ANALIZA STAVOVA I RAZLIKA U MOTIVACIJI STUDENATA EKONOMSKOG FAKULTETA U SPLITU

Bulić, Laura

Master's thesis / Diplomski rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:706566

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU

EKONOMSKI FAKULTET

DIPLOMSKI RAD

ANALIZA STAVOVA I RAZLIKA U MOTIVACIJI STUDENATA EKONOMSKOG FAKULTETA U SPLITU

Mentorica:

izv. prof. dr. sc. Ivana Tadić

Studentica:

Laura Bulić, univ. bacc. oec.

Split, rujan 2018.

Sadržaj

1. UVOD 5

1. 1. Problem istraživanja 5

1.2. Predmet istraživanja 8

1.3. Istraživačke hipoteze 9

1.4. Ciljevi istraživanja 12

1.5. Metode istraživanja 13

1.6. Doprinos istraživanja 14

1.7. Struktura diplomskog rada 15

2. MOTIVACIJA 16

2.1. Pojam i značenje motivacije 16

2.1. Teorije motivacije 19

2.1.1. Sadržajne teorije motivacije 19

2.1.1.1. Teorija hijerarhije potreba - Maslow 20

2.1.1.2. Herzbergerova dvofaktorska teorija motivacije 22

2.1.1.3. McClellandova teorija motivacije 24

2.1.2. Procesne teorije motivacije 25

2.1.2.1. Teorija jednakosti socijalne razmjene (Adams) 25

2.1.2.2. Teorija očekivanja (Vroom) 26

2.1.2.3. Porter-Lawler model 27

3. MOTIVACIJA U OBRAZOVANJU 30

3.1. Motivacijski faktori 30

3.1.1. Intrinzični faktori motivacije 30

3.1.2. Ekstrinzični faktori motivacije 31

3.1.3. Odnos faktora motivacije pri studiranju 32

3.2. Teorije motivacije u obrazovanju 34

3.2.1. Teorija samo-determinacije 34
3.2.2. Socijalno-kognitivna teorija 35
3.2.3. Teorija samo-učinkovitosti (Bandura) 36
3.2.4. Teorija kontrole 37
3.3. Motivacija studenata 38
3.4. Uloga profesora u motivaciji studenata 43
4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE MOTIVACIJSKI FAKTORA KOD STUDENATA 45
4.1. Metodologija istraživanja 45
4.2. Uzorak istraživanja 46
4.3. Empirijsko istraživanje motivacijskih čimbenika 48
4.3.1. Deskriptivna statistička analiza 48
4.4.2. Inferencijalna statistička analiza 52
4.3.3. Sažetak istraživačkih hipoteza 67
ZAKLJUČAK 69
SAŽETAK 71
SUMMARY 72
LITERATURA 73

„Tvoj život u tvojim je rukama, tvoj je izbor što ćeš s njim učiniti..“

John Kehoe

Želim zahvaliti svojim roditeljima, mojoj mami i mome tati, na ljubavi i podršci koju mi cijeli život bezuvjetno pružaju. Hvala mojoj Lei, što je moj životni oslonac. Hvala kolegi Luki što me inspirirao i motivirao kroz studiranje. Posebno i najveće hvala, mojoj profesorici i mentorici, Ivani Tadić, što me vodila i usmjeravala do samog kraja. Hvala na trudu, vremenu i strpljenju!

1. UVOD

1. 1. Problem istraživanja

Posljednjih nekoliko desetljeća, pozitivan trend potražnje za akademski obrazovanim radnicima, takozvanim „radnicima znanja“, bilježi stalan rast na svjetskom tržištu rada (Erne, 2011). Zbog toga, mlađi se naraštaji u sve većem broju odlučuju na upis fakulteta, kako bi stekli kompetencije i znanja potrebna za konkuriranje na tržištu rada. Ipak, sam upis na fakultet ne znači nužno diplomu, a sama diploma nije sigurna karta za dobro zaposlenje i uspjeh u karijeri. Pojedinci odustanu od visokog obrazovanja, poneki do diplome dolaze jako teško, dok nekolicina ostalih svojim trudom i ustrajnošću dolaze do cilja i ostvaruju uspjeh. Ono što se očituje u razlici među osobama u navedenom slučaju, leži u pojmu motivacije.

