотивација професионалног избора и вредносна оријентација релативно хомогене, али и да се на основу доминантних мотива могу распознавати две групе ситуација, које се међусобно разликују и по вредносним приоритетима. Помоћу нејараметријске корелације утврђено је да свака врста мотивације одражава различите вредности – код појединаца који имају израженију интринзичку мотивацију израженије су вредности беневоленности, самоусмерености и посидићућа, док је са јачом алтруистичком мотивацијом повезано јаче вредновање беневоленности и универзализма. С друге стране, екстринзичка мотивација повезује се са вредностима хедонизам и моћ које се у полазном теоријском моделу налазе на супротивном крају од вредности које одговарају алтруистичкој мотивацији. Резултати истраживања значајни су за разумевање разлога професионалној одређења васпитача и учитеља и циљева којима се они руководе у животној и раду, као и за процес професионалне оријентације.

Кључне речи: мотивација за избор професије, личне вредности, учитељи и васпитачи.

Увод

Разлози који су наставнике определили за њихову професију показали су се значајним за њихов каснији однос према послу (Марушић & Водрожа, 2015). Интринзичка мотивација професионалног избора не само да подстиче позитивнији и агилнији однос према послу код наставника, већ истовремено негативно корелира са показатељима

1 E-mail: mmarusic@ipi.ac.rs

2 Чланак представља резултат рада на пројектима Унапређивање квалитета и доследности образовања у процесима модернизације Србије (бр. 47008) и Од подстицања иницијативе, сарадње и стваралаштва у образовању до нових улога и идентитета у друштву (бр. 179034) чију реализацију финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

каријерне фрустрације (Marušić, 2014). Такође, потврђено је да вредносна оријентација представља једну од важних детерминаната понашања појединца (Butenko & Schwartz, 2013), што говори у прилог одређењу вредности као принципа којима се човек руководи у свом поступању. Имајући у виду значај квалитета васпитног рада школе и вртића, како за појединца тако и за читаво друштво, спровели смо истраживање чији предмет представљају управо мотивација професионалног избора и вредносна оријентација будућих васпитача и учитеља.

Теоријска полазишта истраживања

Као теоријско полазиште одабрали смо Шварцову теорију личних вредности чије су основне поставке потврђене широм света (Lee et al., 2011; Schwartz et al., 2001; Schwartz, 2012). Шварц систематизује систем индивидуалних вредности распознајући десет вредносних типова који се међусобно разликују по циљевима којима теже. У оквиру ових широких типова вредности садржане су појединачне вредности, и оне се расподељују на две димензије – отвореност ка променама наспрам конзервације, и ојачавање себе ка самотрансцендентности. Модел имплицира да постоје вредности које су сродне, усмерене ка сличним циљевима, као и оне чије се остваривање међусобно искључује. Вредности које припадају полу самотрансцендентност су: универзализам, који означава бригу за добробит човечанства и обухвата вредности попут толеранције, разумевања правде, заштите природе; бенеvolentност, чији је циљ остварење и очување добробити особа из непосредног окружења индивидуе, те она обухвата вредности попут искренности, праштања, одговорности.

На супротном полу, полу самоојачавања смештени су типови: постигнуће, којим се означава лични успех остварен кроз стицање компетенција које су у складу са друштвеним стандардима, обухватајући вредности попут амбиције, утицаја и компетентности; моћ, која подразумева поседовање контроле над људима и ресурсима и има за циљ друштвени статус и престиж. Хедонизам је смештен између две димензије – самоојачавања и отворености ка променама, а одређује се као тежња ка постизању задовољства или чулног ужитка, обухватајући вредности попут задовољства, уживања и угађања себи. Даље се у оквиру отворености ка променама нижу: стимулација, која се дефинише као трагање за узбуђењем, изазовима, и разноврсношћу; самоусмереност, коју дефинише циљ – независно промишљање, стварање, истраживање. Овај тип обухвата вредности попут креативности, аутономије и радозналости. На полу конзервације налазе се: сигурност (односи се на безбедност и стабилност друштва, али и на сопствену сигурност); конформизам (наглашава суздржаност, инхибирање импулса којима би се могла нарушити друштвена очекивања и норме и промовише вредности као што су покорност, самодисциплина, љубазност); традиција (обухвата вредности попут поштовања традиције, прихватања идеја и обичаја својствених култури и религији народа којем појединац припада).

У класичним теоријама развоја каријере препознаје се значај вредносног система појединца као чиниоца избора занимања. Према Холанду (Holland, 1997), индивидуа бира ону радну средину за коју процењује да ће јој дозволити испољавање и остваривање личних вредности. Холандов хексагонални модел препознаје шест

типова личности описујући их, између осталог, на основу вредности којима се руководе како у животу уопште тако и у избору занимања. Он разликује: *реалистични* (Р), *исцртавачки* (И), *уметнички* (У), *социјални* (С), *предузетнички* (П) и *конвенционални* (К) личности и препознаје њима одговарајућих шест типова радног окружења. Социјални тип окренут је раду са људима, стало му је да помаже у решавању проблема социјалног окружења. У ову групу би, према Холандовом моделу, спадали управо учитељи и васпитачи, као и занимања медицинска сестра, социјални радник, психотерапеут и друга која су суштински усмерена на социјалну интеракцију; У основи овог чувеног модела професионалних интересовања налазе се две димензије – *људи-сћвари* и *подаци-идеје* које означавају склоност ка раду са људима или са предметима, односно склоност ка бављењу подацима или ка осмишљавању идеја (Prediger & Vansickle, 1992, Prediger et al., 1993, према: Hedrih i Šverko, 2007).

