

Dr. sc. Josipa Mijoč

Izvanredna profesorica
Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku
Ekonomski fakultet
E-mail: josipa.mijoc@gmail.com

MOTIVACIJA ZA POSTIGNUĆEM U POJAŠNENJU NAMJERA ZA SAMOZAPOŠLJAVANJEM

UDK / UDC: 331.54:316.628

JEL klasifikacija / JEL classification: J24, L26

Prethodno priopćenje / Preliminary communication

Primljeno / Received: 3. siječnja 2019. / January 3, 2019

Prihvaćeno za tisak / Accepted for publishing: 27. svibnja 2019. / May 27, 2019

Sažetak

Teoretičari, psiholozi i istraživači značajnu pozornost usmjerili su prema istraživanju značenja, utjecaja i otkrivanja dimenzija motivacije na društvene fenomene. U pedesetim godinama prošlog stoljeća intenzivno su se izučavali koncepti motivacije. Proveden je velik broj studija koje analiziraju motivacijske faktore i upravo one rezultirale su mnogobrojnim teorijama motivacije za čije se podjele u literaturi pronalaze različiti pristupi. Istraživanjima motivacije ispituje se kako stajališta utječu na ponašanje pojedinaca, čime su pojedinci potaknuti na određena ponašanja i kako upravljati tim ponašanjem. Svrha ovoga rada je istraživanje motivacije za postignućem i prediktivne sposobnosti motivacije za postignuće kao mjernog konstrukta u izučavanju karijernog odabira, odnosno namjera za samozapošljavanjem mlađih dobnih skupina. Karijera samozaposlene sobe jedno je od mogućih rješenja i za nezaposlene mlade osobe, posebice ako je ono rezultat realizacije poslovne prilike. Za promicanje samozapošljavanja važno je utvrditi jesu li osobe radije spremne pokrenuti vlastiti posao, nego zaposliti se u privatnim ili državnim poduzećima. S ciljem ispitivanja namjera mlađih dobnih skupina koje se nalaze pred samim završetkom formalnog obrazovanja provedeno je istraživanje na studentima diplomskog studija Ekonomskog fakulteta u Osijeku (n=428). Rezultati regresijske analize pokazuju statistički značajnu povezanost ($\beta = 0,254$, $p < 0,001$) konstrukta motivacije za postignućem i namjera za samozapošljavanjem.

Ključne riječi: teorije motivacije, motivacija za postignućem, namjere za samozapošljavanjem, WOFO mjerni instrument, regresijska analiza.

1. UVOD

Motivacija je skup procesa odgovornih za intenzitet, smjer i upornost u nastojanjima da se postigne neki cilj (Robins i Judge, 2009.). Riječ motivacija ima latinski korijen te dolazi od riječi *movare* što znači: kretati se, pokrenuti se. U Psihologijskom rječniku (Petz, 2005.) motivacija se tumači kao stanje u kojem smo „iznutra“ pobuđeni nekim potrebama koje nas usmjeravaju i potiču u postizanju nekog cilja. Motivacija pojedinaca bila je u središtu istraživanja u različitim disciplinama poput obrazovanja, upravljanja, menadžmenta u poduzećima, psihologije, sociologije, političkih znanosti, komunikacije te ekonomije.

Istraživanjima motivacije ispituje se kako stajališta utječu na ponašanje pojedinaca, čime su pojedinci potaknuti na određena ponašanja i kako upravljati tim ponašanjem. Ključna pitanja u istraživanju motivacije su: što potiče pojedince na određeno ponašanje (motivacija je informacija koja dovodi do promjene svijesti, načina ponašanja ili potreba pojedinca) i kako mjeriti motivaciju. Motivaciju, kao ni druge psihološke varijable, nije moguće neposredno mjeriti, o njoj se zaključuje iz ponašanja, veličine zalaganja, ustrajnosti i smjera ponašanja, odnosno rezultata koji se ponašanjem postiže (Bahtijarević-Šiber, 1999.). Motivacija je unutarnja varijabla koja se zasniva na svjesnim ili podsvjesnim potrebama pojedinca i koje variraju u vremenu i intenzitetu. Dosad je proveden velik broj studija koje analiziraju motivacijske faktore i upravo one rezultirale su mnogobrojnim teorijama motivacije za čije se podjele u literaturi pronalaze različiti pristupi. Teorije motivacije zasnivaju se na izučavanju različitih pretpostavki, procesa i mjerenja motivacije ističući različite sastavnice ponašanja pojedinca.

Različiti pristupi motivaciji, kao i njihove teorije, međusobno se ne isključuju, niti su zamjena jedne drugoj. Osim toga, nijedna teorija motivacije ne može se odabrati kao jedinstvena, prilagoditi i uklopiti u sve situacije. Svaka od njih primjenjiva je na određene situacije i za određen broj pojedinaca čime se teorije međusobno dopunjuju. Zato se može zaključiti kako pristupi motivaciji privlače sve veći broj istraživača i znanstvenika. Međutim, samo one koje su teorijski i empirijski provjerene danas su dio suvremene literature i menadžerskih politika koje omogućuju praktična rješenja definirajući imperativ u organizacijskom ponašanju.

Cilj je rada istražiti utjecaj i značaj motivacije pri odluci studenata o odabiru karijernog puta. Namjere i planovi o usmjeravanju karijere nakon završenog formalnog obrazovanja trebali bi biti u središtu interesa visokoobrazovnih institucija, popraćeni od strane lokalnih i regionalnih dionika, te u fokusu nacionalne gospodarske politike. Istraživanja su potvrdila (McClelland 1955., Collins i suradnici, 2004., Moriano i suradnici, 2007., Saeed i suradnici, 2015., Tegegn, Paulos i Desalegn, 2016., Sabiu i suradnici, 2018.) kako je motivacija za postignućem značajno povezana s izborom karijere, posebice onom poduzetničkom (Collins i suradnici, 2004., Farrukh i suradnici, 2018.).

Saeed i suradnici (2015.) u svom su istraživanju pronašli značajnu povezanost motivacije za postignućem s poduzetničkim namjerama, te su izdvojili motivaciju za postignućem kao značajnog prediktora namjera u odnosu prema ostalih osam osobnih karakteristika ispitanika.

Osim ove poveznice, u radu su analizirane sadržajne teorije motivacije, odnosno McClellandova motivacijska teorija kojoj je posvećena značajna pozornost u istraživačkoj literaturi od njezina objavljivanja, odnosno adaptacije Murrayeve teorije motivacije (1953.). Osim toga, McClelland je među prvima pokazao da osobna karakteristika pojedinca (motivacija za postignućem) može značajno utjecati na njegove predispozicije za uspješno vođenje vlastitog poslovnog pothvata.

2. PREGLED DOSADAŠNJIH ISTRAŽIVANJA MOTIVACIJE ZA POSTIGNUĆEM

2.1. Koncept motivacije i Murrayeva teorija socijalnih potreba

U izučavanjima koncepta motivacije razvijane su teorija motivacije od kojih su neke danas upitne valjanosti i primjene, ali su pridonijele značajnim objašnjenjima pojmova motivacije. Teorije motivacije zasnivaju se na izučavanju različitih pretpostavka, procesa i mjerenja motivacije stavljajući naglasak na različite sastavnice ljudskog ponašanja. Po Petzu (2005.) teorije motivacije pokušavaju otkriti što je to što motivira i/ili odgovoriti na pitanje kako pojedinci dolaze do odluke o motiviranom ponašanju.

