

Motivacija učitelja engleskog jezika za rad

Sanja Mihaliček

Osnovna škola Jurja Habdelića, Velika Gorica

UDK: 371.14

Izvorni znanstveni članak

Primljeno: 28. 1. 2009.

Majda Rijavec

Učiteljski fakultet, Zagreb

Sažetak

Istraživanje je provedeno da bi se utvrdio poredak motivacijskih čimbenika za rad učitelja engleskog jezika prema stupnju važnosti i stupnju zadovoljenosti u njihovu svakodnevnom radu. To je učinjeno s pomoću Upitnika o motivaciji učitelja engleskog jezika za rad, na uzorku od sto trideset troje učitelja engleskog jezika zaposlenih u osnovnim školama u cijeloj Hrvatskoj. Većina ispitanika je bila ženskog spola (N = 122) i s visokom stručnom spremom (N = 72). Dobni raspon se kretao između 24 i 61 godine, a po radnom stažu od tek zaposlenih do onih pred mirovinom.

Rezultati su pokazali da su ispitanicima najvažniji: mogućnost primjene vlastitih znanja i sposobnosti, samostalnost i odgovornost u radu, osiguranje sigurne i stabilne budućnosti, a najmanje su zadovoljeni čimbenici: sudjelovanje u upravljanju i odlučivanju, ugled posla i visina osobnog dohotka.

Ključne riječi

Motivacija učitelja za rad, engleski jezik, poučavanje, kvaliteta nastave.

1. Uvod

Zanimanje za čimbenike koji organiziraju, usmjeravaju i određuju trajanje i intenzitet motivacije za rad staro je koliko i sâm ljudski rod. Općenito možemo reći da razlikujemo *intrinzične* i *ekstrinzične čimbenike motivacije za rad*. *Intrinzični čimbenici* (motivatori) su izazovan posao, odgovornost, postignuće i uspjeh, priznanje,

napredovanje i mogućnost rasta (samoaktualizacija). *Ekstrinzični čimbenici* su međuljudski odnosi, plaća, radni uvjeti, sigurnost posla, rukovođenje i rukovoditelji — njihova stručna kompetentnost i odnosi te politika i administracija ustanove u kojoj se radi. Dok su *intrinzični čimbenici* motivacije neposrednije povezani s individualnim osobinama, iz čega proizlazi da ne omogućuju dedukciju općevaljanih pravila glede motivacije za rad, *ekstrinzični*, posebice materijalni čimbenici motivacije to omogućuju, a usto su pod neposrednim utjecajem organizacije, njezine prakse i politike. Materijalna stimulacija jedan je od temeljnih čimbenika na kojima se temelji organizacijska praksa motiviranja zaposlenih. Osnovne postavke vezane uz motivacijsko djelovanje toga čimbenika uglavnom vrijede i za druge ekstrinzične čimbenike motivacije (Lawler, 1973., prema Bahtijarević-Šiber, 1986.). Motivacija za posao odnosi se na one varijable koje djeluju na radnikovu produktivnost, a zadovoljstvo poslom odnosi se na radnikova gledišta (pozitivna ili negativna) o poslu (Beck, 2003.).

Glede radne motivacije postoje dvije skupine teorija: *sadržajne teorije* koje objašnjavaju što čovjeka motivira i *procesne teorije* koje objašnjavaju kako dolazi do odluke u situacijama u kojima se priklanjamo nekom cilju. U procesne teorije ubraja se teorija postavljanja ciljeva Locka i Lathama (1990.): u njezinoj osnovi su pretpostavke da se ljudi ponašaju razumno i da je ljudsko ponašanje motivirano samo svjesnim namjerama. Sadržajne teorije motivacije zastupali su Maslow (1954., teorija hijerarhije potreba, prema kojoj će zaposlenici biti motivirani i zadovoljni svojim poslovima u bilo kojoj točki vremena ako su im zadovoljene određene potrebe) i Herzberg (dvofaktorska teorija radne motivacije, prema kojoj čimbenici povezani s poslom mogu biti podijeljeni u dvije kategorije — “higijenike” i “motivatore”) (Herzberg, Mausner i Snyderman, 1959.). “Higijenici” su: plaća, sigurnost, suradnici, radni uvjeti, organizacijska politika, radni raspored, rukovođenje. “Motivatori” su: odgovornost, razvitak, izazov, poticajnost, samostalnost, raznolikost, postignuće, kontrola, zanimljivost posla. Zadovoljstvo i nezadovoljstvo poslom su odvojene dimenzije: nezadovoljstvo izaziva odsutnost “higijenika”, a zadovoljstvo je uvjetovano prisutnošću “motivatora”. Ta teorija ima relativno slabu potvrdu u istraživanjima (Pennington, 1995.).