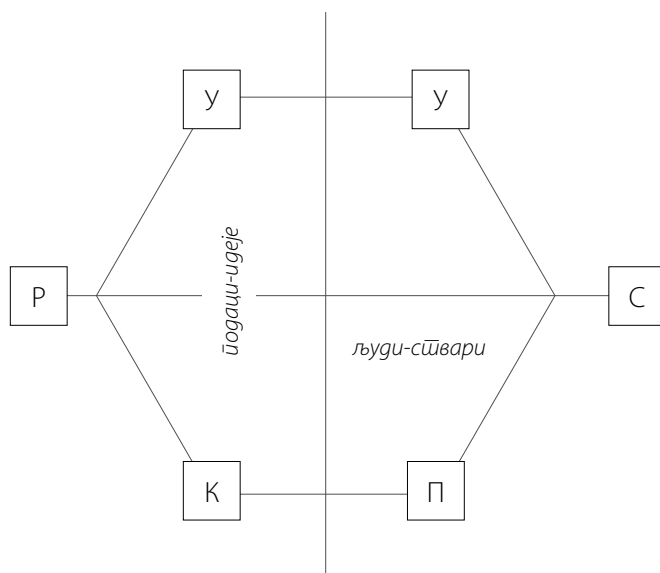


График 1. Холандов хексагонални модел професионалних интересовања

Суперова теорија (Super, 1990, према: Osborne et al., 1997) налази да је избор професије заправо реализовање слике о себи и да човек бира занимање које одговара начину на који он перципира своје склоности и способности, заснивајући одлуку пре свега на својим потребама, вредностима и интересовањима. С друге стране, ситуациони фактори – породица, вршњаци, школа, друштвено-економске прилике и захтеви тржишта рада, такође обликују и модификују професионални избор. Као главна детерминанта у његовој теорији јављају се селф концепт и селф, јер је индивидуа та која доноси одлуку на који ће начин одговорити на захтеве које пласира социјално окружење, као и на захтеве које намећу њене личне потребе и склоности (Osborne et al., 1997).

У испитивању разлога професионалног избора јавља се неколико врста мотивације. Ват и сарадници (Watt et al., 2012) препознају следеће: утицаје који долазе из средине, претходна искуства из сопственог школовања и утицаје друштвеног окружења; разлоге који потичу од појединца – начин на који он перципира захтеве посла, услове рада и своје способности, вредности (где аутори убрајају добити које појединац остварује – рецимо сигурност посла, одговарајуће радно време или пак сатисфакцију која се добија самим обављањем посла – кроз рад с децом, могућност да се да допринос друштву и утиче на будућност деце). Последња врста разлога је избор који се јавља као резервна опција, где се појединац одлучује за рад у одређеном занимању услед немогућности да се реализује у радној улози у којој је првобитно желео. Томсон и сарадници (Thomson et al., 2012) идентификују следеће врсте мотива: интринзичке, алтруистичке, утицај значајних других, личне способности и прилике. Поменути аутори су идентификовали три кластера наставника према мотивима избора професије – два код којих је интринзичка и алтруистичка мотивација била доминантна и трећи код којег је управо алтруистички аспект посла имао најмању улогу у професионалном избору. Слична слика о природи мотивације за избор професије добијена је на узорку наставника средње школе у нашој земљи, и закључено је да мотивација код ове групе запослених није једнодимензионална, као и да ниједан од три идентификована кластера наставника не наводи интринзичке и алтруистичке мотиве као једино заслужне за своје професионално опредељење (Marušić, 2014).

Разумемо да појединци подстакнути различитим разлозима одлучују да приступе одређеној професији. Избор подручја студија одвија се у складу с интересовањима и афинитетима појединца – он бира средину која одговара његовим склоностима, способностима и доминантним личним вредностима (Walsh & Holland, 1992, према: Sagiv & Schwartz, 2000). Ипак, јасно је да се код појединаца који се опредељују за исту професију јављају мотиви различите врсте – селф-концепт, перцепција одлика занимања или пак утицаји окружења и захтеви тржишта рада. Стога постављамо питање да ли међу појединцима који се опредељују за једну врсту посла постоје разлике у вредносној оријентацији с обзиром на то који су их мотиви подстакли да се определе за тај посао. Другим речима, постављамо питање – на који начин су вредности, као циљеви којима појединац тежи и као принципи којима се руководи у свом поступању (Sagiv & Schwartz, 2000) и као једна од детерминаната развоја каријере, повезане са различитим врстама мотивације професионалног избора. С обзиром на то да у литератури нисмо наишли на истраживања која се баве овим питањем, спровели смо експлоративно истраживање чији је циљ испитивање односа између вредносних приоритета и мотивације професионалног избора код будућих васпитача и учитеља.