Sadržajne teorije imaju veliku važnost u praksi jer svaka na svoj način otkriva kako motivirati pojedince na ulaganje dodatnih napora. Upravo sadržajne teorije u navođenju kategorija potreba ne izostavljaju motiv za postignućem. Henry Murray još je 1938., kada je objavio listu od 28 kategorija potreba, naveo i potrebu za postignućem, po Maslowu se potreba za postignućem nalazi na četvrtoj razini (od pet) hijerarhijske ljestvice potreba. Motiv za postignućem najvažniji je i najistraživaniji dio McClellandove motivacijske teorije.

Jedna od najranijih studija o ljudskim potrebama je ona Henrya Murraya iz 1938. (*Explorations in Personality*). U svojim istraživanjima vodio se pretpostavkom da ljudskim ponašanjem prvenstveno upravljaju socijalne potrebe proizašle iz osjećaja neravnoteže na psihološkoj razini (Vizek-Vidović i suradnici, 2003.). Murray je potrebu predstavio kao psihičku ili fizičku napetost (nedostatak) koja pojedinca usmjerava na ponašanje kojim će otkloniti osjećaj nedostatka i smanjiti napetost. Murrayevom teorijom socijalnih potreba one su biološki-psihološko klasificirane u dvije kategorije: primarne (viscerogene) i sekundarne (psihogene) potrebe. Prema toj podjeli nijednoj potrebi nije dodijeljena specifična razina važnosti.

Primarne (viscerogene) potrebe ovise o tjelesnim promjenama i njihov se tjelesni izvor može lako prepoznati i lokalizirati (Vizek-Vidović i suradnici,

2003.). Sekundarne (psihogene) potrebe odnose se na mentalno ili emocionalno zadovoljenje potreba, ali one ovise i povezane su s primarnim potrebama. Inicijalna je klasifikacija sekundarnih potreba bila popis od petnaestak potreba da bi proširena činila 28 potreba (Murray, H. A., [1938.] 2008.) čime je popis postao prevelik i nejasan¹. Među mnoge psihogene potrebe Murray uvrštava potrebu za postignućem, moći, priznanjem, povezivanjem, autonomijom, agresivnošću, dominacijom, druženjem, samostalnošću, itd. Za analiziranje ovih potreba Murray je razvio i koristio Test tematske apercepcije (TAT2) kojim se analiziraju priče ispisane od strane ispitanika s obzirom na predstavljene slike. Murray je istraživao mjerljivost potrebe za postignućem, te povezanost potrebe za postignućem s ponašanjem i razvojem.

Prema Murrayu postoje urođene i stečene potrebe gdje se većina naučenih potreba stječe u interakciji pojedinca i okoline. Primjerice, za motivaciju za postignućem Murray je ustvrdio kako se ona ne smatra urođenom potrebom već da se ona može steći, tj. naučiti. Budući da Murray potrebe nije složio na hijerarhijski način, njegova teorija ostavlja značajnu fleksibilnost. U skladu s time, prema ovoj teoriji pojedinac može biti motiviran s više potreba istodobno čime je otvorena mogućnost da neke potrebe budu u međusobnom konfliktu. Iako je njegova klasifikacija potreba nejasna i preopširna pokrenula je niz istraživanja i teorija od kojih je najpoznatija McClellandova teorija potreba, a potrebe poput one za postignućem, pripadanjem, autonomijom, dominacijom i razumijevanjem i dalje su od iznimnog značaja u istraživanju organizacijskog ponašanja.

U odnosu prema prethodnoj teoriji, Abraham H. Maslow je sažimanjem popisa ljudskih potreba razradio teoriju hijerarhije potreba. Kada je prvi puta objavljena (1943.) postala je jedna od najpopularnijih teorija motivacije u području menadžmenta i organizacijskog ponašanja (Wahba i Bridwell, 1976.). Sve ljudske potrebe Maslow je svrstao u pet temeljnih kategorija koje stoje u hijerarhijskom odnosu poredane od potreba „nižeg reda“ (temeljne potrebe) do potreba „višeg reda“ (psihološke potrebe) te je tvrdio kako ljudsko ponašanje motivira nezadovoljstvo (nezadovoljena potreba), a ne zadovoljstvo.

Za razliku od Murraya, po Maslowu pojedinci zadovoljavaju svoje želje i potrebe prema određenom hijerarhijskom redoslijedu, odnosno kada je zadovoljena jedna potreba sljedeća potreba višeg stupnja postaje pokretač ljudske aktivnosti. Pod utjecajem brojnih kritika Maslow kasnije relativizira pojam zadovoljenosti potreba niže kategorije kao pretpostavku za aktiviranje „viših potreba“ (Bahtijarević-Šiber, 1999.).

¹ Potreba za: stjecanjem, moći, egzibicionizmom (uzbuđenjima), suprotstavljanjem, autonomijom, izbjegavanjem krivnje, čuvanjem, stvaranjem, nepovredivosti, dominacijom, jedinstvenošću, povezivanjem, urednošću, postignućem, izbjegavanjem neugodnosti, poistovjećivanjem, agresijom, sebičnošću, priznanjem, obrambenim stajalištem, sugestijama, odbijanjem, popuštanjem, šticeanjem (drugih), bespomoćnosti, druženjem, znanjem, izlaganjem

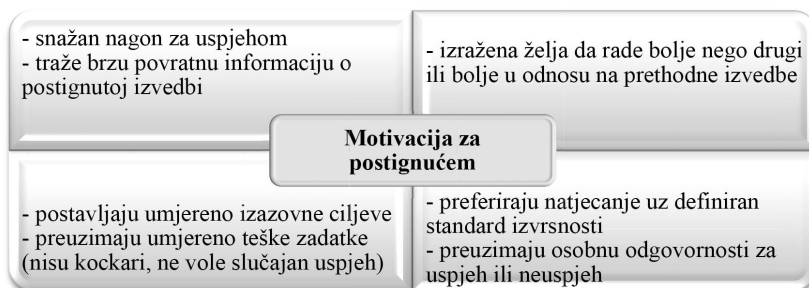
² U nastavku rada skraćenica TAT označava Tematski test apercepcije

2.2. McClellandova motivacijska teorija

Pod velikim utjecajem H. Murraya, McClelland razvija svoju motivacijsku teoriju koja izdvaja tri potrebe: za postignućem, moći i povezivanjem (1961.). Po McClellandu svaki pojedinac iskazivat će jednu vrstu potreba više nego drugu, odnosno osobe će se međusobno razlikovati po stupnju izraženosti potreba za postignućem, moći i povezivanjem. Uslijed toga, neke osobe bit će visoko motivirane za postignućem, nisko prema moći te neutralno (srednje) prema povezivanju, druge će imati visoku potrebu za moći i postignućem, a nisku prema povezivanju, itd.

