

# Money and Career or Calling? Intrinsic vs. Extrinsic Work Orientations and Job Satisfaction of Croatian and Slovenian Teachers

Majda Rijavec<sup>1</sup>, Sonja Pečjak<sup>2</sup>, Lana Jurčec<sup>1</sup> and Polona Gradišek<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Teacher Education, University of Zagreb

<sup>2</sup>Faculty of Arts, University of Ljubljana

<sup>3</sup>Faculty of Education, University of Ljubljana

## Abstract

*The aim of the present study was to explore whether teachers can be classified into groups according to their work orientations (job, career and calling orientation), and to examine differences between teachers of two transitional countries, Croatia and Slovenia according to their work orientation profiles. Work-life questionnaire (Wrzesniewski et al., 1997) and one item measuring job satisfaction were administered to 345 primary school subject teachers, 171 from Croatia and 176 from Slovenia. Cluster analysis identified two clusters of teachers with different work orientation profiles: intrinsically oriented (higher calling orientation/lower job/career orientation) and extrinsically oriented teachers (lower calling orientation/higher job/career orientation). The percentage of teachers in both countries was higher in the intrinsically oriented group but more teachers belonged to this group in the Croatian than the Slovenian sample (83% vs. 68% respectively). In both samples intrinsically oriented teachers had higher level of job satisfaction. It was concluded that transition period did not make teachers shift from the intrinsic to extrinsic work orientation neither in Slovenia nor in Croatia. Further studies are needed to explain higher percentage of intrinsically oriented teachers in Croatia. Findings from previous studies of higher job satisfaction of teachers with a calling orientation were confirmed.*

**Key words:** job satisfaction; self-determination theory; teachers; transitional countries; work orientations.

## Introduction

The field of primary education is very demanding and teachers often experience high levels of job stress (Borg & Falzon, 1993; Brkić & Rijavec, 2011; Fontana & Abouserie, 1993) which negatively impacts their well-being and work engagement. Public perception of teachers is less and less favourable, material benefits are low, pressure from parents increases as well as the pressure to meet higher and higher expectations from public and school authorities (Moore-Johnson & Birkeland, 2003). So, why would anybody want to become a teacher? And why would anybody continue his/her teaching profession? Obviously, there must be motivating factors that lie behind choosing and staying in the teaching career and research in work orientations can provide some insights into these factors.

Previous studies have shown that people can have three distinct orientations to their work roles: jobs, careers and callings (Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler, & Tipton, 1985; Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997; Wrzesniewski, 2003).

Employees with a *job orientation* focus on financial rewards and necessity. Job is valuable only insofar as it enables fulfilment of lower level needs, such as safety, physiological and financial needs. For them the work is a source of material benefits to be enjoyed elsewhere. Their major interests and ambitions are not expressed through their work. That is why these individuals invest little of their self-identity in their work role. Employees with a *career orientation* focus on advancement and achievement. For them the work is a source of opportunities for individual accomplishments such as status, power, and self-esteem. While lower level needs are not unimportant for them, their major interest is on fulfilling their needs for achievement and accomplishment. Thus, these employees invest much more of their self-identity in their work role. The third category includes employees with a *calling orientation* who focus on socially-useful work. Material and social benefits may occur because of work, but for them, the real motivation is derived from the contribution they make to their community or the society as a whole. That is why these individuals are likely to have the greatest investment in their work role.

Studies showed that work regarded as a calling is the most rewarding. Positive relations between the presence of calling and life satisfaction among college students and working adults have been found (Duffy & Sedlacek, 2010; Peterson, Park, Hall, & Seligman, 2009; Steger & Dik, 2010; Wrzesniewski, et al., 1997). Regarding work as a calling offers a special fulfilment and meaning to one's work and positively affects various organizational variables such as job satisfaction and organizational commitment (Duffy, Dik, & Steger, 2011; Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012). Bellah et al. (1985) suggest that the effects of meaningful work are especially visible in occupations where individuals are constantly interacting with various social systems within an organisation, for example in teaching.

For the most part, research studies have used mainly a correlational method to examine relations between single work orientations and various personal and

organizational variables. Studies that used classification of participants revealed that all participants could not always be clearly identified as belonging to specific work orientation category (e.g. Cullen, 2013). This suggests the possibility that individuals can have multiple work orientations. Since there were no attempts to examine the possibility of combining work orientations to reveal possible specific profiles of employees, this was the first aim of the present research.

Within the framework of the Self-Determination Theory (SDT), Kasser and Ryan (1996, 2001) distinguish between intrinsic and extrinsic life aspirations. Intrinsic life aspirations involve emotional intimacy, community service, and personal growth, while the extrinsic ones include financial success, physical attractiveness, and social status. Intrinsic goals are inherently rewarding to pursue, presumably because they directly satisfy basic psychological needs such as relatedness, competence, and autonomy (Deci & Ryan, 2000). Thus, investment in, or success at intrinsic goals is associated with enhanced well-being. In contrast, extrinsic goals are primarily concerned with obtaining some reward or social praise; because they are typically a means to some other end or compensate for problems in need satisfaction, they are less likely to be inherently satisfying and do not enhance but often detract from well-being.

Work orientations may relate to described intrinsic/extrinsic distinction in a way that employees with a job and career orientation could be mainly extrinsically motivated at work (their focus is on financial success and status) while those with a calling orientation could mainly pursue intrinsic goals (emotional intimacy, community service, and personal growth). Therefore it could be expected that employees can be classified into two categories. One category should include employees with a higher calling orientation and a lower job and career orientation, and the other those with a higher job and career orientation and a lower calling orientation.

Participants in our study come from two transitional countries: Croatia and Slovenia. In these countries the transition process brought considerable economic hardship and increased stress for many people, including teachers. According to some theoretical perspectives, different kinds of threats can make people move from intrinsic goals towards extrinsic ones (Maslow, 1971; Buss, 2000). Kasser and Sheldon (2000) suggest that people who pursue financial goals might have underlying feeling of insecurity. It is possible that materialistic aspirations have been evolutionarily ingrained within humans to help them feel more secure and safe (Kasser et al., 2004). This could explain the relative importance of extrinsic goals for well-being in poorer countries (for review see Brdar, Rijavec, & Miljković, 2009).

This argumentation is in line with Inglehart's theory of post-materialism (Inglehart, 1977). He claims that people pursue various goals in a hierarchical order. Only after they meet survival needs like hunger, thirst or physical security they will strive for freedom and autonomy. In the times of scarcity, materialistic goals will have priority over post-materialistic goals, such as belonging, esteem, and intellectual satisfaction. This might be the reason why poorer countries tend to be more materialistic than

richer countries (Abramson & Inglehart, 2005). Generations raised in poor economic conditions hold more materialistic values than those raised in times of prosperity, and economic crisis generally increases people's materialistic aspirations. In the times of recession people may feel deprived and insecure, and focusing on materialistic goals can help them compensate for these feelings. During the times of economic prosperity people become more likely to value 'post-materialist' goals.