Čimbenicima motivacije za posao kod učitelja bavili su se mnogi istraživači. Kindred i sur. (1990., prema Resman, 2001.) navode da su najvažniji čimbenici motivacije učitelja za rad zadovoljstvo u radu i spoznaja da je rad koji obavljaju u školi cijenjen, a Thody (1992.) tvrdi da je ozračje kolegijalnosti naj snažaniji motivacijski čimbenik. U Singapuru Low i Marican (1993.) navode da su najvažniji: poštovanje, samoaktualizacija, sigurnost, autonomija, pripadnost, orijentacija

na postignuće, profesionalni izazov i identitet zadatka, a Roter i Juran (1994., prema Resman, 2001.) da samo dobra plaća nije ni najsnažniji ni najvažniji motiv za rad u školi. I Ozcan (1996.) smatra da su učiteljima plaće nevažne, a naglašena je važnost intrinzičnih nagrada. Blackburn (1997., prema Dörnyei, 2001.) navodi da su važne određene nagrade, časti, članstva u profesionalnim društvima, mogućnosti pripremanja određenih materijala za poučavanje i sl.

Među novijim istraživanjima Resman (2001.) navodi da je rad s učenicima najsnažniji motiv učitelja, a važne su im i zadovoljstvo kada vide da učenici uče i napreduju, dobri radni uvjeti, mogućnosti napredovanja i sl. U Nigeriji Ofoegbu (2004.) raspravlja o tome koje je čimbenike potrebno zadovoljiti da bi učitelji bili motivirani za rad, u Portugalu Jesus i Lens (2005.) predlažu i testiraju model motiviranja učitelja, a u Sydneyju Sinclair i sur. (2006.) razvijaju instrument za istraživanje motivacije za poučavanjem.

U Hrvatskoj su Rijavec i Miljević-Ričički (2000.) istraživanjem prijeratne i poslijeratne radne motivacije učitelja u područjima zahvaćenim ratom identificirale četiri kategorije motivatora: samoispunjenje i postignuće, radne uvjete (uključujući plaću), rodoljublje i društveno koristan rad te mir (za poslijeratno razdoblje), i četiri kategorije demotivatora: socijalni status, nepodržavajuća okolina, osobni problemi i pomanjkanje potpore od školskih autoriteta.

U novijim istraživanjima zadovoljstva i nezadovoljstva učitelja poslom Keith i Girling (1991., prema Resman, 2001.) te Travers i Cooper (1991., prema Pennington, 1995.) u Škotskoj, Walesu i Sjevernoj Irskoj dokumentiraju nezadovoljstvo učitelja. Dinham i Scott (2000.) u Engleskoj, Australiji i Novom Zelandu pronalaze zadovoljstvo učitelja u intrinzičnim nagradama. Mertler (2001.) u SAD-u provodi istraživanje preko WEB-a koje upućuje na povezanost motivacije i zadovoljstva poslom te pokazuje da je 77% učitelja bilo zadovoljno svojim poslom. U Rimu Barbaranelli i Fida (2004.) istražuju osobne odrednice učiteljskog radnog zadovoljstva i motivacije, a u SAD-u i Kini Ouyang i Paprock (2006.) uspoređuju radno zadovoljstvo učitelja i utvrđuju da su većinom zadovoljni.

U Hrvatskoj Miljković i Rijavec (2004.) raspravljaju o tome kakav mora biti posao da bismo njime bili zadovoljni, a Pavin i sur. (2005.) navode glavne izvore zadovoljstva i nezadovoljstva u radu učitelja i nastavnika.

Prema Bahtijarević-Šiber (1986.) analiza motivacijskih čimbenika za rad glede stupnja važnosti koji imaju za pojedinca, bez obzira na to jesu li zadovoljni ili nisu, daje strukturu u kojoj su *najvažniji*: dobri radni uvjeti, visok osobni dohodak, mogućnost primjene vlastitih znanja i sposobnosti, samostalnost i odgovornost u radu; *manje važni*: zanimljiv i raznolik posao, suradnja s drugim ljudima, osigu-

ravanje stabilne i sigurne budućnosti, sudjelovanje u upravljanju i odlučivanju; *nevažni*: dobri odnosi s pretpostavljenima, ugled posla, mogućnost napredovanja i mogućnost usavršavanja. No kakvo je stanje s učiteljima engleskog jezika? Je li i kod njih raspored motiva takav?