Jednako kao i Murray, McClelland zagovara stajalište da, uz urođene potrebe, postoje i stečene potrebe koje se razvijaju kroz interakciju pojedinca i okoline. S Murrayom je dijelio i stajalište da su motivi uglavnom nesvjesni te da su maštanja pojedinca, njegove misli i asocijacije najbolji način da se procijeni motiv (McClelland, 1961.). McClelland je smarao kako se individualne potrebe pojedinca stječu tijekom vremena i oblikuju u doba najranijeg životnog iskustva (1961.). Prva istraživanja motiva za postignućem provedena su od strane McClellanda i njegovih suradnika (1953.) te su obuhvaćala eksperimentalna inducirana motivacije korištenjem Tematskog testa aprecijacije. Isti autori potrebu za postignućem definiraju kao pozitivan ili negativan utjecaj koji se pobuđuje u situacijama koje uključuju natjecanje uz postojanje priznatog standarda izvrsnosti te gdje se izvedba ocjenjuje kao uspješna ili neuspješna. Drugim riječima, osobe koje imaju izražen visok motiv za postignućem traže zadatke i situacije s visoko postavljenim ciljevima i standardima izvedbe u kojima se zahtijeva preuzimanje odgovornosti za vlastite izvedbe i koji donose brzu povratnu informaciju o učinjenom te traže uvijek nove i inovativne načine za pronalaženje rješenja (McClelland, 1961.). Pojedinci koji imaju visoki motiv za postignućem uglavnom su marljivi, ambiciozni i konkurentni (Farrukh i suradnici, 2018.).

Karakteristike osoba s izraženom visokom motivacijom za postignućem sažeto su zapisane slikom.



Slika 1. Karakteristike osoba s visoko izraženom motivacijom za postignućem

Izvor: Izradila autorica.

U samim začetcima istraživanja motiva za postignućem korišten je Test tematske apersepcije koji se kao prihvatljiv način u mjerenjima motivacije za postignućem održao do danas u znanstvenoj i istraživačkoj praksi. Međutim, s razvijanjem instrumenata u mjerenjima motivacije za postignućem istraživači su postali skloniji razmišljanju kako se motivacija za postignućem sastoji iz više dimenzija (Helmreich i Spence, 1978.) te kako su joj primjereniji kvantitativni mjerni instrumenti.

McClelland je ukazao na postojanje i značenje potrebe za moći (engl. *need for power, nPow*) koja se promatra kao želja za kontrolom, utjecajem i/ili djelovanjem nad drugom osobom ili grupom ljudi (McClelland, 1987.). Ukoliko se McClellandova teorija uspoređuje s Maslowljevom moguće je primijetiti kako je McClellandova potreba za postignućem i moći u podlozi Maslowljeve potrebe za poštovanjem i potrebe za samoaktualizacijom. No, za razliku od Maslowa, McClelland svojoj taksonomiji potreba nije dodijelio međusobne faze (hijerarhije), ali ni upute za zadovoljenje potreba redosljedom.

U odnosu prema prethodnim dvjema McClellandovim potrebama (postignućem i moći), potreba za povezivanjem (engl. *need for affiliation, nAffill*) nije rezultirala visokom pozornosti istraživača i znanstvenika. Osobe s visokom potrebom za povezivanjem karakterizira želja za izgradnjom, održavanjem i uspostavljanjem prijateljskih i bliskih međuljudskih odnosa, iznimno im je važno da ih drugi ljudi prihvate zbog čega izbjegavaju konflikte te s drugim osobama nastoje izgraditi odnos koji se temelji na uzajamnom povjerenju i razumijevanju.

Zbog učestalog isticanja motiva za postignućem McClellandova teorija jednostavno se naziva i Teorija motivacije za postignućem. McClellandova istraživanja ukazuju kako su osobe s visokom motivacijom za postignućem sposobnije uspješno i dobro voditi vlastiti posao i češće se upuštaju u poduzetničke aktivnosti. Identificirana McClellandova poveznica dovodi do brojnih istraživanja (Ziegler i suradnici, 2010., Moore i suradnici, 2010., Collins i suradnici, 2004., Kristiansen i Indarti, 2004., Jaén i suradnici, 2010., Deshpandé i suradnici, 2013., Noseleit, 2008., Sabui i suradnici, 2018.) te se u nastavku istražuje opravdanost istraživačkog fokusa na prediktivnu sposobnost motivacije za postignućem u odabiru karijere poduzetnika, odnosno samozapostlene osobe.

2.3. Namjere za samozapošljavanjem

Samozapošljavanje predstavlja jedno od mogućih izbora karijere pojedinca. Super (1980.) karijeru definira kao izmjenu različitih kombinacija i niza pozicija koje pojedinac zauzima tijekom života. Wilensky (1961.) karijeru vidi kao slijed povezanih radnih mjesta, uređenih po hijerarhiji prestiža, kroz koju se pojedinci kreću prema određenom (više ili manje predvidivom) redosljedu. Općenito govoreći, karijera predstavlja profesionalni životni tijek u kojem pojedinac može napredovati i uzdizati se u svojoj stručnosti, znanjima i zvanjima. Odabir karijernog puta u ovom radu predstavlja buduću odluku studentske

populacije o samozapošljavanju ili zapošljavanju u poduzeću (radeći za nekog drugog).

Neovisno o ekonomskoj situaciji u zemlji, mlade osobe, iako visoko obrazovane, teško pronalaze posao, u pravilu nemaju pravo radno iskustvo, preporuka niti dovoljno informacija o poslodavcima i poslovima. Mladi postupno postaju skupina ovisna o društvu, bez vlastitih socijalnih funkcija, a to praktički znači bez ekonomskih osnova egzistencije (Cifrić, 1978.). zato je njihova pozicija na tržištu rada znatno nepovoljnija i neizvjesnija u odnosu prema drugim dobnim skupinama. Nakon završenog fakulteta za njih slijedi razdoblje u kojem se (samostalno ili uz pomoć drugih) usmjeravaju i odlučuju o izboru karijere, odnosno potrazi za poslom. Upravo današnji studenti predstavljaju sutrašnje potencijalno samozaposlene osobe (poduzetnike).

Katz (1992.) izbor zaposlenja definira kao proces odlučivanja u kojem se pojedinci odlučuju za zanimanje u kojem će raditi za druge ili se samozaposliti. U promicanju samozapošljavanja važno je utvrditi jesu li osobe prije spremne pokrenuti vlastiti posao ili se zaposliti u privatnim ili državnim poduzećima.

Samozaposlena osoba ne mora nužno biti poduzetnik, ali približavanjem njegovim osobinama povećava se vjerojatnost ostvarivanja većih prihoda (Startienė i suradnici, 2010.). Miljković-Krečar (2010.) pojašnjava kako je samozapošljavanje specifičan obrazac karijernoga puta koji između ostalog uključuje potpunu odgovornost pojedinca za vlastito napredovanje i razvoj. Ista autorica nadalje navodi kako je s obzirom na činjenicu da poduzetnik ima gotovo potpunu odgovornost za svoju karijeru, logično za pretpostaviti kako će se osobine poduzetnika izravnije odraziti na radni učinak cijele tvrtke, gdje će uspjeh ili neuspjeh poslovanja poduzetnik doživjeti osobnije, nego tipičan nepoduzetnik ili pojedinac koji radi za plaću. U usporedbi s time, Startienė i suradnici (2010.) samozaposlenost definiraju kao pojednostavljeniji oblik poduzetništva, gdje osoba kombinirajući financijska sredstva i vlastite sposobnosti nudi tržištu dobra ili usluge s ciljem ostvarivanja financijske i/ili nefinancijske koristi. Ovaj rad oslonit će se na definiciju oglašenu od strane Međunarodne organizacije rada (MOR)³ gdje se status zaposlenosti razlikuje ovisno je li ispitanik zaposlen kod poslodavca ili je samozaposlen. U skladu s time, u nastavku rada prikladnim se smatra pozivanje na literaturu koja proučava namjere za samozapošljavanjem, ali i poduzetničke namjere.