Brdar et al. (2009) suggest that intrinsic life goals may probably be affordable only for people who are well off enough. The meaning of financial success in transitional and poor countries may not necessarily be associated with purchase and consumption. On the contrary, it may bring opportunities and possibilities of self-expression and self-growth. Hall and Chandler (2004) also argue that economic factors also influence the ability to enact the calling. For example, during the time of recession, an individual may be unable to continue moving toward a calling if a recession hinders opportunities for growth. According to some research studies (Drucker, 1993; Hall, 2002) one of the major contextual factors in a person's career choice process is his/her socio-economic background, the degree of privilege and resources that are available to inform and support one's choices.

## **Research Questions and Hypotheses**

The aim of the first research question of the present study was to explore whether teachers can be classified into groups according to their work orientations. Two hypotheses were tested. One was that teachers could be classified into three distinct categories (job, career and calling orientation) as originally stated by the authors of the concept. Since previous studies did not always confirm this classification, the second hypothesis was also tested. According to self-determination theory teachers will be classified in two categories: intrinsic group (higher calling orientation and lower job and career orientation) and extrinsic group (higher job and career orientation and lower calling orientation).

The second question aimed to analyze the distribution of teachers in categories. Previous studies of teachers' work orientations are scarce and those in western countries suggest that majority of them rated teaching as a calling (Farkas et al., 2000; Priyadharshini & Robinson-Pant, 2003) while in some African countries minority of teachers had such orientation (Rothman & Hamukang'andu, 2013). As to our knowledge, research in work orientations in transitional European countries is non-existent. Since previous research suggests shift towards extrinsic motives in the times of recession, we predict that more teachers will belong to the extrinsic than the intrinsic group.

Thirdly, the differences in intrinsic and extrinsic groups of teachers in the two countries were assessed. Since Slovenia experienced slightly better economic situation in the transitional period, it was expected that Slovenian sample would include more teachers in the intrinsic group.

The fourth question was related to job satisfaction. According to previous research (Duffy et al., 2011; Duffy et al., 2012), it was expected that intrinsic group of teachers in both countries will have higher job satisfaction.

## Methods

### Participants

A questionnaire was administered to 345 primary school subject teachers, 171 from Croatia and 176 from Slovenia. In the Croatian sample 92 teachers came from Zagreb (the capital of Croatia) while 76 came from other areas. In the Slovenian sample 88 teachers were from Ljubljana (the capital of Slovenia) while 86 came from other areas.

### Procedure

Questionnaires were administered to teachers by a trained research assistant during regular school meetings at the end of the school year.

### Instruments

#### Work-life Questionnaire (Wrzesniewski et al., 1997)

To measure orientation toward work, participants were provided with three brief scenarios describing individuals who approached work as a job, a profession, or a calling. Here are excerpts from each scenario:

Job orientation - Person A works primarily to earn enough money to support her life outside of her job. If she was financially secure, she would no longer continue with her current line of work, but would really rather do something else instead.

Career orientation - Person B basically enjoys her work, but does not expect to be in her current job 5 years from now. Instead, she plans to move on to a better, higher level job.

Calling orientation - Person C's work is one of the most important parts of her life. She is very pleased that she is in this line of work. Because what she does for a living is a vital part of who she is, it is one of the first things she tells people about herself.

For each scenario, they used a 1–4 scale to indicate how much they were like the person described, from 1 *not at all like me* through 4 *very much like me*.

The authors of this questionnaire developed 18 true-false items questionnaire measuring job, career and calling orientation (Wrzesniewski et al., 1997). The results revealed that the correlations of true-false items with their corresponding scenario ratings were generally significant and substantial. It was concluded that it is easy for most people to assign themselves to one of the three dimensions - Job, Career, or Calling, based on the degree of agreement with three scenarios representing the three work-relations. That is why scenarios were also used in our study.

Slovenian participants rated their satisfaction with work on a 7-point scale, from 1 *completely dissatisfied* through 4 *neither satisfied nor dissatisfied* to 7 *completely satisfied*. Croatian participants rated their satisfaction with work on a 5-point scale, from 1 *completely dissatisfied* through 3 *neither satisfied nor dissatisfied* to 5 *completely satisfied*.

## Data Analysis

The statistical analyses were carried out by means of the SPSS19 program. Cluster analysis was performed in order to assess whether participants can be classified into groups according to their work orientations. Chi-square test was used to assess differences in the frequencies of teachers in different groups in the two countries. Finally, differences in job satisfaction between teachers in different groups were assessed using t-test.

## Results

Mean values and standard deviations for three work orientations as well as intercorrelations between these variables are presented in Table 1.

Table 1

*Means, standard deviations and correlations between work orientation subscales*

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3
Job orientation	1.64	.75	1.00	.11*	-.44**
Career orientation	2.17	.83		1.00	-.08
Calling orientation	3.01	.77			1.00

For the whole sample, the highest ratings were for the calling orientation, followed by the career orientation, while the lowest ratings were for the job orientation. Job and career orientation are positively related, while there is a negative correlation between job and calling orientation.

### **Work Orientations Profile Groups**

Before conducting the cluster analysis, data were screened for the presence of outliers. There were no extreme univariate outliers ( $z > 3.5$ ) on the work orientation variables and no significant ( $p < 0.001$ ) multivariate outliers according to the Mahalanobis D2 measure on the variables to be clustered.

A K-Means cluster analysis was used to classify teachers into groups on the basis of their work orientations. Cluster analysis categorized teachers (without taking into account national membership) by maximizing dissimilarity, in terms of Euclidean distances, between categories and similarity within categories. Solutions with three and two clusters were performed.

Initially, a three-group solution was extracted in order to assess whether teachers could be categorized as clearly belonging to either of the three groups – high job orientation (but low career and calling orientation), high career orientation (but low job and calling orientation) and high calling orientation (but low job and career orientation). The results did not support this typology. The first cluster included teachers with a high calling orientation and a low job and career orientation. Teachers in the second cluster had higher scores both on the job and career orientation but low on the calling orientation. The third cluster had only 49 participants and was not characterized specifically by any work orientation. These teachers had very low career orientation, low calling orientation and weak job orientation.

The two-cluster solution supported our hypothesis that teachers can be categorized into two groups: intrinsically oriented and extrinsically oriented teachers.

The means of a job, career, and calling orientation in the two groups are presented in Table 2. The first group was named *intrinsically oriented teachers*, as they had the highest score on the calling orientation and low scores on both job and career orientations. The second group, *extrinsically oriented teachers*, had higher scores on both job and career orientations but lower scores on the calling orientation.

Table 2

Scores for the work orientation profile groups on the job, career and calling subscales (standardized data in parentheses)

	Groups				F	p	$\eta^2$
	intrinsically oriented teachers		extrinsically oriented teachers				
	M	z	M	z			
job orientation	1.30	(-.44)	2.40	(.97)	231.26 (256.37)	.000 (.000)	.40 .40
career orientation	1.90	(-.23)	2.70	(.54)	85.30 (50.30)	.000 (.000)	.20 .25
calling orientation	3.30	(.43)	2.30	(-.91)	179.84 (228.90)	.000 (.000)	.34 .34
N	242	(240)	103	(105)			
%	70.1%	(69.6%)	29.9%	(30.4%)			

Participants were grouped in the clusters as follows: 70.1% (69.6% for the standardized data) as *intrinsically oriented teachers* and 29.9% (30.4% for the standardized data) as *extrinsically oriented teachers*. Group means differed strongly for all three measures. This is to be expected because cluster analysis maximizes the differences between groups. Although the F values as such are not informative, their relative sizes as well as effect sizes can be compared. The differences were the greatest for the job orientation,  $F(1, 343)=231.26, p<.000, \eta = .40$ , and  $F(1, 343)=256.37, p<.000, \eta^2=.40$ , for raw and standardized data, respectively.