Методологија истраживања

Истраживање је спроведено 2015. године на узорку студената 3. и 4. године учитељских факултета Универзитета у Београду и Универзитета у Крагујевцу. Обухваћени су студенти два смера – васпитач и професор разредне наставе. Прикупили смо податке од укупно 144 студента, од тога 82 са смера васпитач и 62 са смера учитељ. Старосна

доб испитаника креће се у распону од 20 до 33 године, а просечна старост износи 21,6 година. Сви учесници у истраживању сем једног су женског пола.

За прикупљање података примењена су два инструмента – Скала избора студија коју је конструисао аутор за потребе овог истраживања и PVQ-21 (*Personal Values Questinaire*)³ кратка форма Шварцовог упитника за испитивање личних вредности (Schwartz, 2003). Скала избора студија је петостепена, садржи 13 ајтема и испитује значај разлога који су у литератури препознати као главни разлози професионалног избора наставника (утицај значајних личности у окружењу, лична интересовања, способности, особине, љубав према раду са децом, жеља да се да допринос друштву, немогућност да се упишу и финансирају жељене студије). Испитаник има задатак да оцени у којој мери је сваки од наведених разлога био значајан за његов избор студија. Поузданост скале мерена Кронбах алфа коефицијентом износи 0,789. Шварцов PVQ-21 испитује систем вредности, одређујући у којој мери је код испитаника присутан сваки од 10 вредносних типова (Schwartz, 2012). Испитаник одговара на шестостепеној скали процењујући колико је свако од описаних понашања својствено особи одређеног вредносног типа налик њему.

Примери ајтема:

- Веома му/јој је важно да помогне људима око себе. Жели да води рачуна о другима. (беневоленост);
- Сматра да је важно да сваки човек на свету буде третиран једнако. Жели да постоји правда за свакога, чак и за људе које не познаје. (универзализам);
- Битно му/јој је да смишља нове идеје и буде креативан/на. Допада му/јој се да обавља ствари на свој сопствени, оригинални начин. (самоусмереност);
- Важно му/јој је да се лепо проводи. Воли да угађа себи. (хедонизам);
- Допадају му/јој се изненађења и увек тражи нове ствари које би могао/ла да ради. Сматра да је важно радити пуно различитих ствари у животу. (стимулација);
- Њему/њој је важно да буде богат/а. Жели да има пуно новца и скувих ствари. (моћ);
- Веома му је важно да покаже своје способности. Жели да се људи диве ономе што ради. (постигнуће);
- Сматра да је важно не тражити више од оног што имаш. Верује да би људи требало да буду задовољни оним што имају. (традиција);
- Верује да људи треба да чине оно што им се каже. Верује да људи увек треба да поштују правила, чак и када их нико не посматра. (конформизам);
- Веома му је важно да његова земља буде безбедна од претњи изнутра и споља. Стало му је да друштвени ред буде очуван. (сигурност).

Поузданост скале је задовољавајућа – Кронбах алфа за целу скалу износи .728.

У обради података примењени су поступци дескриптивне статистике, како би се приказали основни подаци о мотивима избора посла и вредносним преференцијама студената; кластер анализа извршена је на основу одговора датих на скали избора

3 Аутор текста је претходно прибавио сагласност за примену инструмента од проф. Шварца и овом приликом изражава велику захвалност.

студија како бисмо видели које се категорије студената могу издвојити. Повезаност између мотива избора студија и вредносне оријентације проверена је на два начина. Израчуната је нелинеарна корелација између средњих скорова резултата добијених на скали избора студија и на упитнику за испитивање личних вредности *PVQ 21* да би се проверило који су мотиви повезани са којим вредносним типовима. Т-тест за независне узорке примењен је да би се упоредиле вредносне преференције група испитаника формираних кластер анализом.

Резултати истраживања

Мотиви избора студија код будућих васпитача и учитеља

На првом месту понудићемо приказ дескриптивних статистичких података за скалу избора студија, где можемо да сагледамо у којој мери је који од наведених разлога био значајан за опредељење наших испитаника за упис студија на учитељском факултету. Скала је била петостепена, вредност 1 је означавала „нимало значајан разлог“, а вредност 5 „веома значајан разлог“.

Табела 1. Разлози избора студија код будућих васпитача и учитеља⁴

Разлог избора студија	Значајност разлога	
	АС	СД
Утицај породичних вредности	2,67	1,40
Утицај интересовања породице	1,89	1,10
Утицај интересовања пријатеља	1,55	0,94
Утицај учитеља и наставника ⁴	2,47	1,43
Лично интересовање за област студија	4,74	0,49
Љубав према раду са децом	4,80	0,48
Жеља да дам допринос друштву кроз васпитни рад	4,10	0,94
Сматрам да професија одговара мојим особинама	4,66	0,65
Сматрам да професија одговара мојим способностима	4,50	0,73
Могућност заснивања сталног радног односа	3,41	1,32
Повољно радно време и распоред одмора	3,53	1,32
Немогућност уписа жељених студија	1,07	0,31
Немогућност финансирања жељених студија	1,06	0,34
Други разлог	4,60	0,89

⁴ Ајтем „утицај учитеља и наставника“ је изостављен из даље обраде јер се показало да нарушава поузданост инструмента. Поузданост скале без овог ајтема наведена је у оквиру поглавља Методологија истраживања.

У категорији „други разлог“ нашло се пет одговора, од којих један указује на амбицију испитаника да остане на факултету, три на претходно радно или образовно искуство које је подстакло испитанике да одаберу рад с децом, и један на прилике да се креативно искаже на овом послу. Због малог броја одговора датих на ово отворено питање, оно је изостављено из даље обраде.