Smatramo da bi bilo korisno istražiti kako se učitelji engleskoga jezika odnose prema čimbenicima motivacije za rad do kojih je svojim istraživanjem došla Bahtijarević-Šiber 1986. godine, jer je engleski službeni jezik u mnogim zemljama svijeta, važan je za rad na kompjutoru, koristan je za komuniciranje sa strancima koje susrećemo u svakodnevicu, bitan je učenicima pri upisu u srednje škole i na fakultete, važan je pri traženju zaposlenja i u nizu zanimanja.

Upravo zato je cilj ovoga istraživanja bio utvrditi kakvo je stanje motivacije učitelja engleskog jezika za rad budući da upravo o tome koliko su učitelji engleskog jezika motivirani za rad ovisi i kvaliteta nastave i količina znanja koju će učenici steći u nastavi.

2. Metoda

2.1. Problemi istraživanja

1. Utvrditi hijerarhiju motivacijskih čimbenika za rad učitelja engleskog jezika s obzirom na stupanj važnosti i stupanj zadovoljenosti.
2. Utvrditi postoji li značajna povezanost između procjena važnosti i zadovoljenosti motivacijskih čimbenika za rad učitelja engleskog jezika.

2.2. Ispitanici

U istraživanju je sudjelovalo sto trideset troje ispitanika, učitelja engleskog jezika zaposlenih u osnovnim školama u cijeloj Hrvatskoj. Dobni raspon se kretao između 24 i 61 godine, a po radnom stažu bilo je tek zaposlenih ispitanika do onih pred mirovinom. Većina ispitanika bila je ženskog spola ($N = 122$) i s visokom stručnom spremom ($N = 72$).

2.3. Instrumenti

Upitnik o motivaciji učitelja engleskog jezika za rad — u upitniku o motivaciji za rad primijenjeni su motivacijski čimbenici koje je ustanovila Bahtijarević-Šiber svojim istraživanjem motivacije za rad 1986. godine. Od ispitanika se najprije zahtijevalo da zaokruže stupanj važnosti za 12 motivacijskih čimbenika u svojem

svakodnevnom radu, a nakon toga stupanj zadovoljenosti. Uporabljena je Likertova skala od 5 stupnjeva (1—5).

2.4. Postupak

Istraživanje je provedeno od ožujka do lipnja 2006. godine u sklopu stručnih skupova održanih u Opatiji, Crikvenici, Medulinu, Velikoj Gorici i Zagrebu. Sudionicima istraživanja zajamčena je anonimnost.

3. Rezultati i rasprava

3.1. Hijerarhija motivacijskih čimbenika za rad učitelja engleskog jezika s obzirom na stupanj važnosti i stupanj zadovoljenosti

Za procjene važnosti i zadovoljenosti svakog motivacijskog čimbenika *Upitnika o motivaciji učitelja engleskog jezika za rad* izračunane su aritmetičke sredine na temelju kojih je određena hijerarhija čimbenika. Nakon toga je izračunan koeficijent korelacije između važnosti i zadovoljenosti pojedinih motivacijskih čimbenika. Poredak motivacijskih čimbenika za rad učitelja engleskog jezika s obzirom na stupanj važnosti u njihovu svakodnevnom radu prikazan je u Tablici 1.

Takav poredak poprilično odudara od poretka koji je svojim istraživanjem dobila Bahtijarević-Šiber. Nakana ovoga istraživanja i nije bila usporedba tih dvaju istraživanja, no ako se osvrnemo na tu razliku, uzroke možemo tražiti u velikoj vremenskoj razlici između tih dvaju istraživanja. Naime, u proteklih 20-ak godina mnogo se toga promijenilo: politika, gospodarstvo, ekonomija, došla je nova generacija ljudi. Osim toga, Bahtijarević-Šiber provodila je istraživanje među zaposlenicima u različitim radnim organizacijama, dakle proučavala je motivaciju za rad zaposlenika općenito, a ne samo motivaciju za rad zaposlenih u školi.

Poredak motivacijskih čimbenika za rad učitelja engleskog jezika s obzirom na stupanj važnosti dobiven ovim istraživanjem je i očekivan s obzirom na specifičnosti učiteljske profesije. “Shvaćanje motivacije, vrste potreba i vrste nagrada u radu otežano je u slučaju nastavnika zbog neodređenosti same prirode i sadržaja vještina profesije; zbog neodređenosti kriterija vlastite uspješnosti te zbog ovisnosti vlastite uspješnosti o uspješnosti učenika. Da bi se pojačali napor i zalaganje, potrebno je poznavati vlastite mogućnosti postizanja uspjeha, do sada postignut uspjeh, kao i vrstu nagrada koje nas očekuju nakon postizanja uspjeha. To je vrlo teško u poslu gdje su ovi elementi neodređeni” (Čudina-Obradović, 1993., 58).