### ***Distribution of Intrinsically and Extrinsically Oriented Teachers within Two Countries***

Next, distributions of groups within countries were compared in order to study within-nation variability. For the two countries, distribution of participants in two groups is presented in Table 3.

Table 3

Distribution of intrinsically and extrinsically oriented teachers in the two countries

	intrinsically oriented teachers	extrinsically oriented teachers
Croatia	145 83.3%	29 16.7%
Slovenia	119 68.4%	55 31.6%
Chi-square	10.608; p=.001	

A chi-square test revealed that the relationship between the groups of teachers and national affiliations was highly significant,  $\chi^2=10.608$ ,  $df=1$ ,  $p<.001$ . There were more intrinsically oriented teachers in the Croatian than in the Slovenian sample.

### **Work Orientations and Job Satisfaction**

The differences in job satisfaction between intrinsically and extrinsically oriented teachers in the two countries are presented in Table 4.

Table 4

*Differences in job satisfaction between intrinsically and extrinsically oriented teachers in the two countries*

	intrinsically oriented teachers		extrinsically oriented teachers		t-test	p
	M	SD	M	SD		
Croatia (5point scale)	4.1	.55	3.07	1.16	4.996	.000
Slovenia (7 point scale)	5.98	.84	5.34	.97	3.900	.000

In both samples intrinsically oriented teachers had higher job satisfaction than the extrinsically oriented ones.

## **Discussion**

This study addressed within- and between-country variation of work orientations with measures of job, career and calling for Croatia and Slovenia.

A cluster analysis revealed two combinations of work orientations: *intrinsically and extrinsically oriented teachers*. *Intrinsically oriented teachers* had higher score on calling orientation and lower scores on both job and career orientations. The second group, *extrinsically oriented teachers*, had higher scores on both job and career orientations but lower scores on the calling orientation. Teachers who see their work as a calling are less prone to see it as a job or career, while those who do not see it as a calling tend to perceive it as a job and career. The results support the assumptions derived from the SDT that job and career orientation reflect extrinsic in contrast to the calling orientation which reflects intrinsic motivation. Job and career orientations correspond to extrinsic life aspirations (financial benefits and status) in the STD theory while the calling orientation corresponds to intrinsic aspirations (such as community service).

The percentage of teachers in both countries was higher in the intrinsically oriented group indicating that due to economic hardship in the transition period and recession, the majority of teachers are still intrinsically oriented. So, in spite of bad economic times most teachers regard their job as a calling reflecting intrinsic life aspiration and, in terms of the aforementioned Inglehart's theory, post-materialistic goals. Of course, these findings should be interpreted with caution since we have no data before the transition period to compare with. It is possible that in the period before the transition even more teachers regarded their work as a calling. However, the transition period did not make teachers shift from the intrinsic to extrinsic work orientation.



It seems that teachers have the calling work orientation more frequently than individuals in other professions. Farkas and his collaborators (Farkas, Johnson, & Foleno, 2000) found that 40% of young adults say they fell into their current career by chance, whereas just 12% of teachers say they ended up in education by chance. The same study revealed that high percentage of teachers who are in training or teachers beginners claim that they want a job where they can make a difference. Also, 86% of participants felt that teaching is a profession which requires a sense of mission, and that those without a true sense of calling should not choose the teaching profession. Study by Priyadharshini and Robinson-Pant (2003) suggests that the intrinsic features of teaching prevail over the extrinsic ones by offering a sense of belonging to a community.

Although majority of both Croatian and Slovenian teachers belonged to the cluster with a higher calling orientation and lower job/career orientation, the difference between them was statistically significant. In the Croatian sample 83% of the teachers belong to this cluster compared to 68% in the Slovenian sample. It is difficult to explain this difference without further studies, but one hypothesis seems plausible.

During the last three years Slovenian teachers have experienced a decline in the quality of their working conditions and this might have contributed to the shift from the more to less intrinsic orientation. The reasons are cumulative and interactive. To name some of them, there have been constant changes in the field of education in Slovenia since the national reform of primary and secondary school system in the 1999. New solutions are changed by the authorities before teachers can adapt to them. Such perpetual changes demand a great amount of adaptation to novelty which can result in negative impacts on the teaching itself. An example is a change of curricula in 2011. Due to curriculum overload teachers hardly use active teaching methods, although they are clearly aware of the motivational and cognitive benefits of such teaching. Also, the concept of inclusion poses new challenges to Slovenian teachers: in regular classes there are many children with special needs who need additional assistance and modified curricula. Teachers often lack the special-didactics knowledge and need to seek new ways of teaching and knowledge assessment by themselves. Namely, due to austerity measures there are rare possibilities for teachers to receive additional training or even regular in-service education. In addition, the achievements on the national external assessments at the end of the primary school do not have any selective function for children and therefore teachers perceive them as an external control of their work. Another possible reason for the estimated decline in the intrinsic orientation of Slovenian teachers is the worsening of the teachers' social status. Not only are the salaries relatively low in comparison with other professions, but there is also limited access to in-service education, which should be an important part of every teacher's work.

Provisional data from Eurydice (EC, 2012) show that the economic crisis has had a different impact on education and training systems in various Member States. In the

period from 2007 to 2010, for example, some countries have seen a drop in general government expenditure on education, some have shown stability, while others have seen a rise. In the period from 2010 to 2012, budgets for school education decreased both in Croatia and Slovenia. However, Slovenia is among the countries that are the worst affected by budget restrictions and austerity measures, while teachers' salaries in Croatia have fallen slightly or stayed the same.

Of course, other explanations of the difference in the intrinsic orientation between Croatian and Slovenian teachers are possible as well. It is possible that in Croatia, because of very low salaries and fewer possibilities for promotion for a longer period of time than in Slovenia, more teachers with job/career orientation have left the profession. Naturally, both explanations are only hypotheses that need further studies.

In addition to these findings, it was found for both countries that intrinsically oriented teachers have higher job satisfaction than the extrinsically oriented ones. Research suggests that experiencing work as a calling is associated with a series of psychological benefits, including job satisfaction (Duffy et al., 2012; Wrzesniewski et al., 1997).

## **Conclusions**

To the best of our knowledge, this is the first study exploring work orientations of teachers in European transitional countries. Results of the study have significant theoretical and practical contributions.

From the theoretical perspective, the present findings have significant contribution in the sense that they confirm typology of teachers according to their work orientations reflecting intrinsic/extrinsic distinction derived from the SDT. In addition to that, it seems that hypothesis drawn from Inglehart's theory of post-materialism of shifting work orientations from the intrinsic to extrinsic in the period of crisis is not valid for primary school teachers in transitional countries. Future studies are needed in order to investigate factors that determine work orientations of teachers and other professions in transitional countries.