Прегледом добијених резултата уочавамо да као разлог избора доминирају лични афинитети, слика о себи, љубав према раду с децом и жеља да се да допринос друштву – дакле, интринзички и алтруистички мотиви. Такође, показало се да су код ових разлога одговори прилично уједначени, мале варијабилности, што показује да се код великог броја студената јављају високоизражени интринзички и алтруистички мотиви. На другом месту по значају јављају се околности рада и запошљавања као разлог избора студија, а на трећем утицаји значајних других (пријатеља и породице). Значајно је запазити да су средње вредности и стандардне девијације разлога који указују на избор као „резервну опцију“ веома ниске.

Применом *k-means* кластер анализе на скалу избора *студија* формирана су два кластера чије су особености описане у табели 2.

Табела 2. Кластери студената на основу разлога избора студија

Разлог избора студија	Центри кластера	
	КНПИ (N=86)	КЗПИ (N=57)
Утицај породичних вредности	1,74	4,05
Утицај интересовања породице	1,28	2,79
Утицај интересовања пријатеља	1,30	1,91
Лично интересовање за област студија	4,70	4,79
Љубав према раду с децом	4,84	4,77
Жеља да дам допринос друштву кроз васпитни рад	3,94	4,35
Сматрам да професија одговара мојим особинама	4,63	4,70
Сматрам да професија одговара мојим способностима	4,48	4,54
Могућност заснивања сталног радног односа	3,23	3,65
Повољно радно време и распоред одмора	3,28	3,88
Немогућност уписа жељених студија	1,06	1,11
Немогућност финансирања жељених студија	1,07	1,07

Поређењем одговора које дају студенти који припадају двема групама, уочавамо на првом месту да је код обе групе високо изражена интринзичка мотивација, као и да алтруистички мотиви играју важнију улогу код испитаника који припадају другом кластеру. Ови испитаници уз то препознају и друге факторе као важније – вредности које је гајила њихова породица, интересовања особа из блиског окружења, и карактеристике будућег посла. Можемо рећи да другом кластеру припадају студенти који су пријемчивији за утицај околине и који чине зрелији избор, узимајући у обзир како личне афинитете тако и карактеристике света рада; док први кластер окупља

појединце чија је мотивација превасходно интринзичке и алтруистичке природе – а љубав према раду с децом представља главни разлог њиховог професионалног опредељења. Означимо их као *класићер незрелој професионалној избора* – КНПИ, и *класићер зрелој професионалној избора* – КЗПИ.

Систем личних вредности код будућих васпитача и учитеља

У даљем тексту приказаћемо хијерархију вредности добијену на нашем узорку студената. За сваки од 10 вредносних типова израчуната је средња вредност за групу ајтема који мере тај тип на основу упутстава која је дао аутор инструмента (у упитнику 1 означава „уопште не личи на мене“, а 6 „веома личи на мене“).

Табела 3. Средње вредности за 10 типова вредности

Тип вредности	Значај типова вредности	
	АС	СД
Беневолентност	5,35	0,61
Универзализам	4,78	0,81
Самоусмереност	4,77	0,86
Сигурност	4,13	1,16
Стимулација	4,03	1,21
Хедонизам	3,97	1,26
Постигнуће	3,84	1,28
Традиција	3,49	1,17
Конформизам	3,35	1,23
Моћ	2,20	1,00

Резултати показују да су највише рангирани вредносни типови беневолентност, универзализам и самоусмереност, потом сигурност, стимулација, хедонизам, постигнуће, док се као мање важне јављају, традиција, конформизам и моћ, која заузима последње место у хијерархији испитиваних студената. Примећујемо да студенти највише брину за добробит својих ближњих, да сматрају високоважним добробит свеукупног човечанства и очување природе, као и сопствени развој и аутономију, док најмање вреднују моћ у смислу материјалног богатства и вршења утицаја на друге људе. Такође, уочавамо да су скорови релативно хомогени, будући да стандардна девијација не прелази вредност 1,30 ни за један тип вредности.

Повезаност моћива избора студија и система вредности

Први начин на који смо проверавали да ли се вредносна оријентација рефлектује на мотиве избора студија (и професије) јесте корелација међу варијаблима врста

мотива и типова вредности. По угледу на претходна истраживања (Marušić, 2014; Thomson et al., 2012; Watt et al., 2012), наведени разлози професионалног избора су сврстани у: интринзичку мотивацију (лична интересовања, способности и особине), алтруистичку (љубав према раду с децом и жеља да се да допринос друштву), екстринзичку мотивацију (услови рада и запошљавања), утицај значајних других (утицај породице, пријатеља) и резервни избор (немогућност да се упишу или финансирају жељене студије). Као мера повезаности коришћена је Спирманова непараметријска корелација.