Tablica 1.
Hijerarhija motivacijskih čimbenika za rad prema procijenjenoj važnosti na skali od 1
(uopće mi nije važno) do 5 (jako mi je važno)

MOTIVACIJSKI FAKTORI	M	SD
1. Mogućnost upotrebe vlastitih znanja i sposobnosti	4.72	.50
2. Samostalnost i odgovornost u radu	4.59	.58
3. Osiguranje sigurne i stabilne budućnosti	4.57	.66
4. Mogućnost usavršavanja	4.57	.61
5. Interesantan i raznolik posao	4.52	.65
6. Dobri radni uvjeti	4.46	.76
7. Dobri odnosi s pretpostavljenima	4.37	.66
8. Suradnja s drugim ljudima	4.35	.67
9. Ugled posla	4.21	.97
10. Visoki osobni dohodak	4.07	.85
11. Mogućnost napredovanja	4.07	.85
12. Sudjelovanje u upravljanju i odlučivanju	3.84	.82

M — aritmetička sredina; SD — standardna devijacija

Standardna devijacija je najmanja u čimbeniku *mogućnost upotrebe vlastitih znanja i sposobnosti* ($SD = 0,50$), što znači da su ispitanici složni u gledištu o tome čimbeniku, a aritmetička sredina ($M = 4,72$) nam govori da je ispitanicima taj čimbenik jako važan. S druge strane *ugled posla* ispitanicima je prilično važan kada gledamo skupni prosjek ($M = 4,21$), no mišljenja ispitanika se dosta razlikuju jer je standardna devijacija najveća ($SD = 0,97$). Budući da se jednim od najvažnijih otkrića u području rada smatra spoznaja o velikom značenju nematerijalnih poticaja za rad, što je osobitost upravo učiteljske profesije i po tome ona upravo i jest specifična, logično je da su učitelji engleskog jezika po važnosti visoko rangirali upravo takve nematerijalne motivacijske čimbenike za rad, dok su im *visoki osobni dohodak*, *mogućnost napredovanja* i *sudjelovanje u upravljanju i*

odlučivanju tek pri dnu ljestvice. Slično su ustanovili i Kindred i sur. (1990., prema Resman, 2001.), Low i Marican (1993.), Roter i Juran (1994., prema Resman, 2001.), Ozcan (1996.), Scott i sur. (1998.) i Resman (2001.). U obrazovnom sustavu, dakle, poticaj za rad pojedinca su i sâm radni zadatak, sadržaj zadatka, uži i širi socijalni odnosi, mogućnost odlučivanja u vlastitom radu i njegovim rezultatima, stupanj samoodređenja i kontrole koju ima pojedinac, njegova kreativnost i sl., a ne samo materijalne naknade koje osigurava radom.

Poredak motivacijskih čimbenika za rad učitelja engleskog jezika s obzirom na stupanj zadovoljenosti u njihovu svakodnevnom radu prikazan je u Tablici 2.

Tablica 2.
Hijerarhija motivacijskih čimbenika za rad prema procijenjenoj zadovoljenosti na skali od 1 (uopće nije zadovoljeno) do 5 (u potpunosti je zadovoljeno)

MOTIVACIJSKI FAKTORI	M	SD
1. Samostalnost i odgovornost u radu	4.05	.78
2. Mogućnost upotrebe vlastitih znanja i sposobnosti	3.93	.70
3. Dobri odnosi s pretpostavljenima	3.92	.93
4. Suradnja s drugim ljudima	3.88	.87
5. Interesantan i raznolik posao	3.83	.82
6. Mogućnost usavršavanja	3.62	.94
7. Dobri radni uvjeti	3.35	.91
8. Osiguranje sigurne i stabilne budućnosti	3.06	1.06
9. Mogućnost napredovanja	2.98	1.06
10. Sudjelovanje u upravljanju i odlučivanju	2.90	1.01
11. Ugled posla	2.86	1.13
12. Visoki osobni dohodak	2.49	1.00

M — aritmetička sredina; SD — standardna devijacija

Rezultati pokazuju da su učitelji visokozadovoljni intrinzičnim nagradama u svojem poslu (sâm posao, rad s učenicima i sl.), a nezadovoljni ekstrinzičnim čimbenicima (plaća, radni uvjeti, stav društva...). Takvi rezultati donekle su očekivani budući da na slične rezultate nailazimo i u nekim prijašnjim istraživanjima, primjerice Rudda i Wisemana (1962., prema Pennington, 1995.), Gallowaya i sur. (1985.), Mitchella (1987., prema Rijavec i Miljević-Ričički, 2000.), Traversa i Coopera (1991., prema Pennington, 1995.), Čudine-Obradović (1993.), Dinhama i Scotta (2000.) te Ofoegbua (2004.).