Namjere je moguće opisati kao stanje svijesti koje potpomaže pojedincu u posvećivanju pozornosti, stjecanju iskustva i fokusiranju ponašanja prema specifičnom ponašanju ili predmetu (Bird, 1988.). Namjere mogu biti shvaćene kao cilj postavljen u skladu s tradicijskim vrijednostima, odnosno kao rezultat svjesnog procesa koji traži vrijeme, zahtijeva raspravu i fokusiran je na posljedice (Loewenstein i suradnici, 2001.). Krueger i suradnici (2000.) navode kako se planirano ponašanje može najbolje predvidjeti promatranjem namjera prema

³ Po njihovoj definiciji ravnaju se i Eurostat i Državni statistički zavodi.

planiranom ponašanju, a ne promatranjem stajališta, uvjerenja, osobnih karakteristika ili korištenjem socio-demografskih karakteristika. U skladu sa spomenutim, namjerama je fokusirana odluka o ciljanom ponašanju te se one smatraju najboljim pojedinačnim prediktorom planiranog ponašanja (Ajzen, 1991., 2001., Bagozzi i suradnici, 1989., Souitaris i suradnici, 2007., Dabic i suradnici, 2012.). Primjena namjera u domeni istraživanja poduzetništva, odnosno donošenje odluke o samozapošljavanju, započela je ubrzo nakon što je Ajzen (1991.) revidirao svoju teoriju planiranog ponašanja. Gurbuz i Aykol (2008.) poduzetničke namjere definiraju kao spremnost za poduzimanje poduzetničkih aktivnosti, drugim riječima početak karijere samozaposlene osobe. U suprotnosti od karijere samozaposlene osobe promatra se karijera osobe koja plaću prima radeći za nekog drugoga (Kolvereid, 1996.). Prema Katz (1992.) ulazak u samozaposlenost primjer je planiranog ponašanja koje je određeno namjerama prema samozapošljavanju. Modeli namjera omogućavaju upravo takvu informiranost te imaju izvršnu prediktivnu valjanost (Krueger i suradnici, 2000.).

2.4. Motivacija za postignućem i odabir karijere

Istraživanja motivacije za postignućem i danas privlače mnoge znanstvenike i istraživače koji razvijaju i konstruiraju različite načine mjerenja motivacije za postignućem. McClelland (1961.) je ukazao na značajnu povezanost motivacije za postignućem i poduzetničke aktivnosti. Osim toga, McClelland (1955.) je u svojim istraživanjima motiv za postignućem povezao i s izborom karijere, posebice onom poduzetničkom. Povezanost motivacije za postignućem i izbor poduzetničke karijere u novije vrijeme ispitali su i potvrdili Collins i suradnici (2004.), Noseleit (2008.), Moriano i suradnici (2007.), Saeed i suradnici (2015.), Tegegn, Paulos i Desalegn, (2016.), Saibu i suradnici (2018.). Motivacija za postignućem najčešće je istraživana osobna karakteristika koja se vezuje uz poduzetnika (Lachman, 1980.) te ima najdužu istraživačku povijest (Shaver i Scott, 1991.). Collins i suradnici (2004.) u svojoj meta analizi, koja je uključivala 63 studije, proučavajući odnos motivacije za postignućem i varijabla povezanih s poduzetničkim ponašanjem potvrdili su pretpostavke McClellandove motivacijske teorije. U svojoj studiji zaključili su kako je motivacija za postignućem značajan prediktor poduzetničke aktivnosti, i kada je riječ o odabiru poduzetništva kao izbora karijere i kada je riječ o samoj izvedbi pojedinaca u ulozi poduzetnika. Istraživanje Moriana i njegovih suradnika (2007.) pokazalo je kako individualne vrijednosti (moć, postignuće, hedonizam, poticaj i nezavisnost) na pozitivan način predviđaju poduzetničke namjere španjolskih studenata. Noseleit (2008.) je korištenjem ESS podataka za devet Zapadnoeuropskih zemalja dobio rezultate slične kao i Moriano i suradnici (2007.), odnosno pokazao je kako samozaposlene osobe iznimno važnima drže motivaciju za postignućem, nezavisnost i poticaj, dok su sigurnost, konformizam i tradicija ocijenjene manje važnima. Osim toga, istraživanje Moriana i suradnika (2007.) pokazalo je kako individualne vrijednosti na pozitivan način predviđaju poduzetničke namjere

španjolskih studenata. Okhomina (2010.) je u svojoj studiji promatrao utječu li osobne karakteristike pojedinca (motivacija za postignućem, interni lokus kontrole i tolerancija prema neizvjesnosti) na poduzetničko usmjerenje pojedinca. On je provođenjem hijerarhijske regresijske analize pronašao statistički značajnu povezanost između motivacije za postignućem i poduzetnički usmjerenog pojedinca uz pojašnjenost varijance od 13 %. Istraživanje Morić Milovanović i suradnika (2015.) pokazuje kako postoji pozitivna korelacija između motiva samostalnosti i dugoročnih poduzetničkih namjera.

Neki istraživači nisu pronalazili statistički značajnu povezanost između poduzetničkih namjera studenata i motivacije za postignućem (Kristiansen i Indarti, 2004., Hansemark, 2003.). Kristiansen i Indarti (2004.) analiziranjem odgovora studentske populacije dviju zemalja (Norveška i Indonezija) nisu dokazali statistički prediktivnu ulogu motivacije za postignućem u poduzetničkim namjerama. Hansemark (2003.) je u svojoj longitudinalnoj studiji istraživao povezanost motivacije za postignućem (mjerenu projektivnim i objektivnim testom) i poduzetih poduzetničkih aktivnosti. Korištenjem logističke regresije nije dokazao značajnu povezanost motivacije za postignućem s poduzetničkim ponašanjem. Saibu i suradnici (2018.) su u svojem istraživanju mikro poduzetnika pokazali povezanost poduzetničke upornosti i motivacije za postignućem.

Iako su u istraživanjima znanstvenika odabir poduzetničke karijere i poduzetnička izvedba (uspjeh) često promatrani nerazdvojivo (McClelland, 1961., Collins i suradnici, 2004.) ovaj rad naglasak stavlja isključivo na namjere prema odabiru spomenute karijere. U skladu s teorijskom i empirijskom utvrđenosti povezanosti motivacije za postignućem i namjere za samozapošljavanjem studentske populacije, postavljena je glavna hipoteza rada prema kojoj je

H: motivacija za postignućem pozitivno povezana s namjerama za samozapošljavanjem, odnosno budućim karijernim odabirom samozaposlene osobe.

3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

3.1. Opis uzorka i metoda prikupljanja podataka

Istraživanjem su obuhvaćeni studenti diplomskog studija Ekonomskog fakulteta, Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku. Prikupljanje podataka visoko strukturiranim upitnikom provedeno je metodom „papir i olovka“ uz prisutnog ispitivača. Studenti su zamoljeni za dobrovoljno i anonimno sudjelovanje u istraživanju.