Табела 4. Повезаност између мотива избора студија и типова вредности

Типови вредности	Мотиви професионалног избора				
	Интринзичка мотивација	Алтруистичка мотивација	Екстринзичка мотивација	Значајни други	Резервни избор
Беневолентност	,234**	,218**	-,010	,149	-,032
Универзализам	,054	,299**	-,032	,201**	,011
Самоусмереност	,303**	,075	-,041	,079	,120
Стимулација	,134	,100	,090	-,020	,089
Хедонизам	,107	-,117	,281**	-,062	,041
Постигнуће	,210*	-,041	,097	,051	,159
Моћ	,033	-,020	,232**	,058	,099
Сигурност	,114	,154	,094	,269**	,002
Конформизам	,080	,116	,072	,016	-,049
Традиција	-,171*	,065	,011	-,008	,103

* коефицијент корелације значајан на нивоу 0,01, ** коефицијент корелације значајан на нивоу 0,05

Разматрањем резултата приказаних у табели 4, уочавамо да постоји више значајних корелација међу испитиваним варијаблама. Потребно је нагласити да податке приказане у колони Резервни избор не можемо сматрати поузданим, због слабе дискриминативности ајтема које овај конструкт обухвата (аритметичке средине за оба ајтема теже вредности 1 – погледати табелу 1). Што се тиче осталих врста мотивације, примећујемо да више скорове на интринзичкој мотивацији – која означава избор студија прилагођен сопственим склоностима и способностима прате виши скорови на вредностима беневолентност, самоусмереност, постигнуће, и нижи скор на вредности традиција. Алтруистичку мотивацију, као испољавање жеље да се допринесе друштву и да се буде у контакту са децом, прате вредности беневолентност и универзализам – дакле брига за добробит људи уопште, како ближњих тако и људи које не познајемо. Екстринзичка мотивација, која се испољава кроз разматрање могућности запослења и временске организације рада, јавља се у корелацији са вредностима хедонизам и моћ. Најзад, утицај вредности и интересовања значајних других повезан је са типовима вредности универзализам и сигурност.

У следећем кораку испитали смо да ли се две групе студената дефинисане на основу мотивације за избор студија разликују на неком од десет вредносних

типова. Кроз ову анализу сагледавамо на који начин се испољавају разлике у вредносној оријентацији између два кластера испитаника која смо идентификовали у нашем узорку. Пре изношења података потребно је навести да се кластери не разликују по старосној доби ($t = -.997$, $Sig. .320$), те да добијене разлике не можемо приписати различитој старости испитаника.

Табела 5. Поређење вредносних преференција два кластера студената

Типови вредности	КНПИ	КЗПИ	t	значајност
	АС(СД)	АС(СД)		
Беневолентност	5,28(0,63)	5,46(0,58)	-1,729	,086
Универзализам	4,63(0,86)	5,00(0,70)	-2,635**	,009
Самоусмереност	4,77(0,84)	4,77(,911)	,009	,993
Стимулација	4,05(1,19)	3,99(1,26)	,321	,749
Хедонизам	3,97(1,24)	3,94(1,30)	,818	,893
Постигнуће	3,80(1,27)	3,90(1,34)	-.481	,631
Моћ	2,09(0,89)	2,35(1,09)	-1,529	,129
Сигурност	3,92(1,12)	4,46(1,17)	-2,729**	,007
Конформизам	3,24(1,24)	3,53(1,23)	-1,341	,182
Традиција	3,46(1,15)	3,52(1,21)	-.333	,739

* t статистик значајан на нивоу 0.05, ** t статистик значајан на нивоу 0.01

Наши резултати показују да и унутар узорка студента чији мотиви за избор професије нису одвећ различити, и заснивају се пре свега на интринзичкој и алтруистичкој мотивацији, могу да се идентификују две категорије са другачијом констелацијом мотива професионалног избора и донекле другачијом вредносном оријентацијом. У складу с тим, код студената који су студије бирали искључиво на основу личних преференција, не подлежући утицајима средине и разматрајући у мањој мери околности рада и запошљавања, запажамо нешто мање изражене вредности универзализам и сигурност (за вредност беневолентност разлика је значајна на нивоу 0.10). С друге стране, професионални избор који уважава утицаје значајних других, вредности породице и контекст рада праћен је већим вредновањем личне сигурности, безбедности своје земље, као и већим уважавањем различитости и вредновањем равноправности и једнакости.

Дискусија

Испитивањем разлога који су студенте старијих година учитељског факултета определили за професије васпитача или учитеља, утврдили смо да приоритет свакако припада интринзичкој и алтруистичкој мотивацији, те да персонална мотивација заузима примат над ситуационом, што је у складу са Суперомовом теоријом. У узорку није било студената који су навели да су се определили за ове студије услед немогућности да упишу факултет који су првобитно желели. На овом месту потврђена је

Суперова поставка о реализовању селф-концепта кроз професионални избор – јер се настојање да се сопствене склоности испоље, да се задовоље интересовања, да се достигну личне вредности и да се оствари поклапање слике о себи и захтева радне улоге јављају као основне детерминанте избора. Истовремено, показало се да алтруизам представља једну од вредности која је у основи избора ове професије.

Кластер анализа нам је помогла да распознамо две групе студената – групу која одлуку о избору занимања заснива скоро искључиво на мотивима унутрашњег локуса контроле, и другу групу, код које су изражени и други мотиви – околности рада и запошљавања, вредности у складу са којима је васпитавана и утицаји интересовања непосредног социјалног окружења, а која је била снажније алтруистички мотивисана. Ову групу студената означили смо као кластер *зрелој професионалној избора*, а њихов критеријум не бисмо могли означити као резултат компромиса, већ као реалистични избор, којем је истовремено допринело више чинилаца. С друге стране, код *класџера незрелој професионалној избора* доминирају личне склоности и способности као мотиви професионалног избора.