The findings of this research demonstrate also that teachers who think about their work as a 'calling', rather than a 'career' or a 'job', tend to have higher job satisfaction. In order to facilitate teachers' job satisfaction, principles and organizational cultures might do well to promote intrinsic work orientation (calling), while simultaneously decreasing the importance of extrinsic work orientations (job and career).

## **Limitations of the Study**

Despite the above contributions, the results of this study need to be considered in light of a number of limitations.

First, its results are very sample-dependent since cluster analysis was applied. This is a person-centered and data derived method which was used in this study to identify different types of teachers based on their work orientations. This approach has the

advantage of not pre-imposing a certain pattern on the data, but rather reflecting the actual nature of the data. However, this also implies that replication with other samples is important for supporting the generalizability of the present results.

Second, all of the measures were self-reports, and thus susceptible to common method variance. Future studies should consider using alternative sources of data, such as informant reports from friends, colleagues, or principals.

## References

- Abramson, P. R., & Inglehart, R. (1995). *Value change in global perspective*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart*. Berkeley: University of California Press.
- Borg, M. G., & Falzon, J. M. (1993). Determinants of occupational stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 2, 119-130.
- Brdar, I., Rijavec, M., & Miljković, D. (2009). Life goals and well-being: Are extrinsic aspirations always detrimental to well-being? *Psiholgijske teme*, 18, 303-316.
- Brkić, I., & Rijavec, M. (2011). Izvori stresa, suočavanje sa stresom i životno zadovoljstvo učitelja razredne i predmetne nastave. *Napredak*, 152(2), 211-225.
- Buss, D. M. (2000). The evolution of happiness. *American Psychologist*, 55, 15-23. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.15>
- Cullen, J. G. (2013). *Beliefs about work and beliefs about groupwork: Exploring the relationship*. Unpublished working paper.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the selfdetermination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268. [http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Drucker, P. F. (1993). *Postcapitalist society*. New York: Harper Collin.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59, 27-41. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00128.x>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210-218. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.013>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50-59. <http://dx.doi.org/10.1037/a0026129>

- European Commission (2012). *Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes*. Strasbourg, 20.11.2012. SWD (2012) 374 final /online/. Retrieved in September 2013 from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2012:0374:FIN:EN:PDF>
- Farkas, S., Johnson, J., & Foleno, T. (2000). A Sense of Calling. *Public Agenda*, 1-16.
- Fontana, D., & Abouserie, R. (1993). Stress levels, gender and personality factors in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 261-270. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8279.1993.tb01056.x>
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Inglehart, R. (1977). *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles among Western Publics*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 280–287. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167296223006>
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (2001). Be careful what you wish for: Optimal functioning and the relative attainment of intrinsic and extrinsic goals. In P. Schmuck, & K. M. Sheldon (Eds.), *Life goals and well-being* (pp. 116-131). Seattle, Toronto, Bern, Göttingen: Hogrefe and Huber Publishers.
- Kasser, T., & Sheldon, K. M. (2000). Of wealth and death: Materialism, mortality salience, and consumption behavior. *Psychological Science*, 11, 352–355. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-9280.00269>
- Kasser, T., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Sheldon, K. M. (2004). Materialistic values: Their causes and consequences. In T. Kasser, & A. Kanner (Eds.), *Psychology and consumer culture: The struggle for a good life in a materialistic world* (pp. 11–28). Washington, D.C.: American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/10658-002>
- Maslow, A. (1971). *The farther reaches of human nature*. New York: Viking press.
- Moore-Johnson, S., & Birkeland, S. (2003). Pursuing a “Sense of Success”: New Teachers Explain Their Career Decisions. *American Educational Research Journal*, 40(3), 581-602. <http://dx.doi.org/10.3102/00028312040003581>
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 161-172. <http://dx.doi.org/10.1002/job.584>
- Priyadharshini, E., & Robinson-Pant, A. (2003). The Attractions of Teaching: an investigation into why people change careers to teach. *Journal of Education for Teaching*, 29(2), 95-111. <http://dx.doi.org/10.1080/0260747032000092639>
- Rothmann, S., & Hamukang’andu, L. (2013). Callings, work role fit, psychological meaningfulness and work engagement among teachers in Zambia. *South African Journal of Education*, 33(2) 1-16. <http://dx.doi.org/10.15700/saje.v33n2a699>
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Page (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 131–142). Oxford, England: Oxford University Press.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 296–308). San Francisco: Berrett- Koehler.

Wrzesniewski, A., McCauley, C. R., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21–33. <http://dx.doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

---

**Majda Rijavec**

Department for Psychology  
Faculty of Teacher Education  
University of Zagreb  
Savska cesta 77, 10000 Zagreb, Croatia  
majda.rijavec@ufzg.hr

**Sonja Pečjak**

Faculty of Arts  
University of Ljubljana  
Aškerčeva 2, 1000 Ljubljana, Slovenia  
sonja.pecjak@ff.uni-lj.si

**Lana Jurčec**

Department for Psychology  
Faculty of Teacher Education  
University of Zagreb  
Savska cesta 77, 10000 Zagreb, Croatia  
lana.jurcec@ufzg.hr

**Polona Gradišek**

Faculty of Education  
University of Ljubljana  
Kardeljeva ploščad 16, 1000 Ljubljana, Slovenia  
Polona.Gradisek@pef.uni-lj.si

# Novac i karijera ili životni poziv? Intrinzične vs. ekstrinzične radne orijentacije i zadovoljstvo poslom hrvatskih i slovenskih učitelja

---

## Sažetak

*Cilj ovog istraživanja bio je provjeriti mogu li se učitelji klasificirati u grupe prema svojim radnim orijentacijama (posao, karijera i životni poziv) te ispitati razlike između učitelja u dvije tranzicijske zemlje, Hrvatskoj i Sloveniji, u profilima radnih orijentacija.*

*U istraživanju je sudjelovalo 345 učitelja osnovne škole (171 iz Hrvatske i 176 iz Slovenije) koji su ispunili Upitnik radnih orijentacija (Work-life questionnaire (Wrzesniewski i sur. 1997) i procijenili svoje opće zadovoljstvo poslom.*

*Klaster analizom identificirana su dva klastera učitelja s različitim profilima radnih orijentacija: intrinzično orijentirani (veća orijentacija na životni poziv/manja orijentacija na posao i karijeru) i ekstrinzično orijentirani učitelji (manja orijentacija na životni poziv/veća orijentacija na posao i karijeru). Postotak učitelja u obje države bio je veći u intrinzično orijentiranoj grupi, ali je više učitelja pripadalo intrinzičnoj grupi u Hrvatskoj nego u Sloveniji (83% vs. 68%). U oba uzorka intrinzično orijentirani učitelji bili su zadovoljniji poslom.*

*Zaključeno je da u razdoblju tranzicije ni u Hrvatskoj ni u Sloveniji nije došlo do pomaka od intrinzičnih prema ekstrinzičnim radnim orijentacijama. Potrebna su dodatna istraživanja kako bi se objasnio veći postotak intrinzično orijentiranih učitelja u Hrvatskoj. Potvrđeni su rezultati prethodnih istraživanja o većem zadovoljstvu poslom učitelja s radnom orijentacijom na životni poziv.*

**Ključne riječi:** radne orijentacije; teorija samodeterminacije; tranzicijske zemlje; učitelji; zadovoljstvo poslom.

## Uvod

Područje primarnog obrazovanja vrlo je zahtjevno i učitelji često doživljavaju veliku količinu stresa (Borg i Falzon, 1993; Brkić i Rijavec, 2011; Fontana i Abouserie, 1993), što negativno utječe na njihovu dobrobit i angažiranost na poslu. Percepcija učitelja od javnosti sve je nepovoljnija, materijalna primanja su loša, pritisak roditelja raste, kao i

pritisak javnosti i školskih vlasti da se zadovolje njihova sve veća očekivanja (Moore-Johnson i Birkeland, 2003). Zašto bi onda itko uopće želio postati učitelj? I zašto bi netko ostao u toj profesiji? Očito je da moraju postojati motivacijski faktori koji se nalaze u osnovi izbora učiteljske profesije i ostajanja u njoj, a istraživanja u području radnih orijentacija mogu nam pružiti neki uvid u te čimbenike.