Sveučilišni studenti izabrani su u prigodni uzorak pošto je uzorak studenata vrlo čest u ispitivanju namjera za samozapošljavanjem (Jaén i suradnici, 2010., Audet, 2004., Solesvik i suradnici, 2012., Zhao i suradnici,

2005., Krueger i suradnici, 2000., Kolvereid, 1996., Liñán i Chen, 2009.). Za studente diplomskog studija očekuje se da će imati dostatno vremena i energije za planiranje budućih poslovnih pothvata (Audet, 2004.). Krueger i suradnici (2000.) ističu kako istraživači i stručnjaci znaju biti vrlo skeptični oko korištenja studentskog uzorka, ali da iz Betemanovog i Zeithamlovog (1989.) istraživanja proizlazi kako studenti i menadžeri na pitanje o donošenju strateških odluka reagiraju na sličan način. Upitnik je ukupno ispunilo 453 studenata od kojih je 428 korišteno u daljnjoj analizi. Dio ispunjenih i vraćenih upitnika (25 upitnika) isključeni su iz daljnje analize zbog nepotpuno ispunjenog upitnika ili nepravilnosti u popunjavanju upitnika.

Tablica 1.

Opis uzorka

	n	%		n	%
Spol			Osnivanje poduzeća		
Muški	137	32,0	Da	6	1,4
Ženski	291	68,0	Ne	413	98,6
Studijski smjer			Samozaposlenost roditelja		
Financijski menadžment	141	33,0	Da	126	29,4
Marketing	54	12,6	Ne	302	70,6
Menadžment	104	24,4	Rad u obiteljskom poduzeću		
Poduzetništvo	72	16,9	Da	66	52,8
Poslovna informatika	56	13,1	Ne	59	47,2
Status studiranja			Životni standard		
Redoviti	392	93,6	Ispodprosječan	67	15,7
Izvanredni	27	6,4	Prosječan	303	71,0
			Iznadprosječan	57	13,3

U uzorku je 32,0 % studenata muškog roda, studenti su u prosjeku stari 23,8 godina i većinom su redovitog statusa studiranja (93,6 %). Ispitanici su u prosjeku na fakultetu proveli 4,6 godina što govori kako je riječ o studentima koji redovito izvršavaju svoje obaveze. Studenti su u prosjeku na preddiplomskoj razini ostvarili prosjek ocjena od 3,49, a na diplomskoj razini 3,79.

Od promatranih ispitanika njih 29,4 % imalo je priliku susretati se sa samozaposlenošću kroz obiteljsko vođenje posla od strane jednog ili oba roditelja te ih je čak 52,8 % u istom obiteljskom poduzeću i radilo. Ispitanici u najvećoj mjeri nisu imali prethodnog iskustva u vođenju vlastitog poslovanja budući da se njih 1,4 % izjasnilo kako dosad nisu bili samozaposleni.

3.2. Mjerni konstrukti

Zavisna varijabla definira namjere za samozapošljavanjem. Kako se studenti diplomskog studija nalaze u procesu razmišljanja o odabiru buduće karijere postavljeno im je pet izjava o namjerama prema odabiru karijere samozaposlene osobe. Zavisna varijabla adaptirana je korištenjem pet izjava preuzetih iz triju istraživanja (Kolvereid, 1996., Zhao i suradnici, 2005. te Krueger i suradnici (2000.)): Ukoliko biste mogli birati između vođenja vlastitog posla i zaposlenja kod poslodavca, što biste radije odabrali (NS1); Procijenite vjerojatnost da ćete postati samozaposlena osoba (NS2); Koliko je vjerojatno da ćete ostvariti karijeru samozaposlene osobe (NS3); U sljedećih 5 godina započeti ću vlastiti posao (NS4) i U sljedećih 10 godina započeti ću vlastiti posao (NS5). Čestice zavisne varijable mjerene su 5-stupnjevnom Likertovom ljestvicom i odabirom vjerojatnosti događaja.

U mjerenju motivacije za postignućem korišten je mjerni instrument WOFO autora Helmreich i Spence (1978.) koji su kreirali prvi višedimenzionalni mjerni instrument za mjerenje motivacije za postignućem Uпитnik radne i obiteljske orijentacije (engl. *Work and Family Orientation Questionnaire*). U svojim istraživanjima Helmreich i Spence (1982.) približili su se McClellandovim istraživanjima (1961.) koja su povezivala motivaciju za postignućem i poduzetništvom. Upravo njihova široka gledišta motivacije za postignućem jedan su od preduvjeta za kvalitetnije podatke i bolje razumijevanje motivacijskog konstrukta koji se povezuje s poduzetništvom. Helmreich i Spence motivaciju za postignućem definiraju kroz tri dimenzije – rad, vještine i natjecanje, a instrument u istraživanju adaptiran je na sljedeći način: rad 6 čestica (ach 1, 2, 3, 5, 6, 23), vještine 8 čestica (ach 7r, 8, 9r, 10, 11, 12, 13, 14) te natjecanje 5 čestica (ach 15, 16, 17, 18 i 19). Svih 19 čestica mjereno je na pet-stupnjevnoj Likertovoj ljestvici (prilog 1). Za ispitivanje postavljene hipoteze rada primijenjena je korelacijska i regresijska analiza.

4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Čestice korištene u mjerenju zavisne varijable sadržavale su različite mjerne ljestvice (Likertova ljestvica i vjerojatnost događaja) te je prije ispitivanja pouzdanosti i kreiranja mjenog konstrukta proveden postupak standardizacije (z-score). Koeficijent pouzdanost predloženog konstrukta namjere za samozapošljavanjem iznimno je visok (Cronbach alpha = 0,895), a pet ispitanih čestica izvrsno mjeri analizirani pojam. Kada je riječ o korelaciji čestica prema ukupnom rezultatu, sve čestice prelaze preporučenu granicu prihvatljivosti, a vrijednosti korelacije među česticama prelaze korelaciju od 0,5.

Za provjeru jednodimenzionalnosti konstrukta provedena je eksploratorna faktorska analiza. Veličina promatranog uzorka dostatna je za provođenje faktorske analize. Vrijednost Bartlettovog testa za statističku značajnost korelacijske matrice iznosi $\chi^2 = 1194,019$ uz 10 stupnjeva slobode i

razinu značajnosti $p < 0,001$. Rezultati KMO testa također su zadovoljavajući pošto isti iznosi 0,869. Sve manifestne varijable sa svojstvenom vrijednosti većom od jedan formirale su se u jednu komponentu s ukupnom pojašnjenošću varijance od 70,6 %. Slijedom spomenutog, mjereni konstrukt namjere za samozapošljavanjem može se smatrati pouzdanim i jednodimenzionalnim, a predloženi faktori nadalje su korišteni kao manifestna varijabla koja je izgrađena kao prosječna ocjena spomenutih standardiziranih varijabli (SEFL_INT).

Prilikom provjere normalnog rasporeda podataka nove varijable nije pronađena nijedna standardizirana vrijednost veća od ± 3 standardne devijacije, a mjera asimetrije (skewnes = -0,019) i mjera zaobljenosti (kurtosis = -0,535) pokazuju normalan raspored podataka niza. Provjerom izdvojenica nije prijavljena nijedna izdvojena vrijednost u nizu.