Судећи по Холандовом моделу професионалног опредељивања, можемо очекивати да постоји релативна хомогеност вредносних оријентација студената који су се определили за исту професију, поготово код студената који се већ три или више година образују у једном систему и којима сама образовна институција настоји да изгради одређене перспективе будуће професије. Можемо да закључимо да наш узорак студената одиста изражава уједначено високо вредновање беневоленности, универзализма и самоусмерености и ниско вредновање моћи. Хијерархија вредности забележена на узорку студената учитељских факултета у нашој земљи веома је слична хијерархији вредности добијеној на 81 узорку студената који потичу из 54 нације (Schwartz & Bardi, 2001) – беневоленност, самоусмереност и универзализам заузимају врх вредносне хијерахије, а традиција и моћ су ниско рангиране. Умерене разлике примећујемо у рангирању конформизма, постигнућа и стимулације. Чини се да су наши студенти, у односу на светску популацију студената, мање спремни да се повињују општеприхваћеним правилима и да буду самодисциплиновани, мање су амбициозни, мање вреднују успех, и важније им је да живе узбудљиво и проживе разноврсне доживљаје. Претпостављамо да се хијерархија вредности разликује међу студентима различитих професионалних интересовања, и могуће је да одступања забележена у односу на узорак међународног истраживања одражавају разлике између студената који се припремају за васпитно-образовни рад и опште популације студената.

Када се разматрају повезаности појединачних мотива (утицаја значајних других, интринзичких, алтруистичких и екстринзичких мотива) и десет вредносних типова, добијамо већи број значајних корелација, и налазимо да, у целини узев, мотиви који опредељују човека за избор професије јесу одраз његових вредности. Тако је беневоленност, као брига за добробит људи из свог окружења, повезана са интринзичким и алтруистичким мотивима. Претпостављамо да управо брига за људе из блиског окружења као вредност и заинтересованост за њихову добробит усмерава професионална интересовања појединца, те они развијају склоност ка раду са децом и интересовања за проучавање педагошких области. Даље, видимо да *универзализам*, који надилази круг у којем се појединац креће, носи са собом алтруистичку

мотивацију и осетљивост за утицаје значајних других. Можемо да закључимо да интринзичка и алтруистичка мотивација нису на исти начин „вредносно обојене“ – јер се кроз алтруистичку мотивацију испољава вредност *универзализма*, али не и кроз интринзичку мотивацију. Још једна карактеристика искључиво интринзичке мотивације као избора посла према својим особинама, интересовањима и афинитетима јесте повезаност са самоусмереношћу као тежњом ка самоактуализацији и аутономији. Разумемо да се кроз избор посла подстакнут личним интересовањима тежи остварењу и потребе за креативношћу и аутономијом. Заправо, сматрамо да високо вредновање самоусмерености предиспонира индивидуу да узме своје особине, способности и склоности као детерминанту када врши избор професије. Даље, код појединаца који су били подстакнути интринзичким мотивима више је изражено вредновање постигнућа и успеха, а мање вредновање традиције. Алтруистичка мотивација, за разлику од интринзичке, не остварује повезаност са постигнућем и успехом, и на овом месту можемо да учимо разлику између ове две врсте мотивације – циљеви појединца испољени кроз његову вредносну оријентацију указују на то да је алтруистичка мотивација ослобођена себичних вредности усмерених на личну промоцију и признање.

Даље, занимљиво је размотрити вредности које су повезане са екстринзичким мотивима, као и оне које нису повезане. Јасно је да избор студија на основу спољних карактеристика посла, попут плате или радног времена, није повезан са вредностима из домена *самоштрансценденцијности*, али јесте са *хедонизмом* и *моћи*. Оваква мотивација избора смешта појединца на супротни пол Шварцовог модела – пол *самоојачавања*, и указује нам да су вредности које стоје у основи алтруистичке и екстринзичке мотивације заправо међусобно супротне. Резултати показују да се код особа које се одлуче за васпитни рад искључиво због услова рада и запошљавања срећу другачије вредности – израженије хедонистичке тежње – ка удовољавању себи, слободном времену за провод и забаву, као и тежња ка остварењу ауторитета. Раније је показано да екстринзичка мотивација избора посла наставника позитивно корелира са карактеристикама фазе стагнације током каријерног циклуса (Marušić & Vodroža, 2015). Стога можемо да очекујемо да се појединци који се одлуче за педагошки рад превасходно из екстринзичких мотива другачије односе према послу, буду мање посвећени раду, а више заинтересовани за достизање личне сатисфакције.

Најзад, мотив „значајни други“ повезан је са *универзализмом* и *сиурношћу* као вредностима. Овај налаз би се могао објаснити на следећи начин: у групу појединаца који су се определили за рад у просвети под утицајем породице спадају пре свега деца просветних радника, и то оних који сматрају да су кроз свој посао остварили значајне циљеве, због чега су инспирисали професионални избор своје деце. То су појединци којима је овај посао позив, који су пренели исти став на своју децу, васпитавши их да брину о вишем добру и да вреднују васпитни рад. Истовремено, за њихову децу је рад у просвети близак и познат и дете чини исти избор као родитељ јер се у школи (или вртићу) налази на терену који доживљава као сигуран. Можемо да претпоставимо да ће појединци а оваквим карактеристикама мотивације повољно утицати на изграђивање система вредности код деце коју ће васпитавати.