Dosadašnja istraživanja pokazala su da ljudi mogu imati tri različite orijentacije prema svojim radnim ulogama: mogu ih shvaćati kao posao, kao karijeru i kao životni poziv (Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler, i Tipton, 1985; Wrzesniewski, McCauley, Rozin, i Schwartz, 1997; Wrzesniewski, 2003).

Zaposlenici koji imaju *orijentaciju na posao* rade zbog novca i zato što moraju. Posao im je važan samo zato jer im omogućuje zadovoljenje potreba nižeg reda kao što su sigurnost, fiziološke i financijske potrebe. Za njih je posao izvor materijalnih sredstava koja im omogućuju da uživaju u nekom drugom području života. Njihovi glavni interesi i ambicije nisu vezani uz posao. Zbog toga je njihova radna uloga slabo povezana s njihovim osobnim identitetom. Zaposlenici s *orijentacijom na karijeru* usmjereni su na napredovanje i postignuće. Za njih je posao izvor mogućnosti za osobna postignuća kao što su status, moć i samopoštovanje. Iako im potrebe nižeg reda nisu nevažne, glavni interes im je ipak ispunjenje potreba za postignućem i uspjehom. Zbog toga uz posao vežu puno veći dio svog osobnog identiteta. Treća kategorija uključuje zaposlenike koji na posao gledaju kao na *životni poziv*. Posao im nosi materijalne i socijalne beneficije, ali prava motivacija za njih proizlazi iz doprinosa zajednici ili društvu. Zbog toga je za njih posao u velikoj mjeri povezan s njihovim osobnim identitetom.

Istraživanja su pokazala da shvaćanje posla kao životnog poziva ima najviše pozitivnih posljedica. Utvrđena je pozitivna povezanost između postojanja poziva i životnog zadovoljstva i kod studenata i kod zaposlenih odraslih ljudi (Duffy i Sedlacek, 2010; Peterson, Park, Hall, i Seligman, 2009; Steger i Dik, 2010; Wrzesniewski, i sur. 1997). Shvaćanje posla kao životnog poziva omogućava ispunjenje u poslu i daje mu smisao te pozitivno utječe na različite organizacijske varijable poput zadovoljstva poslom ili lojalnosti organizaciji (Duffy, Dik, i Steger, 2011; Duffy, Bott, Allan, Torrey, i Dik, 2012). Bellah (Bellah i sur., 1985) tvrdi da su učinci smislenog posla posebno vidljivi u zanimanjima u kojima su pojedinci u stalnoj interakciji s različitim socijalnim sustavima unutar organizacije, kao što je to primjerice slučaj kod učiteljskog posla.

Većina istraživača koristila se korelacijskom metodom kako bi se ispitali odnosi između pojedinih radnih orijentacija ili njihova povezanost s različitim individualnim i organizacijskim varijablama. Istraživanja u kojima se koristila klasifikacija ispitanika pokazala su da se svi sudionici nisu uvijek mogli jasno klasificirati u jednu kategoriju (primjerice, Cullen, 2013). To ukazuje na mogućnost da ljudi mogu imati višestruke radne orijentacije. Kako do sada nije bilo pokušaja istraživanja kombinacija radnih orijentacija s ciljem otkrivanja mogućih specifičnih profila zaposlenika to je bio prvi cilj ovog istraživanja.



U okviru teorije samodeterminacije (eng. *Self-Determination Theory*) Kasser i Ryan (1996, 2001) razlikuju intrinzične i ekstrinzične životne aspiracije. Intrinzične životne aspiracije uključuju emocionalnu bliskost, doprinos zajednici i osobni rast i razvoj, a ekstrinzične se odnose na financijski uspjeh, tjelesnu privlačnost i socijalni status. Slijeđenje intrinzičnih ciljeva samo po sebi izaziva zadovoljstvo, a pretpostavlja se da je to zbog toga što direktno zadovoljavaju temeljne psihološke potrebe kao što su povezanost, kompetentnost i autonomija (Deci i Ryan, 2000). Tako je ulaganje u intrinzične ciljeve ili uspjeh u njihovu ostvarivanju povezano s većom razinom dobiti. Suprotno tome ekstrinzični ciljevi primarno su vezani uz dobivanje neke nagrade ili pohvale. Kako su oni uglavnom sredstvo za ostvarenje nekog drugog cilja ili za kompenzaciju problema nastalih u zadovoljenju potreba, manje je vjerojatno da će sami po sebi izazivati zadovoljstvo pa stoga ne povećavaju, a nekad i smanjuju dobit.

Radne orijentacije mogu se povezati sa navedenom distinkcijom intrinzičnih/ekstrinzičnih ciljeva tako da su zaposlenici s orijentacijom na posao i karijeru vjerojatno više ekstrinzično motivirani (usmjereni na financijski uspjeh i status), a oni koji posao shvaćaju kao životni poziv vjerojatno u većoj mjeri slijede intrinzične ciljeve (emocionalnu bliskost, pomaganje zajednici i osobni rast i razvoj). Stoga se može očekivati da zaposlenici mogu biti kategorizirani u dvije kategorije. Jedna kategorija uključivala bi zaposlenike s većom orijentacijom na životni poziv i manjom orijentacijom na posao i karijeru, a druga bi uključivala zaposlenike s visokom orijentacijom na posao i karijeru i nižom orijentacijom na životni poziv.