Na alarmantno stanje u hrvatskom školstvu općenito, pa tako i u gledištima učitelja engleskog jezika dobivenim ovim istraživanjem, upozoravaju *ugled posla* i *visok osobni dohodak* koji su na posljednjem mjestu glede njihove zadovoljenosti u svakodnevnom radu. Plaće učitelja u Hrvatskoj zaostaju za plaćama u gospodarstvu. Još nije ostvaren zadovoljavajući položaj učiteljstva u našem društvu, primjeren novoj hrvatskoj stvarnosti i razvitku. Od učitelja se puno očekuje i traži, a malo se radi na tome da on ima odgovarajuću potporu i primjeren društveni i materijalni status.

Ni u drugim zemljama stanje nije idealno. Nedostatak sredstava za obrazovanje osjeća se i u najrazvijenijim zemljama svijeta. Problematika učiteljstva u mnogim razvijenim zemljama i problematika hrvatskog učiteljstva približno je ista. U većini zemalja učitelji su slabije plaćeni u odnosu na istu stručnu spremu zaposlenih u gospodarstvu. Primjerice, u Njemačkoj plaće učitelja prosječno zaostaju u usporedbi s istom stručnom spremom zaposlenih u gospodarstvu. U Italiji su učiteljske plaće manje od plaća djelatnika u drugim profesijama, ali zato pri odlasku u mirovinu učitelj dobiva visoku jednokratnu naknadu koja mu jamči socijalnu sigurnost i egzistenciju. Napredovanje učitelja u austrijskim osnovnim školama obavlja se svake druge godine, a s time je povezano i povećanje učiteljskih plaća. U SAD-u su plaće osnovnoškolskih učitelja upola manje od plaća sveučilišnih profesora i općenito se razlikuju prema lokalnim područjima. Plaće se znatno razlikuju i ovise o sposobnosti osoblja i složenosti poslova, a povećavaju se svakih nekoliko godina (prema Cindrić, 1995.).

Mnoga istraživanja pokazuju da niske plaće učitelja štetno utječu na odlučivanje mladih za učiteljski poziv. Standard učitelja trebao bi biti takav da mu omogući kulturni život i neprekidno usavršavanje. U nas se iz određenih "objektivnih" razloga (negativna selekcija pri upisu na studij, pomanjkanje stručnjaka, slaba materijalna stimulacija, nemogućnost napredovanja, slabi životni i radni uvjeti i sl.), katkada zapošljavaju osobe bez odgovarajuće stručne spreme. Ta pojava izravno snizuje ugled profesije u društvu. Zato ta pitanja treba sustavno rješavati

nakon temeljitih i sveobuhvatnih raščlambi stanja i uzroka koji su to potaknuli (Cindrić, 1995.). Kao jedan od glavnih demotivatora za rad učitelja engleskog jezika Dörnyei (2001.) navodi ekonomske uvjete koji su obično gori nego u drugim profesijama s kojima je učiteljsku profesiju, s obzirom na kvalifikacije, moguće uspoređivati.

Većini ljudi na rad odlazi mnogo vremena koje im je na raspolaganju tijekom života, a materijalna nagrada (plaća) koju njime stječu određuje životni standard pojedinaca i uvelike njihov društveni položaj. Društvo treba naći mogućnosti da učitelju osigura takvu plaću i položaj koji će mu omogućiti da se kvalitetnije bavi svojim zanimanjem, a ne da izvor egzistencije traži u drugim poslovima. Učitelj treba od svojega zanimanja stjecati toliko sredstava da može živjeti sukladno svom društvu i značaju (Strugar, 1999.). U uvjetima sve dinamičnijih tehnoloških promjena ljudski intelektualni resurs postaje dominantan čimbenik novoga tipa proizvodnje u najširem smislu riječi. Otuda velika potreba da se u odgojno-obrazovnu, znanstvenoistraživačku i općerazvojnu djelatnost investira radi povećanja blagostanja pojedinca i društva u cjelini (Barić, 2003.).

Ulaganje u obrazovanje i materijalni položaj učiteljstva najviše se isplati jer je to ujedno investicija u ukupni razvitak Hrvatske. Novac uloženi u plaćanje rada učitelja vraća se višestruko, isplativ je po svim ekonomskim kriterijima, i to kratkoročno i dugoročno.