Za nezavisnu varijablu motivacija za postignućem provjerena je pouzdanost i višedimenzionalnost konstrukta. Primjerenost faktorske analize za 19 promatranih čestica ocijenjena je temeljem KMO testa (0,806) i Bartlettovog testa ($\chi^2 = 2247,020$, $df = 171$, $p < 0,001$). Tablica rotiranih faktora (Varimax metoda primjenom Kaiserovog kriterija) potvrđuje teorijsku raspodjelu čestica prema tri faktora (natjecanje 1. faktor, rad 2. faktor i vještine 3. faktor). Svaka od dimenzija WOFO mjernog instrumenta ima prihvatljivu razinu pouzdanosti. Cronbach alpha cjelovitog WOFO mjernog instrumenta iznosi 0,817 i ukupna pojašnjenost njegove varijance iznosi 46,08 %. Dimenzije mjernog konstrukta imaju zadovoljavajuće pouzdanosti: natjecanje 0,848 (16,91 % pojašnjenosti varijance mjenog konstrukta), rad 0,755 (14,79 % pojašnjenosti varijance) te vještine 0,675 (14,39 % pojašnjenosti varijance).

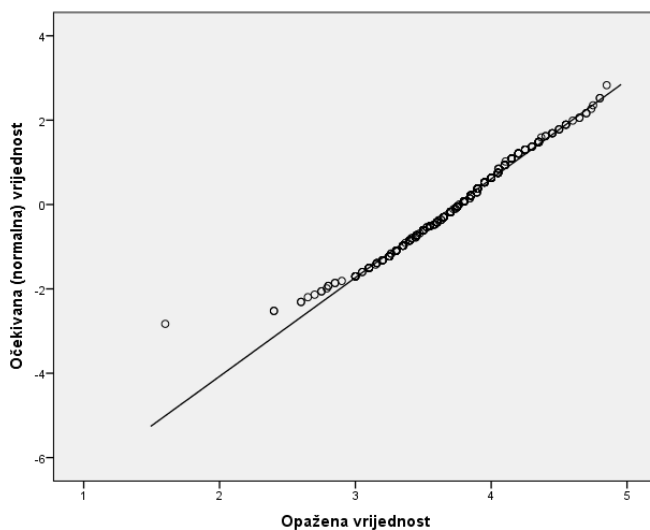
Psihometrijska analiza cjelokupnog mjernog instrumenta WOFO (tablica 2.) pokazuje njegovu unutarnju konzistentnost pošto standardizirani Cronbach alpha iznosi 0,817.

Tablica 2.

Provjera unutarnje konzistentnosti svake dimenzije WOFO te ukupnog WOFO mjernog instrumenta

		WOFO
Broj čestica		19
Cronbach alpha		0,811
Standardizirani Cronbach alpha		0,817
Prosjek čestica		3,694
Prosječna korelacija među česticama		0,190
Prosječna korelacija čestica prema mjenom konstrukt		0,390
Mjereni konstrukt	Prosjek	70,21
	Standardna devijacija	8,343

Provedene analize pokazuju pouzdanost mjenog konstrukta motivacije za postignućem te potvrđuju njegovu višedimenzionalnost kako sugeriraju autori WOFO-a mjernog instrumenta Helmreich i Spence. Konačno, konstruiran je mjereni konstrukt motivacija za postignućem kao prosječna ocjena 19 čestica koje čine spomenuti instrument (skraćeni naziv konstrukta je ACH). Nakon kreiranja nove varijable za potrebe bivarijantnih i multivarijantnih statističkih procedura provjerava se raspored, odnosno normalna distribuiranost podataka. Provjerom standardiziranih vrijednosti prepoznato je kako samo jedan ispitanik ima standardiziranu vrijednost veću od 3 (5,01), a ekstremna vrijednost vidljiva i na grafikonu 1.



Grafikon 1. Q-Q grafikon normalnosti podataka (motivacija za postignućem)

Provjerom izdvojenica (outliera) identificiran je ispitanik s ekstremnim vrijednostima na varijabli ACH te je isključen iz daljnje analize.

Tablica 3.

Deskriptivna statistika konstrukta motivacije za postignućem (ACH)

Pokazatelji	ACH	Pokazatelji	ACH
n	427	Aritmetička sredina	3,746
Rang	2,45	Standardna devijacija	,415
Minimum	2,40	Skewness	-,218
Maksimum	4,85	Kurtosis	,408

S ciljem ispitivanja hipoteze rada definirana je jedna zavisna (SEFL_INT) i jedna prediktorska varijabla (ACH) te je provedena jednostavna korelacijska i regresijska analiza.

Tablica 4.

Korelacijska analiza

(1) SEFL_INT	koeficijent korelacije	1	
	signifikantnost		
	n		
(2) ACH	koeficijent korelacije	0,254***	1
	signifikantnost	0,000	
	n	427	

SEFL_INT – namjere za samozapošljavanjem, ACHP – motivacija za postignućem

*** statistički značajna korelacijska povezanost ($p < 0,001$)

Koristeći se rezultatima Pearsonovog koeficijenta korelacije pokazana je umjereno pozitivna statistički značajna povezanost promatranih varijabla ($p < 0,001$). Regresijska analiza na temelju utvrđene povezanosti i poznavanja vrijednosti prediktorske varijable kreira predviđanja o vrijednostima zavisne varijable (Horvat i Mijoč, 2018.). Tablica 5. donosi izračun i ocjenu koeficijenta regresijskog modela.

Tablica 5.

Koeficijent regresijskog modela

Model	Nestandardizirani koeficijenti		Standardizirani koeficijent	t	Sig.
	β	Standardna pogreška	β		
(konstanta)	-1,911	,356		-5,367	,000***
ACH	,511	,094	,254	5,407	,000***

*** statistički značajan prediktor ($p < 0,001$)

Utjecaj prediktora na zavisnu varijablu ocijenjen je kao statistički značajan ($p < 0,001$) uz standardizirani koeficijent 0,254. Za promatrane dvije varijable koeficijent determinacije (r^2) iznosi 0,064, odnosno kako je 6,4 % varijacija u namjerama za samozapošljavanjem rezultat varijacija u motivaciji za postignućem. Iako rezultati korelacijske i regresijske analize pokazuju postojanje statistički značajne povezanosti, snaga varijable motivacije za postignućem upitna je zbog niskog koeficijenta determinacije.

Temeljem izloženih rezultata, hipoteza rada po kojoj je motivacija za postignućem pozitivno povezana s namjerama za samozapošljavanjem potvrđena je. Općenito govoreći, pojedinci koji imaju veću motivaciju za postignućem s nešto većom vjerojatnošću odabiraju će karijeru samozaposlene osobe, umjesto osobe zaposlene za nekog drugoga. Međutim, zbog niske objašnjivosti varijance u modelu jednostavne regresije postavlja se pitanje je li prediktivna snaga nezavisne varijable u mjerenju namjera dovoljno jaka.

5. RASPRAVA I ZAKLJUČAK

Završetak formalnog obrazovanja mladim pojedincima donosi razdoblje u kojem slijedi odabiranje karijernog puta. Skrb za taj dio populacije značajan je jer današnja studentska populacija svojim karakteristikama određuje smjer društvenih i gospodarskih kretanja. U skladu s tim i odabirom njihove karijere, potrebno je posvetiti jednaku istraživačku pozornost kako bi se one mogle pravilno usmjeravati, a studenti stjecanjem specifičnih znanja i vještina pripremati za tržišno natjecanje koje ih očekuje nakon završetka studija.

U radu je izložen pregled različitih pristupa sadržajnih motivacijskih teorija u izučavanju motivacije za postignućem. Američki psiholog Henry Murray predstavio je taksonomiju potreba koja je rezultirala njegovom teorijom socijalnih potreba (1938.), Abraham H. Maslow sažimanjem popisa ljudskih potreba razradio je teoriju hijerarhije potreba (1943.), dok McClelland prilagodivši Murrayovu teoriju ističe važnost motivacije za postignućem u svjetlu novog konteksta njezine primjene. Svaka od ovih teorija na određen način problematizira motivaciju za postignućem kao jednu od potreba pojedinca. U ovom radu ispitala se povezanost motivacije za postignućem s namjerama za samozapošljavanjem mlađih dobnih skupina.