Sudionici našeg istraživanja dolaze iz dvije tranzicijske zemlje: Hrvatske i Slovenije. U tim je državama proces tranzicije doveo do mnogobrojnih ekonomskih problema i povećanog stresa kod velikog broja ljudi, uključujući učitelje. Prema nekim teorijama različite vrste prijetnji mogu dovesti do toga da ljudi svoje intrinzične životne ciljeve zamijene ekstrinzičnima (Maslow, 1971; Buss, 2000). Kasser i Sheldon (2000) pretpostavljaju da se u osnovi stremljenja financijskim ciljevima možda nalazi osjećaj nesigurnosti. Moguće je da su materijalističke aspiracije evolucijski ukorijenjene u ljudsku prirodu kako bi nam pomogle da se osjećamo sigurnije (Kasser i sur., 2004). To može objasniti relativnu važnost ekstrinzičnih životnih ciljeva za dobit u siromašnijim zemljama (za pregled vidi Brdar, Rijavec, i Miljković, 2009). To je u skladu i s Inglehartovom teorijom postmaterijalizma (Inglehart, 1977). On navodi da ljudi slijede ciljeve prema određenom hijerarhijskom redu. Tek kad su zadovoljene potrebe za preživljavanjem kao što su glad, žeđ i tjelesna sigurnost ljudi će stremiti slobodi i autonomiji. U vrijeme krize, materijalistički ciljevi imat će prioritet pred postmaterijalističkim kao što su pripadnost, poštovanje i intelektualno zadovoljstvo. To može biti razlog zašto su ljudi u siromašnijim zemljama više materijalistički orijentirani nego ljudi u bogatim zemljama (Abramson i Inglehart, 2005). Generacije odrasle u lošim ekonomskim uvjetima također imaju više izražene materijalističke vrijednosti nego one odrasle u doba prosperiteta, a ekonomske krize općenito



povećavaju materijalne aspiracije ljudi. U vremenima recesije ljudi se mogu osjećati deprimiranima i nesigurnima, a usmjeravanje na materijalističke ciljeve može im pomoći da te osjećaje kompenziraju. U vrijeme ekonomskog prosperiteta ljudi u većoj mjeri vrednuju postmaterijalističke ciljeve.

Brdar pretpostavlja da intrinzični životni ciljevi mogu vjerojatno biti dostupni samo ljudima koji su materijalno dobro osigurani (Brdar i sur., 2009). Značenje financijskog uspjeha u tranzicijskim i siromašnijim zemljama ne mora nužno biti vezano uz kupovanje i potrošnju. Suprotno tome, financijski uspjeh može osigurati mogućnosti za samoizražavanje i samorazvoj. Hall i Chandler (2004) također tvrde da ekonomski čimbenici utječu i na našu sposobnost ispunjavanja životnog poziva. Primjerice, u vrijeme recesije osoba možda nije u mogućnosti slijediti svoj životni poziv ako je recesija sprečava u samorazvoju. Prema nekim istraživanjima (Drucker, 1993; Hall, 2002) jedan od glavnih kontekstualnih čimbenika u procesu izbora karijere jest socioekonomski status pojedinca i količina resursa koji su mu dostupni kad su u pitanju potrebne informacije za donošenje odluke.

### ***Istraživačka pitanja i hipoteze***

Prvi problem ovog istraživanja bio je utvrditi mogu li se učitelji prema svojim radnim orijentacijama klasificirati u grupe. Testirale su se dvije hipoteze. Prema prvoj hipotezi učitelji se mogu klasificirati u tri odvojene kategorije (posao, karijera i životni poziv), kao što originalno predviđaju autori koncepta. Prema drugoj hipotezi učitelji će se, prema postavkama teorije samodeterminacije, moći kategorizirati u dvije kategorije: intrinzična grupa (veća orijentacija na životni poziv i manja orijentacija na posao i karijeru) i ekstrinzična grupa (veća orijentacija na posao i karijeru i manja na životni poziv).

Drugi problem bio je analizirati raspodjelu učitelja u kategorije. Dosadašnja su istraživanja radnih orijentacija učitelja vrlo rijetka. Ona provedena u zapadnim zemljama pokazuju da većina učitelja svoj posao shvaća kao životni poziv (Farkas i sur., 2000; Priyadharshini i Robinson-Pant, 2003), a u nekim afričkim zemljama manjina učitelja ima takvu orijentaciju (Rothman i Hamukang'andu, 2013). Prema našim spoznajama, do sada nije bilo istraživanja o radnim orijentacijama učitelja u tranzicijskim europskim zemljama. Kako prethodna istraživanja pokazuju da se ljudi u vremenu recesije okreću ekstrinzičnim ciljevima, pretpostavili smo da će više učitelja biti u ekstrinzičnoj nego u intrinzičnoj grupi.

Treće, istražene su razlike u broju intrinzično i ekstrinzično orijentiranih učitelja u Hrvatskoj i Sloveniji. Kako je Slovenija u vrijeme tranzicije bila u nešto povoljnijoj situaciji nego Hrvatska, očekivali smo da će u Sloveniji biti više intrinzično orijentiranih učitelja nego u Hrvatskoj.

Četvrti problem bio je vezan uz zadovoljstvo poslom. Prema dosadašnjim istraživanjima (Duffy i sur., 2011; Duffy i sur., 2012), očekivali smo da će intrinzično orijentirani učitelji u obje zemlje biti zadovoljniji poslom nego oni koji su ekstrinzično orijentirani.

## **Metoda**

### **Sudionici**

U istraživanju je sudjelovalo 345 učitelja predmetne nastave, 171 iz Hrvatske i 176 iz Slovenije. 92 učitelja iz Hrvatske bili su iz Zagreba, a 76 iz drugih područja. U slovenskom uzorku je 88 učitelja bilo iz Ljubljane, a 86 ih je bilo iz drugih područja.

### **Postupak**

Upitnik je primijenjen za vrijeme redovitih učiteljskih vijeća na kraju školske godine, a ispitivanje je vodio osposobljeni ispitivač.

### **Instrumenti**

#### **Upitnik radnih orijentacija (Work-Life Questionnaire, Wrzesniewski i sur. 1997)**

Za mjerenje radnih orijentacija sudionici su dobili tri kratka scenarija u kojima su opisani pojedinci s orijentacijom na posao, karijeru i životni poziv. Ovdje su odlomci iz svakog scenarija:

Orijentacija na posao – Osoba A primarno radi kako bi zaradila novac za život. Da je financijski osigurana, ne bi više radila posao koji trenutno radi, nego bi se radije bavila nečim drugim.

Orijentacija na karijeru – Osoba B uglavnom uživa u svom poslu, ali ne očekuje da će ga raditi i za pet godina. Umjesto toga, planira naći neki drugi, bolji posao.

Orijentacija na životni poziv – Za osobu C posao je jedna od najvažnijih stvari u životu. Jako joj je drago što radi upravo taj posao. Kako joj je posao vrlo važan dio identiteta, to je jedna od prvih stvari koje drugima kaže o sebi.

Sudionici su na skali od 4 stupnja (1 – uopće se ne odnosi na mene; 4 – u potpunosti se odnosi na mene) procjenjivali koliko su slični osobi opisanoj u scenariju.

Sudionici iz Slovenije procjenjivali su svoje zadovoljstvo poslom na skali od 7 stupnjeva (1 – u potpunosti nezadovoljan, preko 4 – ni zadovoljan ni nezadovoljan do 7 – u potpunosti zadovoljan). Sudionici iz Hrvatske procjenjivali su svoje zadovoljstvo poslom na skali od pet stupnjeva (1 – u potpunosti nezadovoljan preko 3 – ni zadovoljan ni nezadovoljan do 5 – u potpunosti zadovoljan).

### **Analiza podataka**

Statističke analize provedene su s pomoću statističkog programa SPSS19. Za provjeru mogu li se sudionici klasificirati u grupe prema svojim radnim orijentacijama korištena je klaster analiza. Hi kvadrat test korišten je za testiranje razlika u frekvenciji učitelja u različitim grupama između dviju država. Razlike u zadovoljstvu poslom između različitih grupa učitelja testirane su t – testom.