Motivacija je, najsažetije rečeno, psihološki proces koji potiče osobu na izvršavanje određene aktivnosti, u svrhu realizacije postavljenog cilja. Stajkovic i Luthans (1998) definiraju motivaciju kao proces koji pobuđuje, potiče, usmjerava, i održava ponašanje i performanse. Motivirana osoba posjeduje želju i volju upotrijebiti svoje fizičke i/ili intelektualne resurse kako bi zadovoljila svoje osnovne fiziološke i/ili više psihološke potrebe-želje za osobnim razvojem i napretkom (Bulić, 2016). Osobna motivacija, kao individualna karakteristika svake osobe, složen je psihološki proces te je kao takva poprilično slojevito teorijski i empirijski istražena, posebice na području psihologije i ekonomije.

U ekonomskoj znanosti, motivacija se kao predmet istraživanja najčešće pojavljuje u grani ljudskih resursa gdje je fokus na proizlaženju načina kako motivirati zaposlenike, stvoriti motivacijski plodnu okolinu te na taj način povećati učinkovitost zaposlenika i vrijednost za organizaciju. Novac nije jedini faktor koji motivira zaposlenike; zanimljivi radni zadaci, odgovornost, samopotvrđivanje, napredovanje, sloboda u izražavanju kreativnosti, postignuća, kontakti i još mnogo toga elementi su nefinancijske kompenzacije koji se jednako nameću kao utjecaji motivacije i zadovoljstva radnika (Hmura, 2012). Motivacija pri studiranju, proučava se na sličan način - nebrojeno je faktora koji studente mogu poticati na uspjeh i trud pri učenju, te je kao takva svojevrsna podloga daljnjem profesionalnom napretku. Naime, student koji je već pri fakultetu stekao upornost i navike zalaganja vjerojatno je da će takve karakteristike održati i kasnije u radu.

U samim začecima, motivacija se proučavala na osnovnim pojmovima potreba i želja koje osoba želi zadovoljiti, poduzimajući u tu svrhu određene aktivnosti. Usporedo s razvojem

istraživanja u psihologiji općenito, obogaćivala su se i razmatranja o motivaciji. Skinner I Belmont (1993) navode kako se, generalno, pristup svih suvremenih psiholoških istraživanja fokusirao se na mjerenje i uspoređivanje motivacije s nekim drugim individualnim unutarnjim psihološkim karakteristikama i procesima. Ponašanje pojedinca je funkcija većeg broja varijabli i gotovo svako istraživanje, iako usredotočeno na jedan element i njegov odnos s motivacijom, napominje važnost i drugih utjecaja koji se ne mogu isključiti. Među prvim suvremenim teorijama, spominju se mehanicistički modeli (npr., teorija učenja), kasnije se psihologija motivacije proučavala kroz kognitivne modele (npr. teorija atribucija), sve do danas i najnovijeg samo-regulacijskog modela u kojem se čovjek karakterizira kao fleksibilan strateg kada je u pitanju prevođenje motivacije u akciju (Gollwitzer i Oettingen, 2015).

Mnogi psiholozi koji su proučavali motivaciju u obrazovanju (Bandura, 1993; Schunk, 1991; Pintrich i Groot, 1990) naglašavaju kako su motivacija i uspjeh izravna posljedica čovjekove percepcije o osobnoj efikasnosti. Dokazana je tvrdnja da je percepcija samo-učinkovitosti u pozitivnoj vezi sa razinom akademskog uspjeha, zalaganja i širokog spektra ostalih rezultata koji iz toga proizlaze. Naime, studenti koji duboko vjeruju u sebe, svoje mogućnosti i efikasnost često se više trude i rade, uporniji su, teže višim ciljevima te ih u konačnici i ostvaruju (Linnenbrink & Pintrich, 2002). Utvrđeno je i da takvi studenti uglavnom nastavljaju s postavljanjem težih i izazovnijih ciljeva, kao npr. izbor težeg izbornog predmeta i slično. Međutim, vjera u samo-učinkovitost nije jedina determinanta koja određuje motivirano ponašanje. Često se, u interakciji s drugim motivacijskim konstruktima, ispreplićе pojam percepcije kontrole i kompetencija (Pintrich, 2003; Skinner, 1996; Weisz i Stipek, 1982.). Osjećaj kontrole se odnosi na opseg za koji osobe vjeruju da mogu kontrolirati ili makar na njega utjecati u svrhu postizanja željenog ishoda (Shell i Husman, 2008.). Osjećaji kontrole proizlaze iz jedinstva komponenti - uključuje interakciju spomenute teorije samo-učinkovitosti, odnosno procjene osobnih mogućnosti sa očekivanjem nekog ishoda(uspjeha ili neuspjeha) određenog ponašanja i mjerom vrijednosti tog ishoda za osobu. Također, direktno djeluje i na pojedinčevu orijentiranost i posvećenost cilju te je dio dviju važnih teorija motivacije: socijalno-kognitivne teorije (Bandura, 2001.) i teorije samoodređenja (Deci i Ryan, 2000.). Za primjer može se dati situacija kada student vjeruje u svoje sposobnosti i mogućnosti pri fakultetu, obično očekuje pa i dobiva razmjerne rezultate i visoke performanse - student tada ima kontrolu nad sobom i svojim uspjehom. Ipak, teorija kontrole nikada nije zaživjela jer se smatra da su njeni elementi u pojedinim situacijama konfliktni. Na primjer,