Ограничења исцртаживања и прејоруже за нова исцртаживања. Основне недостатке исцртаживања налазимо у полној структури узорка. С обзиром на то да испитаници мушког пола нису били обухваћени исцртаживањем, добијени подаци се не би могли генерализовати и на будуће учитеље, тј. васпитаче; други недостатак видимо у изостајању поређења одговора студената две студијске групе (услед ограничења обима рада). Такође, било би пожељно проверити податке коришћењем других инструмената који мере исте конструкте. Најзад, било би значајно испитати улогу особина личности у односу између мотива професионалног избора и система вредности, будући да је потврђено да код припадника једне професије постоје сличне особине личности и да се показало да су особине личности у корелацији са вредностима индивидуе (De Fruyt & Mervielde, 1997; Fuller et al., 1999; Holland et al., 1994, према: Šverko & Babarović, 2016).

Закључак

Резултати нашег исцртаживања показују да су будући учитељи и васпитачи у својим уверењима усмерени ка достизању и очувању добробити особа из свог окружења, имају потребу да брину о њима, да им помогну, настоје да буду одани својим пријатељима и да се посвете блиским људима. Након *беневолености*, високо је изражена вредност *универзализма*, као бриге за добробит човечанства уопште, и за очување животне средине. *Универзализам* можемо означити као препознавање неког вишег добра, надилажење бриге само за људе из личног окружења, тј, као осетљивост за читав живи свет. Као једнако битна јавља се и вредност *самоусмерености*, којом појединац изражава потребу за аутономијом и креативношћу. У оквиру Шварцовог модела, будући учитељи и васпитачи смештени су на полу *самоцртан-ценденности* и *ошворености за промене*, оријентисани су ка другима, и високо вреднују сопствени развој. За њих су такође битни, али у мањој мери, разноврсност доживљаја, промене, забава и варијетет садржаја који их окружују. Можемо да разумемо да послови учитеља и васпитача нуде контекстуалне услове у којима се управо ове вредности могу испољити и задовољити. Такође, ове две професије углавном не воде ка позицији друштвене моћи и/или стицању богатства, па нас не изненађује чињеница да је *моћ* управо најниже вреднована у нашем узорку. Као не много битни вредносни типови јављају се *конформизам* и *традиција*, на основу чега можемо да закључимо да будући учитељи и васпитачи не виде себе као суздржане, покорне, приклоњене обичајима и убеђењима које носи њихова национална и верска припадност.

Будући учитељи и васпитачи изражавају релативно хомогене разлоге за избор професије и вредносне приоритете. Међутим, на основу мотива професионалног избора могуће је разликовање два кластера студената који исказују донекле различите преференције вредности. Наиме, у оба кластера *беневолености* заузима прво место у хијерархији; даље, већи кластер – КНПИ на друго место смешта *самоусмереност*, на треће *универзализам*, и потом *стимулацију* и *хедонизам*. Мањи кластер – КЗПИ на друго место смешта *универзализам*, на треће *самоусмереност*, па потом *сиурност* и

стимулацију. Уочавамо да студенти који припадају *класџеру незрелој професионалној избора* више вреднују разноврсност искустава и настојање да се удовољава себи, док они који припадају *класџеру зрелој професионалној избора* процењују вредности *универзалитета* и *сигурности* као важније. Дакле, избор професије заснован на реалистичнијим разматрањима, који је обојен утицајима значајних других, усмерен на давање доприноса друштву и разматрање околности рада и запошљавања, повезан је са већом бригом појединца за добробит човечанства и природе, као и са већим вредновањем сигурности и безбедности своје породице и друштва. КЗПИ окупља младе склоне промишљању, који брину за добробит других, осетљивији су за питања праведности и дискриминације и своју професионалну улогу виде као могућност испољавања алтруизма. Претпостављамо да донекле другачији системи вредности предиспонирају два кластера да раде на другачији начин и да ће појединци који припадају кластеру зрелог професионалног избора бити осетљивији за питања друштвене неједнакости, очувања животне средине и безбедности појединца и друштва, те да ће кроз свој рад у већој мери подстицати такве увиде код деце.

Најзад, свака од испитиваних врста мотивације избора професије повезана је са различитим типовима вредности. Можемо да закључимо да су различити мотиви различито вредносно обојени, и да кроз разлоге који опредељују студенте за избор одређене професије могу да се наслуте њихови вредности приоритети, који пак могу умногоме да објасне даљи ток професионалног кретања и доношења одлука.