## **Rezultati**

Aritmetičke sredine i standardne devijacije za tri radne orijentacije kao i njihove međusobne korelacije prikazane su u Tablici 1.

Tablica 1

Na cijelom uzorku najveće procjene bile su za orijentaciju na životni poziv, zatim za orijentaciju na karijeru, a najniže su procjene bile za orijentaciju na posao. Orijehtacija na posao i karijeru bile su pozitivno korelirane, a orijentacija na posao i orijentacija na životni poziv bile su u negativnoj korelaciji.

### **Profil grupa prema radnim orijentacijama**

Prije provođenja klaster analize provjereno je ima li među sudionicima onih koji iznimno odstupaju. Nije pronađen ni jedan sudionik s ekstremnim rezultatom ( $z > 3,5$ ) ni na jednoj radnoj orijentaciji. Također, nije bilo značajnih ( $P < 0,001$ ) multivarijantnih ekstremnih rezultata prema Mahalanobis D2 vrijednosti na varijablama na kojima se izvodila klaster analiza.

K-means cluster analiza koristila se za klasifikaciju učitelja u grupe na temelju njihovih radnih orijentacija. Klaster analiza kategorizira učitelje (bez uzimanja u obzir države u kojoj žive) maksimalizirajući razlike, u terminima euklidskih udaljenosti, između kategorija i sličnosti unutar kategorije. Klaster analizom sudionici su kategorizirani u dvije, odnosno tri grupe.

Prvom klaster analizom provjeravalo se mogu li se učitelji jasno podijeliti u tri grupe – one koji imaju visoku orijentaciju na posao (ali nisku orijentaciju na karijeru i životni poziv), visoku orijentaciju na karijeru (ali nisku orijentaciju na posao i životni poziv) i visoku orijentaciju na životni poziv (ali nisku orijentaciju na posao i karijeru). Rezultati klaster analize nisu potvrdili tu tipologiju. Prvi klaster uključivao je učitelje s visokom orijentacijom na životni poziv i niskom orijentacijom na karijeru i posao. Učitelji u drugom klasteru imali su više izraženu orijentaciju na posao i karijeru, a manje na životni poziv. U trećem klasteru bilo je samo 49 učitelja koji nisu imali posebno izraženu ni jednu radnu orijentaciju, a imali su nisku orijentaciju i na posao, i na karijeru, i na životni poziv.

Klaster analiza koja je uključivala rješenje s dvije grupe potvrdila je hipotezu da se učitelji mogu smisljeno kategorizirati u dvije grupe: intrinzično i ekstrinzično orijentirani učitelji.

Aritmetičke sredine za orijentaciju na posao, karijeru i životni poziv u te dvije grupe prikazane su u Tablici 2. Prva grupa nazvana je *intrinzično orijentirani učitelji* jer su imali najviše rezultate na orijentaciji na životni poziv, a niže na orijentacijama na posao i karijeru. Druga grupa, ekstrinzično orijentirani učitelji, imala je više rezultate na orijentacijama na posao i karijeru, a niže na orijentaciji na životni poziv.

Tablica 2

Sudionici su bili grupirani u klastere na sljedeći način: 70,1% (69,6% za standardizirane podatke) kao *intrinzično orijentirani učitelji* 29,9% (30,4% za standardizirane podatke) kao *ekstrinzično orijentirani učitelji*. Aritmetičke sredine grupa značajno su se razlikovale za sve tri mjere radnih orijentacija. To je očekivano

jer klaster analiza maksimalizira razlike između grupa. Iako zbog toga F omjeri nisu značajna informacija, može se usporediti njihova relativna veličina, kao i veličina utjecaja. Razlike su bile najveće za orijentaciju na posao,  $F(1, 343) = 231,26$ ,  $p < ,000$ ,  $\eta^2 = ,40$ , i  $F(1, 343) = 256,37$ ,  $p < ,000$ ,  $\eta^2 = ,40$ , za sirove i standardizirane podatke.

### ***Distribucija intrinzično i ekstrinzično orijentiranih učitelja u Hrvatskoj i Sloveniji***

U idućem koraku uspoređene su distribucije učitelja u dvije države. Distribucije su prikazane u Tablici 3.

Tablica 3

Hi-kvadrat test pokazao je da se Slovenija i Hrvatska značajno razlikuju po frekvenciji učitelja u dvije grupe ( $\chi^2 = 10,608$ ,  $df=1$ ,  $p < ,001$ ). U Hrvatskoj ima značajno više intrinzično orijentiranih učitelja nego u Sloveniji.

### ***Radne orijentacije i zadovoljstvo poslom***

Razlike u zadovoljstvu poslom između intrinzično i ekstrinzično orijentiranih učitelja u dvije države prikazane su u Tablici 4.

Tablica 4

U oba uzorka intrinzično orijentirani učitelji bili su zadovoljniji poslom od ekstrinzično orijentiranih.

## **Rasprava**

Istraživanje je imalo za cilj usporediti varijacije u radnim orijentacijama (posao, karijera i životni poziv) unutar uzorka u Hrvatskoj i Sloveniji, kao i između dvije države.

Klaster analiza rezultirala je dvjema kombinacijama radnih orijentacija: intrinzično i ekstrinzično orijentirani učitelji. Intrinzično orijentirani učitelji imali su najviše rezultate na orijentaciji na životni poziv, a niže na orijentacijama na posao i karijeru. Druga grupa, ekstrinzično orijentirani učitelji, imala je više rezultate na orijentacijama na posao i karijeru, a niže na orijentaciji na životni poziv. Učitelji koji svoj posao shvaćaju kao životni poziv manje su skloni vidjeti ga kao posao ili karijeru i obratno. Rezultati podržavaju pretpostavke izvedene iz teorije samodeterminacije da orijentacije na posao i karijeru odražavaju ekstrinzičnu, za razliku od orijentacije na životni poziv koja odražava intrinzičnu motivaciju. U okviru te teorije orijentacije na posao i karijeru odgovaraju ekstrinzičnim životnim aspiracijama (financijske beneficije i status), a orijentacija na životni poziv odgovara intrinzičnim aspiracijama (kao što je doprinos zajednici).

Postotak intrinzično orijentiranih učitelja bio je veći u obje zemlje nego postotak ekstrinzično orijentiranih, što pokazuje da su učitelji, čak i u vrijeme ekonomskih poteškoća u tranziciji i recesiji, još uvijek uglavnom intrinzično motivirani za svoj

posao. Dakle, unatoč lošim ekonomskim uvjetima većina učitelja i dalje gleda na svoj posao kao na životni poziv, što odražava intrinzične životne aspiracije ili, u terminima Inglehartove teorije, postmaterijalističke ciljeve.

Dakako, ti pokazatelji moraju se interpretirati s oprezom jer ne postoje podaci koji bi se odnosili na razdoblje prije tranzicije s kojima bismo ih mogli usporediti. Moguće je da je u predtranzicijskom razdoblju još više učitelja svoj posao shvaćalo kao životni poziv. No bez obzira na to, očito je da kod učitelja u razdoblju tranzicije nije došlo do pomaka na ekstrinzične radne orijentacije.