3.2. Povezanost između procijenjene važnosti i zadovoljenosti motivacijskih čimbenika za rad učitelja engleskog jezika

Dobiveni rezultati glede hijerarhije motivacijskih čimbenika za rad po stupnju važnosti i stupnju zadovoljenosti uspoređeni su da bi se provjerilo postoji li među njima statistički značajna povezanost. Koeficijenti korelacije između procijenjene važnosti i zadovoljenosti motivacijskih čimbenika za rad učitelja engleskog jezika u njihovu svakodnevnom radu prikazani su u Tablici 3.

Tablica 3.
Pearsonovi koeficijenti korelacije između procijenjene važnosti i zadovoljenosti
motivacijskih čimbenika za rad

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12
Z1	.113	-.051	-.082	.092	.098	.338*	-.087	.228*	.210*	.026	.165	.245*
Z2	.000	-.229*	-.020	-.032	.095	.156	-.069	-.043	.086	-.041	.005	.080
Z3	.130	-.146	.011	.155	.229*	.338*	-.097	.034	.187*	.067	.085	.181*
Z4	.003	-.131	.170	.210*	.164	.152	-.230*	.107	.205*	.018	.030	.154
Z5	.103	-.195*	.067	.217*	.301*	.265*	-.056	-.029	-.009	-.012	-.093	.126
Z6	.038	-.184*	.045	.111	.300*	.244*	-.118	.005	.078	-.024	-.061	-.050
Z7	.078	-.156	-.025	.114	.185*	.135	-.017	.072	.076	.106	.029	.059
Z8	.098	-.248*	-.023	.085	.125	.191*	-.201*	.156	.317*	.099	.123	.128
Z9	.054	-.022	.179*	.161	.261*	.043	-.146	.063	.298*	.113	.171*	.158
Z10	-.064	-.188*	.050	.025	.165	.075	-.104	-.016	.163	-.056	.066	.037
Z11	.027	-.058	-.022	.089	-.044	.115	-.075	-.020	.095	.094	.145	.102
Z12	-.017	-.168	.127	.013	.169	.162	-.110	-.040	.096	-.069	.014	.134

V1—V12 — procijenjena važnost pojedinih motivacijskih čimbenika; Z1—Z12 procijenjena zadovoljenost pojedinih motivacijskih čimbenika; (*) — statistički značajna korelacija

Dok su u poretku motivacijskih čimbenika za rad (Tablica 4) prema stupnju važnosti sve procjene bile praktično iznad 4, u poretku motivacijskih čimbenika za rad prema stupnju zadovoljenosti sve su procjene znatno niže, odnosno većina ih je ispod 4. Statistički značajne korelacije između stupnja važnosti i zadovoljenosti motivacijskih čimbenika za rad učitelja engleskog jezika odnose se redom na: *visok osobni dohodak, samostalnost i odgovornost u radu, interesantan i raznolik posao, suradnju s drugim ljudima i dobre odnose s pretpostavljenima.*

Iz rezultata je razvidno da su važnost i zadovoljstvo visokim osobnim dohotkom u *negativnoj korelaciji* ($r = -0,23$), što znači da ispitanici koji nisu zadovoljni osobnim dohotkom imaju višu procjenu važnosti osobnog dohotka za motivaciju od onih koji su zadovoljni. Drugim riječima, osobni dohodak je važan

Tablica 4.
Motivacijski čimbenici u *Upitniku o motivaciji učitelja engleskog jezika za rad*:

1	Dobri radni uvjeti
2	Visoki osobni dohodak
3	Mogućnost upotrebe vlastitih znanja i sposobnosti
4	Samostalnost i odgovornost u radu
5	Interesantan i raznolik posao
6	Suradnja s drugim ljudima
7	Osiguranje stabilne i sigurne budućnosti
8	Sudjelovanje u upravljanju i odlučivanju
9	Dobri odnosi s pretpostavljenima
10	Ugled posla
11	Mogućnost napredovanja
12	Mogućnost usavršavanja

čimbenik motivacije ako je (pre)nizak. U terminima Herzbergove teorije zadovoljstva poslom (Pennington, 1995.) osobni dohodak je higijenik. To znači da nedostatan dohodak izaziva nezadovoljstvo, no porast osobnog dohotka ne dovodi do proporcionalnog porasta zadovoljstva poslom. Nakon zadovoljenja neke prihvatljive razine dohotka on se više ne percipira kao važan čimbenik zadovoljstva. Dakle, ispitanici koji su nezadovoljni osobnim dohotkom najvjerojatnije smatraju da je osobni dohodak važan za njihovu motivaciju, što je vjerojatno povezano s njihovom percepcijom manje vrijednosti i nepravde u odnosu na neke druge profesije s kojima se učitelji mogu usporediti s obzirom na istu stručnu spremu i s ukupnom percepcijom profesije kao takve u društvu (često se učitelje omalovažava od učenika i njihovih roditelja upravo zbog niskog osobnog dohotka).