Литература

- Butenko, T. & Schwartz, S. H. (2013). Relations of the New Circle of 19 Values to Behaviors. *National Research University Higher School of Economics Research Paper* No. WP BPR, 8. Retrieved April 4, 2016 from the World Wide Web <http://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/79069119>.
- De Fruyt, F. & Mervielde, I. (1997). The Five-factor Model of Personality and Holland's RIASEC Interest Types. *Personality and Individual Difference*, Vol. 23, No. 1, 87–103.
- Fuller, B. E., Holland, J. L. & Johnston, J. A. (1999). The Relation of Profile Elevation in the Self-Directed Search to Personality Variables. *Journal of Career Assessment*, Vol. 7, No. 2, 111–123.
- Hedrih, V. i Šverko, I. (2007). Evaluacija Holandovog modela profesionalnih interesovanja u Hrvatskoj i Srbiji. *Psihologija*, god. 40, br. 2, 227–244.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Lee, J. A., Soutar, G. N., Daly, T. M. & Louviere, J. J. (2011). Schwartz Value Clusters in the United States and Canada. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 42, No. 2, 234–252.
- Marušić, M. (2014). Da li je intrinzička motivacija profesionalnog izbora značajna za kasniji profesionalni razvoj nastavnika? *Psihologija*, god. 47, br. 4, 449–464.
- Marušić, M. & Bodroža, B. (2015). Career Cycle of General and Special School Teachers in Serbia. *Psihologija*, god. 48, br. 2, 165–181.
- Osborne, W. L., Brown S., Niles, S. G. & Usher Miner, C. (1997). *Career Development Assessment and Counseling – Application of Donald E. Super C-DAC Approach*. Alexandria, VA: American Counseling Association.

- Sagiv, L. & Schwartz S. H. (2000). Value Priorities and Subjective Well-being: Direct Relations and Congruity Effects. *European Journal of Social Psychology*, Vol. 30, No. 2, 177–198.
- Schwartz, S. H. (2003). A Proposal for Measuring Value Orientations across Nations. *Questionnaire Package of the European Social Survey*, 259–290. Retrieved April 4, 2016. from the World Wide Web http://www.europeansocialsurvey.org/docs/methodology/core_ess_questionnaire/ESS_core_questionnaire_human_values.pdf
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, Vol. 2, No. 1, 1–20. Retrieved March 16, 2016 from the World Wide Web <http://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1116&context=orpc>.
- Schwartz, S., H., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M. & Owans, V. (2001). Extending the Cross-Cultural Validity of the Theory of Basic Human Values with a Different Method of Measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 32, No. 5, 519–542.
- Schwartz, S. H. & Bardi, A. (2001). Value Hiererachies across Cultures, Taking a Similarities Perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 32, No. 3, 268–290.
- Šverko, I. & Babarović, T. (2016). Integrating Personality and Career Adaptability into Vocational Interest Space. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 94, 89–103.
- 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*, Vol. 28, No. 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 Comparision Using the FIT-Choice Scale. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 28, No. 6, 791–805.

Примљено: 27. 04. 2016.

Коригована верзија текста примљена: 29. 07. 2016.

Прихваћено за штампу: 11. 11. 2016.

CAREER CHOICE MOTIVATION AND VALUE PRIORITIES OF FUTURE NURSERY AND ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS

Abstract *The paper presents a study that aimed to establish the nature of the link between the value orientation of future nursery and elementary school teachers and the motivation for their career choice. Two instruments were used – the Schwartz Portrait Values Questionnaire (PVQ-21) and the Career Choice Scale. The findings suggest that the motivation for the respondents' career choice and their value orientation are relatively homogeneous, but also that two groups of students can be distinguished according to dominant motivating factors, and that these two groups also differ in their value priorities. Non-parametric correlation showed that each type of motivation reflected different values – in individuals whose dominant motivation was intrinsic, the values of benevolence, self-direction and achievement were more pronounced, while stronger altruistic motivation correlated with more pronounced values of benevolence and universalism. On the other hand, extrinsic motivation correlated with the values of hedonism and power, which the initial theoretical model locates at the opposite end to the values corresponding to altruistic motivation. The research findings are important for understanding the reasons behind nursery and elementary school teachers' career choice and the goals they are guided by in their life and work, and are also important for the career guidance process.*

Keywords: *career choice motivation, personal values, elementary school teachers, nursery school teachers.*

МОТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА И ЦЕННОСТНЫЕ УСТАНОВКИ БУДУЩИХ ВОСПИТАТЕЛЕЙ И УЧИТЕЛЕЙ

Резюме *В статье представлены результаты исследования, целью которого было определить, каким способом ценностные ориентации будущих воспитателей и учителей влияют на их профессиональную ориентацию и выбор профессии. Были использованы инструменты – вопросник Шварца для оценки ценностной установки PVQ-21 и Шкала выбора профессии. Результаты показывают, что у исследуемых студентов мотивация для профессионального выбора и ценностная ориентация относительно однородны. На основе доминантных мотивов можно выделить две группы студентов, которые отличаются друг от друга и в ценностных приоритетах. С помощью непараметрической корреляции было установлено, что каждый тип мотивации отражает определенные ценности. Студенты, которые имеют более выраженную внутреннюю мотивацию имеют более выраженные ценности благожелательности, самоустремленности и достижений, в то время как более сильную альтруистическую мотивацию характеризуют более высокие оценки благожелательности и универсализма. С другой стороны, внешняя мотивация связана с гедонизмом и могуществом, которые в исходной теоретической модели находятся на противоположном конце, по отношению к ценностям альтруистической мотивации. Результаты исследования имеют большое значение для понимания причин профессионального выбора воспитателей и учителей и целей, к которым они стремятся в жизни и работе, а также для профессиональной ориентации.*

Ключевые слова: *мотивация, выбор профессии, личные ценности, учитель, воспитатель.*