Za primjenu motivacije za postignućem u objašnjenjima i predviđanjima namjera za samozapošljavanjem bilo je potrebno osigurati njezino mjerenje. Rezultati istraživanja potvrdili su višedimenzionalnost motivacije za postignućem te potvrdili psihometrijske karakteristike WOFO mjernog instrumenta. Provedena regresijska analiza pokazuje postojanje prediktivne sposobnosti motivacije za postignućem prema namjerama za samozapošljavanjem ($p < 0,001$) te su rezultati istraživanja u skladu s provedenim studijama koje su također pokazale važnost motivacije za postignućem u povezivanju s namjerama.

Iako su prethodna istraživanja pokazala kako je motivacija za postignućem najznačajnija osobna karakteristika pojedinca u predviđanju poduzetničkih namjera (Moriani i suradnici, 2007.; Saeed i suradnici, 2015.), ograničenje istraživanja ogleda se u mogućnosti analiziranja više osobnih karakteristika. Nastavak istraživanja o namjerama samozapošljavanja u RH, trebala bi obuhvatiti longitudinalne serije podataka i praćenje studenata od studija do zaposlenja, pa i do promjena u njihovoj karijeri. Osim toga, ostaje za vidjeti jesu li studenti s izrazitim namjerama za samozapošljavanjem zaista to ponašanje i ostvarili. Ako nisu, valjalo bi utvrditi što ih je omelo na planiranom putu i na koje su zapreke naišli. Pronalazak uloge obrazovanja u

sprezi s namjerama za samozapošljavanjem i razinom motivacije za postignućem studentske populacije pridonio bi uspješnijem obrazovanju i usmjeravanju mladih pojedinaca prema karijeri samozaposlene osobe.

LITERATURA

Ajzen, I. 1991. The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes* 50, br. 2: 179-211.

Ajzen, I. 2001. Nature and operation of attitudes. *Annual review of psychology* 52, br. 1: 27-58.

Audet, J. 2004. A longitudinal study of the entrepreneurial intentions of university students. *Academy of Entrepreneurship Journal* 10, br. 1-2: 3-16.

Bagozzi, R. i Yi, Y. 1989. An investigation into the role of intentions as mediators of the attitude behavior relationship. *Journal of Economic Psychology* 10, br. 1: 35-62.

Bahtijarević-Šiber, F. 1999. *Management ljudskih potencijala*. Zagreb: Golden marketing.

Bateman, T. i Zeithaml, C. 1989. The psychological context of strategic decisions: A test of relevance to practitioners. *Strategic Management Journal* 10, br. 6: 587-592.

Bird, B. 1988. Implementing entrepreneurial ideas: The case for intentions. *Academy of Management Review* 13, br. 3: 442-454.

Cifrić, I. 1978. *Mladi i obrazovanje*. Zagreb: Centar za kulturnu djelatnost Saveza socijalističke omladine Zagreba.

Collins, C. J., Hanges, P. J. i Locke, E. A. 2004. The Relationship of Achievement Motivation to Entrepreneurial Behavior: A Meta-Analysis. *Human Performance* 17, br. 1: 95-117.

Dabic, M., Daim, T., Bayraktaroglu, E., Novak, I., i Basic, M. 2012. Exploring gender differences in attitudes of university students towards entrepreneurship: an international survey. *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 4, br. 3: 316-336.

Deshpandé, R., Grinstein, A., Kim, S. H. i Ofek, E. 2013. Achievement Motivation, Strategic Orientations, and Business Performance in Entrepreneurial Firms: How Different are Japanese and Americans Founders? *International Marketing Review* 30, br. 3: 1-35.

Farrukh, M., Alzubi, Y., Shahzad I.A., Waheed, A. i Kanwal, N. 2018. Entrepreneurial intentions: The role of personality traits in perspective of theory of planned behavior. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship* 12, br. 3: 399-414.

Gurbuz, G. i Aykol, S. 2008. Entrepreneurial Intentions of Young Educated Public in Turkey. *Journal of Global Strategic Management* 4, br. 1: 47-56.

Hansemark, O. C. 2003. Need for achievement, locus of control and the prediction of business start-ups: A longitudinal study. *Journal of economic Psychology* 24, br. 3: 301-319.

Helmreich, R. L. 1982. Pilot selection and training. The American Psychological Association annual meeting. Washington, D.C.

Helmreich, R. L. i Spence, J. T. 1978. The Work and Family Orientation Questionnaire: An objective instrument to assess components of achievement motivation and attitudes toward family and career. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology* 8, br. 2: 35-62.

Horvat, J. i Mijoč, J. 2019. *Osnove statistike*. 3. izdanje. Zagreb: Naklada Ljevak.

Jaén, I., Moriano, J. A. i Liñán, F. 2010. Personal values and entrepreneurial intention: an empirical study. U: Paper presented at the The 7th ESU Conference on Entrepreneurship 2010. Estonia: University of Tartu.

Katz, J. A. 1992. A psychosocial cognitive model of employment status choice. *Entrepreneurship Theory and Practice* 17, br. 1: 29-29.

Kolvereid, L. 1996. Prediction of employment status choice intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice* 21, br. 1: 47-57.

Kristiansen, S. i Indarti, N. 2004. Entrepreneurial intention among Indonesian and Norwegian students. *Journal of Enterprising Culture* 12, br. 1: 55-78

Krueger Jr, N. F., Reilly, M. D. i Carsrud, A. L. 2000. Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of business venturing* 15, br. 5: 411-432.

Lachman, R. 1980. Toward measurement of entrepreneurial tendencies. *Management International Review* 20, br. 2: 108-116.

Liñán, F. i Chen, Y. W. 2009. Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice* 33, br. 3: 593-617.

Loewenstein, G. F., Weber, E. U., Hsee, C. K. i Welch, N. 2001. Risk as feelings. *Psychological Bulletin* 127, br. 2: 267-286.

McClelland, D. C. 1955. *Studies in Motivation*. New York: Appleton.

McClelland, D. C. 1961. *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van No

McClelland, D. C. 1987. Characteristics of successful entrepreneurs. *Journal of Creative Behavior* 21, br. 3: 219-233.

McClelland, D. C., Atkinson J. W., Clark R. A. i Lowell E. L. 1953. *The Achievement Motive*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

Miljković-Krečar, I. 2010. Teorijski modeli poduzetničke karijere. *Društvena istraživanja* 19, br. 3: 441-461.

Moore, L. L., Grabsch, D. K. i Rotter, C. 2010. Using Achievement Motivation Theory to Explain Student Participation in a Residential Leadership Learning Community. *Journal of Leadership Education* 9, br. 2: 22-34.

Moriano L., Antonio J., Palací Descals F. J. i Morales Domínguez F. J. 2007. The psychosocial profile of the university entrepreneur. *Psychology in Spain* 11, br. 1: 72-84.

Morić Milovanović, B., Krišto, T., & Srhoj, S. (2015.). Što razlikuje student s poduzetničkim namjerama? Analiza empirijskog modela odrednica poduzetničkih namjera među studentima Sveučilišta u Zagrebu. *Ekonomski misao i praksa* br. 1: 151-170.