Ispitanici koji su zadovoljni osobnim dohotkom ne smatraju da je važan za njihovu motivaciju vjerojatno stoga što su im važniji neki drugi čimbenici (surad-

nja s drugima, povoljno radno vrijeme, kreativnost u radu i sl.). Zaključno, kada ljudi nisu zadovoljni svojim osobnim dohotkom, onda im to postaje jako važan motivacijski čimbenik, a kada su zadovoljni, taj dohodak im više nije toliko važan.

Nađene su *pozitivne korelacije* između procjena zadovoljenosti i važnosti *samostalnosti i odgovornosti u radu* (0,21), *interesantnosti i raznolikosti posla* (0,30), *suradnje s drugim ljudima* (0,24) i *dobrih odnosa s pretpostavljenima* (0,30). To znači da ispitanici koji imaju samostalnost i odgovornost u radu, zanimljiv i raznolik posao, suradnju s drugim ljudima i dobre odnose s pretpostavljenima procjenjuju te čimbenike važnijima od onih kod kojih to nije prisutno u radu. Od ukupno 12 motivacijskih čimbenika upravo ta četiri nabrojena čimbenika su i među najzadovoljenijima: samostalnost i odgovornost u radu na prvom su mjestu, slijede dobri odnosi s pretpostavljenima na trećem mjestu, suradnja s drugim ljudima na četvrtom i zanimljiv i raznolik posao na petom mjestu pa je to vjerojatno i razlog zašto su se baš oni pokazali kao značajni. To potkrjepljuje činjenica da i podatci o njihovoj važnosti u svakodnevnom radu učitelja ne odudaraju previše od toga poretka. Tako su samostalnost i odgovornost u radu na drugom mjestu, zanimljiv i raznolik posao na petom mjestu te dobri odnosi s pretpostavljenima i suradnja s drugim ljudima na sedmom i osmom mjestu. Prema tome, kada su nam zadovoljeni *samostalnost i odgovornost u radu, interesantnost i raznolikost posla, suradnja s drugim ljudima i dobri odnosi s pretpostavljenima*, tek tada spoznamo da nam je to važno i to cijenimo, a kada nam *osobni dohodak* nije zadovoljen, postaje nam jasno koliko nam je to zapravo važno. I drugi autori navode slične rezultate: Mitchell (1987., prema Rijavec i Miljević-Riđički, 2000.) i Travers i Cooper (1991., prema Pennington, 1995.).

Velike mogućnosti poboljšanja motivacije učitelja leže u odstranjivanju stresora koji su karakteristični za učiteljsko zvanje. To znači: osiguravanje dobrih uvjeta rada, ponajprije što manji broj učenika; jasno definiranje profesionalne uloge i odnosa stručnog i pedagoškog udjela znanja; omogućivanje profesionalnog napredovanja unutar razrađene ljestvice učiteljskog zvanja; omogućivanje autonomije u radu uz jasno i konkretno definiranje pedagoških ciljeva; osiguravanje osjećaja sigurnosti u radu kroz zakonsku zaštićenost (Čudina-Obradović, 1993.).

U promišljanju strategije razvitka obrazovanja susrećemo se s mnogobrnim pitanjima o kojima valja raspravljati i potaknuti njihovo rješavanje. Skrb o stvaranju povoljnog radnog ozračja i povoljnih radnih uvjeta u kojima će se učitelj osjećati zadovoljno i motivirano ubrajaju se u posebice važna pitanja. Poticaj za poboljšanje uvjeta rada treba biti težnja za razvitkom, suradnjom i zajedništvom svih, odnosno integrirani vlastiti, zajednički i društveni interes. Samo zadovoljan

i motiviran učitelj daje svoj maksimum na radnom mjestu i zato ta pitanja treba sustavno rješavati.