Izgleda da učitelji shvaćaju svoj posao kao životni poziv češće nego ljudi u drugim zanimanjima. Farkas i suradnici (Farkas, Johnson, i Folen, 2000) otkrili su da 40% mlađih odraslih izjavljuje da su svoj trenutni posao odabrali slučajno, a to tvrdi samo 12 % učitelja. Isto istraživanje pokazalo je da velik postotak studenata-budućih učitelja i učitelja-početnika tvrdi da želi posao u kojem nečemu mogu značajno pridonijeti. Također, 86% sudionika smatralo je da je to profesija koja zahtijeva posjedovanje misije, da oni koji je ne osjećaju kao životni poziv, ne bi ni trebali biti učitelji. Istraživanje koje su proveli Priyadharshini i Robinson-Pant (2003) ukazuje na to da intrinzične karakteristike učiteljskog posla prevladavaju nad ekstrinzičnima jer nude učiteljima osjećaj pripadnosti zajednici.

Iako većina i slovenskih i hrvatskih učitelja pripada klasteru s višom orijentacijom na životni poziv, a nižom na posao i karijeru, razlika između njih bila je statistički značajna. U hrvatskom uzorku 83% učitelja pripadalo je tom klasteru, a u slovenskom ih je uzorku bilo 68%. Tu je razliku teško objasniti bez dodatnih istraživanja, ali jedna se hipoteza nameće kao vjerojatna.

Tijekom posljednje tri godine (2010. – 2013.) slovenski učitelji iskusili su smanjenje kvalitete uvjeta rada, što je moglo dovesti do pomaka prema manje intrinzičnoj orijentaciji. Razlozi su kumulativni i međusobno povezani. Od nacionalne reforme primarnog i sekundarnog obrazovanja u Sloveniji 1999. godine događaju se stalne promjene. Prosvjetne vlasti donose nova rješenja ne ostavljajući učiteljima vremena da im se prilagode. Stalne promjene zahtijevaju veliku prilagodbu, što može negativno djelovati i na proces poučavanja. Jedan primjer je promjena kurikula 2011. godine. Zbog preopterećenosti kurikula učitelji gotovo da se i ne koriste aktivnim metodama poučavanja, iako su u potpunosti svjesni njihovih motivacijskih i kognitivnih prednosti. Također, koncept inkluzije postavio je nove izazove pred slovenske učitelje: u redovitim razredima ima mnogo učenika s posebnim potrebama kojima je potrebna dodatna pomoć i modificirani kurikulum. Učiteljima često nedostaju metodička znanja i moraju sami pronalaziti nove načine poučavanja i vrednovanja. Naime, zbog mjera štednje učitelji vrlo rijetko imaju mogućnost za dodatno obrazovanje pa čak i za redovito stručno usavršavanje. Osim toga, postignuća učenika na standardiziranim testovima na kraju primarnog obrazovanja nemaju nikakvu selekcijsku funkciju za daljnje obrazovanje, pa učitelji te ispite percipiraju samo kao vanjsku kontrolu svoga

rada. Još jedan mogući razlog niže intrinzične orijentacije slovenskih učitelja je pogoršanje njihova socijalnog statusa. Ne samo da su njihove plaće relativno niske u odnosu na druga zanimanja nego je i smanjena mogućnost stručnog usavršavanja, što bi trebao biti važan dio posla svakog učitelja.

Okvirni podaci Eurydice-a (EC, 2012) pokazuju da je ekonomska kriza različito utjecala na pojedine članice Europske unije. Primjerice, od 2007. do 2010., u nekim članicama došlo je do značajnog smanjenja izdvajanja za obrazovanje, u nekima nije bilo promjene, a u nekima je državama čak došlo do porasta tih izdvajanja. U razdoblju od 2010. do 2012. izdvajanja za obrazovanje su se smanjila i u Hrvatskoj i u Sloveniji. No, Slovenija je među državama koje su bile najviše pogođene restrikcijom budžeta i mjerama štednje, a učiteljske plaće u Hrvatskoj smanjene su vrlo malo ili su ostale na istoj razini.

Naravno, moguća su i druga obrazloženja razlike u postotku intrinzično orijentiranih učitelja između Hrvatske i Slovenije. Kako su u Hrvatskoj duže nego u Sloveniji učiteljske plaće bile niske, a prilike za napredovanje loše, moguće je da su učitelji s izraženom orijentacijom na posao/karijeru napustili učiteljsko zanimanje. Naravno, oba objašnjenja dobivenih rezultata samo su hipoteze koje bi trebalo provjeriti u budućim istraživanjima.

U obje zemlje rezultati pokazuju da su intrinzično orijentirani učitelji zadovoljniji poslom od onih ekstrinzično orijentiranih. Dosadašnja istraživanja također pokazuju da je shvaćanje posla kao životnog poziva povezano s različitim pozitivnim psihološkim posljedicama, uključujući zadovoljstvo poslom (Duffy i sur., 2012; Wrzesniewski i sur., 1997).

## **Zaključci**

Koliko je nama poznato, ovo je prvo istraživanje koje se bavi radnim orijentacijama učitelja u tranzicijskim europskim zemljama. Rezultati istraživanja imaju značajne teorijske i praktične implikacije.

Na teorijskom planu, rezultati potvrđuju tipologiju učitelja prema radnim orijentacijama koje odražavaju intrinzičnu/ekstrinzičnu distinkciju utemeljenu na postavkama teorije samodeterminacije. Osim toga, izgleda da hipoteza definirana na temelju Inglehartove teorije postmaterijalizma o pomaku radnih orijentacija s intrinzičnih na ekstrinzične u razdobljima krize nije valjana kada su u pitanju učitelji primarnog obrazovanja u tranzicijskim zemljama. Stoga su potrebna dodatna istraživanja kako bi se ispitali faktori koji determiniraju radne orijentacije učitelja i ostalih zanimanja u tim zemljama.

Rezultati ovog istraživanja također pokazuju da učitelji koji na svoj posao gledaju kao na „životni poziv“ a ne samo kao na „posao“ ili „karijeru“ imaju veće zadovoljstvo poslom. Kako bi učitelji imali veće zadovoljstvo poslom, škole bi trebale promovirati radnu orijentaciju na životni poziv, a istodobno smanjivati orijentaciju na posao i karijeru.

### **Ograničenja istraživanja**

Bez obzira na moguće doprinose rezultate ovog istraživanja treba promatrati u svjetlu određenih ograničenja.

Kao prvo, budući da je u obradi podataka korištena klaster analiza, rezultati u velikoj mjeri ovise o konkretnom uzorku. Naime, klaster analiza ima prednost da unaprijed ne pretpostavlja određeni obrazac rezultata, nego odražava stvarnu prirodu podataka. Ipak, to također znači da se analiza mora ponoviti i na drugim uzorcima kako bi se rezultati mogli generalizirati.

Kao drugo, sve su mjere tipa samoiskaza zbog čega podložne pristranosti koja se temelji na tome da se varijanca može pripisati metodi mjerenja, a ne samom konstrukt. Buduća istraživanja trebala bi se koristiti i drugim načinima mjerenja radnih orijentacija, kao što su iskazi prijatelja, kolega ili ravnatelja.