Murray, H. A. [1938] 2008. *Explorations in personality*. prir. D. P. McAdams, 70th Anniversary. New York: Oxford University Press.

Noseleit, F. 2008. The entrepreneurial culture: guiding principles of the self-employed. *Jena economic research papers* 34. <https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/25718/1/57098405X.PDF>

Okhominina, D. 2010. Entrepreneurial orientation and psychological traits: the moderating influence of supportive environment. *Journal of Behavioural Studies in Business* 2: 1-16.

Petz, B. 2005. *Psiholgijski rječnik*. Jastrebarsko: Naklada Slap.

Robbins, S. P. i Judge, T. A. 2009. *Organizacijsko ponašanje*. prev. E. Heršak. 12., izdanje. Zagreb: Mate, Zagrebačka škola ekonomije i managementa

Saeed, S., Yousafzai, S. Y., Yani-De-Soriano, M., & Muffatto, M. (2015). The role of perceived university support in the formation of students' entrepreneurial intention. *Journal of Small Business Management*, 53(4), 1127-1145.

Sabiu, I. T., Abdullah, A., Amin, A., i Tahir, I. M. 2018. An empirical analysis of the need for achievement motivation in predicting entrepreneurial persistence in Bumiputra entrepreneurs in Terengganu, Malaysia. *International Journal of Business and Globalisation* 20, br. 2: 190-202.

Shaver, K. G. i Scott, L. R. 1991. Person, process, choice: The psychology of new venture creation. *Entrepreneurship Theory and Practice* 6, br. 2: 23-45.

Solesvik, M., Westhead, P., Kolvareid, L. i Matlay, H. 2012. Student intentions to become self-employed: the Ukrainian context. *Journal of Small Business and Enterprise Development* 19, br. 3: 441-460.

Souitaris, V., Zerbini, S. i Al-Laham Andreas. 2007. Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students? The effect of learning, inspiration and resources. *Journal of Business Venturing* 22, br. 4: 566-591.

Startienė, G., Remeikienė, R. i Dumčiuvienė, D. 2010. Concept of Self-employment. *Economics and Management* 15: 262-274.

Super, D. E. 1980. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior* 16, br. 3: 282-298.

Tegegn, T., Paulos, M., & Desalegn, Y. (2016). Determinants of Entrepreneurial Intention among Prospective Graduates of Higher Institutions Case of Wolaita Sodo University. *Journal of Education and Practice*, 7(16), 46-53.

Vizek Vidović, V., Vlahović Štetić, M., Rijavec, M. i Miljković, D. 2003. *Psihologija obrazovanja*, Zagreb: IEP-VERN

Wahba, M. A. i Bridwell, L. G. 1976. Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Organizational behavior and human performance* 15, br. 2: 212-240.

Weiner, I. B. i Craighead, W. E. 2010. *The Corsini encyclopedia of psychology* 4. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Wilensky, H. L. 1961. Orderly careers and social participation: The impact of work history on social integration in the middle mass. *American Sociological Review* 26, br. 4: 521-539.

Zhao, H., Seibert, S. E. i Hills, G. E. 2005. The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology* 90, br. 6: 1265-1272.

Ziegler, M., Schmukle, S., Egloff, B. i Bühner, M. 2010. Investigating measures of achievement motivation. *Journal of Individual Differences* 31, br. 1: 15-21.

PRILOG 1

Faktorska analiza 19 čestica mjernog instrumenta WOFO (motivacija za postignućem)

	Faktori		
	1	2	3
ACH19. Smatram kako je pobjeđivanje važno, kako u poslu tako i u igrama.	,787		
ACH18. Bitno mi je napraviti zadatak bolje od drugih.	,787		
ACH17. Smeta me, ako nešto drugima ide bolje nego meni.	,772		
ACH16. Uživam se natjecati s drugima.	,767		
ACH15. Više se trudim kada se s nekim natječem.	,746		
ACH3. Dobro obavljeni posao donosi zadovoljstvo.		,821	
ACH2. Zadovoljstvo mi je obavljati poslove najbolje što mogu.		,801	
ACH6. Dio mog zadovoljstva u obavljanju poslova je obaviti ih bolje nego prošli put.		,716	
ACH5. Volim naporno raditi.		,487	
ACH1. Važno mi je da sve što radim napravim najbolje što mogu, čak i onda kada takvo ponašanje nije popularno u mom okruženju.		,473	
ACH23. Zadovoljan(na) sam kada razvijam moja prošla dostignuća, čak i ako pri tome nisam bolji(bolja) od drugih.		,470	
ACH12. Preferiram raditi poslove koji zahtijevaju neku vještinu.			,679
ACH14. Volim biti zaposlen(a) cijelo vrijeme.			,588
ACH13. Češće se bavim zadacima za koje nisam siguran(a) mogu li ih obaviti, nego onima za koje smatram da ih mogu obaviti.			,587
ACH11. Kada jednom preuzmem zadatak, ne odustajem.			,544
ACH10. Kada nešto ne radim dobro trudim se dok to ne savladam i tek se onda prihvatim onoga u čemu bih mogao/la biti dobar(a).			,495
ACH7rec. (*) Radije bih obavljao(la) poslove pri kojima se osjećam sigurno i opušteno, nego li poslove koji su izazovni i zahtjevni.			,495
ACH9rec. (*) Radije bih učio(la) jednostavne zabavne igre nego zahtjevne misaone igre.			,386
ACH8. Kada grupa, kojoj pripadam, planira aktivnosti, radije bih sve vodio/la sam(a), nego li bio/la u funkciji pomagača koji bi prepustio(la) organizaciju nekom drugom.			,347
% objašnjene varijance	16,911	14,784	14,388
kumulativni % objašnjene varijance	16,911	31,696	46,084
<i>naziv faktora</i>	<i>natjecanje</i>	<i>rad</i>	<i>vještine</i>

Josipa Mijoč, PhD

Associate Professor
J. J. Strossmayer University of Osijek
Faculty of Economics
E-mail: josipa.mijoc@gmail.com

**ACHIEVEMENT MOTIVATION IN THE
CLARIFICATION OF SELF-EMPLOYMENT
INTENTIONS*****Abstract***

Theoreticians, psychologists and researchers have been focusing their attention onto exploration of meaning, influence and dimensions of motivation. Since the 1950s, when the concepts of motivation were intensively debated, many studies have been conducted analysing motivational factors, whose diversification resulted in constructing numerous theories based on different approaches to motivation in literature. Generally speaking, the motivation research explores the impact of attitudes on behaviour, incentives associated with certain behaviour and behaviour management strategies. This paper focuses on research of achievement motivation and its predictive power in self-employment intentions of young adults. Self-employment is one of the possible solutions to realizing employment status, however in the former socialist countries this phenomenon is still not the dominant category, especially not for young unemployed adults. In order to promote self-employment it is necessary to determine statistically significant difference in assessing readiness for job creation through one's own start up and assessing employment readiness in existing private or state-owned enterprises. The research was conducted in the Republic of Croatia among graduate students at the Faculty of Economics in Osijek (N=428). The respondents are near the end of their higher education and expected to pursue self-employment opportunities over the next few months. Results of regression analysis indicate that achievement motivation can be a predictor of self-employment intentions of graduate students ($\beta=0.254$, $p<0.001$).

Keywords: *motivation theories, achievement motivation, self-employment intentions, WOFO research instrument, regression analysis*

JEL classification: *J24, L26*