Literatura

- Bahtijarević-Šiber, F. (1986), *Motivacija i raspodjela*. Zagreb: Informator.
- Barbaranelli, C., Fida, R. (2004), Determinanti personali della soddisfazione e della motivazione degli insegnanti. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 244, 2536.
- Barić, V. (2003), Temeljne odrednice investiranja u obrazovanje odraslih. *Pomorski zbornik*, 41, 361—379.
- Beck, R. S. (2003), *Motivacija*. Zagreb: Slap.
- Cindrić, M. (1995), *Profesija učitelj u svijetu i u Hrvatskoj*. Velika Gorica—Zagreb: Persona.
- Čudina-Obradović, M. (1993), *Motiviranje za rad*. U: Drandić, B. (ur.), Priručnik za ravnatelje odgojno-obrazovnih ustanova, Zagreb: Znamen, 53—62.
- Dinham, S., Scott, C. (2000), *Teacher's Work and the Growing Influence of Social Expectations and Pressures*. 14 str. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 446068).
- Dörnyei, Z. (2001), *Teaching and Researching Motivation*. Edinburgh: Pearson Education.
- Galloway, D., Boswell, K., Packhurst, F., Boswell, C., Green, K. (1985), Sources of satisfaction and dissatisfaction for New Zealand primary school teachers. *Educational Research*, 27 (1), 44—51.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959), *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Jesus, S. N. de, Lens, W. (2005), An Integrated Model for the Study of Teacher Motivation. *Applied Psychology: An International Review*, 54 (1), 119—134.
- Locke, E. A., Latham, G. P. (1990), *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Low, G. T., Marican, M. (1993), Selected Factors and Characteristics of Staff Motivation in Singapore Primary School. *Educational Research Quarterly*, 16 (2), 11—17.
- Maslow, A. (1954.). *Motivation and Personality*. New York: Harper i Row.
- Mertler, C. A. (2001), *Teacher Motivation and Job Satisfaction in the New Millennium*. 27 str. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 461649).
- Miljković, D., Rijavec, M. (2004), *Tri puta do otoka sreće*. Zagreb: IEP-D2.

- Ofoegbu, F. I. (2004), Teacher motivation: a factor for classroom effectiveness and school improvement in Nigeria. *College Student Journal*.
- Ouyang, M., Paprock, K. (2006), *Teacher Job Satisfaction and Retention: A Comparison Study between the U.S. and China*. 6 str. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 492688).
- Ozcan, M. (1996), *Improving Teacher Performance: Toward a Theory of Teacher Motivation*. 68 str. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 398637).
- Pavin, T., Rijavec, M., Miljević-Ridički, R. (2005), *Percepcija kvalitete obrazovanja učitelja i nastavnika i nekih aspekata učiteljske i nastavničke profesije iz perspektive osnovnoškolskih učitelja i nastavnika*. U: Vizek Vidović, V. (ur.), *Cjeloživotno obrazovanje učitelja i nastavnika: višestruke perspektive*, Zagreb: Institut za društvena istraživanja u Zagrebu.
- Pennington, M. C. (1995), *Work Satisfaction, Motivation, and Commitment in Teaching English as a Second Language*. 212 str. (ERIC Document Reproduction Service No. ED404850).
- Resman, M. (2001), *Ravnatelj, vizija škole i motivacija učitelja za sudjelovanje*. U: Silov M. (ur.), *Suvremeno upravljanje i rukovođenje u školskom sustavu*, Velika Gorica: Persona, 51—80.
- Rijavec, M., Miljević-Ridički, R. (2000), Pre- and post-war work motivation of teachers in war affected areas of Croatia. *Društvena istraživanja*, 46—47, 393—406.
- Scott, C., Cox, S., Dinham, S. (1998), *An English Study of Teacher Satisfaction, Motivation, and Health: England*. 20 str. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 419797).
- Sinclair, C., Dowson, M., McInerney, D. M. (2006), Motivations to Teach: Psychometric Perspectives Across the First Semester of Teacher Education. *Teachers College Record*, 108 (6), 1132—1154.
- Strugar, V. (1999), *Učiteljsko pitanje u Hrvatskoj*. U: Puževski, V. (ur.), *Poruke: prema humanoј stvaralačkoј školi našega vremena*, Križevci: Veda, 163—165.
- Thody, A. (1992), *Moving to Management (School Governors in 1990s)*. London: David Fulton Publishers.

Job Motivation of English Teachers

Sanja Mihaliček

Juraj Habelić Elementary School, Velika Gorica

Majda Rijavec

Faculty of Teacher Education, Zagreb

Summary

A survey was conducted to identify the ranking of job motivation factors of English teachers according to the degree of importance of, and the degree of satisfaction with, their everyday work. This was done by using the Questionnaire on the job motivation of EFL teachers on a sample of 133 EFL teachers employed in elementary schools throughout Croatia. Most respondents were female (N = 122), with university degrees (N = 72). The age range was between 24 and 61, and according to years of service they ranged from those newly employed to those nearing retirement.

The results show that the respondents considered as most important the following factors: the opportunity to apply their own knowledge and capabilities, autonomy and responsibility in their work, and a secure and stable future. Teachers were the least satisfied in relation to the following factors: participation in management and decision-making, the image of the job, and their salary.

Key words

Job motivation of teachers, EFL, teaching, quality of teaching.