student zna da bi dobra ocjena na testu donijela pozitivan uspjeh (očekivani ishod), ali u istom trenutku sumnja u svoju sposobnost savladavanja gradiva (bespomoćnost) (Schunk, 1991)

Najpoznatija klasifikacija motivacije zasigurno je podjela na intrinzične i ekstrinzične faktore motivacije. Navedeni se faktori razlikuju se po razlozima zbog kojih je osoba uključena i angažirana u izvršavanju neke aktivnosti. Prva odgovara na pitanje koji su faktori koji na čovjeka djeluju iznutra pri postavljanju osobnih ciljeva i poduzimanja akcija za ostvarenje istih, a druga uključuje djelovanje onih faktora koji dolaze iz njegove okoline, koje formiraju osobne želje i ciljeve 'iz vanka'. Vjerojatno niti jedan fenomen ne odražava pozitivan potencijal ljudske prirode koliko intrinzična motivacija - inherentna tendencija traženja novosti i izazova, proširenja i vježbanja vlastitih sposobnosti, istraživanja i učenja. Ona podrazumijeva angažman iz osobnog zadovoljstva (Ryan i Deci, 2000). Ekstrinzična motivacija, s druge strane, javlja se kada osoba obavlja aktivnost u svrhu dobivanja nečeg što je izvan te aktivnosti, iz okoline, neku vrstu nagrade zbog djelovanja (Vallerand, 1997).

Zastupljenost motivacije ili njen izvor u pojedincu ovisi u prvom redu o njegovim osobinama i ambicijama, ali jednako tako može biti posljedica različitih utjecaja koji djeluju na osobu iz uže ili šire okoline. Pod užom okolinom podrazumijeva se obitelj i krug prijatelja ili jednostavno grupa čiji je član. Šira okolina uključuje prilike (utjecaje), poglavito socijalnog, društvenog i ekonomskog karaktera, koji okružuju jedinku. To su parametri koji se ne mogu isključiti kada se istražuje osobna motivacija. Posebno se naglašava taj utjecaj kada se govori o motivaciji studenta. Wiener (1990.) naglašava da je neophodno pri promatranju učeničke/studentske motivacije uključiti važne konstrukcije kao što je pripadnost, npr. društvenoj grupi pri fakultetu. Napominje kako jedno bez drugoga nije moguće promatrati s obzirom da je društvena i socijalna dimenzija utkana u pojam i smisao školstva.

Zaključno, studentska se motivacija objašnjava kao čimbenik koji usmjerava i stimulira želju za učenjem i napretkom. Christophel (1990) objašnjava kako motivacija vodi studente ka uzbuđujućem i poticajnom ponašanju te s napretkom on jasnije vidi smjer i svrhu tom ponašanju. Slijedom toga, student nastavlja ustrajati što ga dovodi do sposobnosti da autonomno izabire preferirana ponašanja. Drugim riječima, smatra se da student tijekom obrazovanja unapređuje svoje sposobnosti, znanja i vještine te na temelju njih razvija samostalnost i odlučnost. Stečenim znanjem postaje samouvjereniji, postepeno sazrijeva i postaje autonoman u donošenju odluka o svom akademskom obrazovanju i kasnije, o smjeru kojim želi ići u karijeri.

1.2. Predmet istraživanja

Postavlja se pitanje što nekog studenta motivira, koji su uzroci postojanja i trajnosti motivacije i koji su utjecaji koji ju oblikuju. Ovim istraživanjem nastojat će se prepoznati i uopćiti elementi motivacije među studentima - istražit će se kojim su faktorima (ekstrinzičnim ili intrinzičnim) studenti uglavnom potaknuti, a kojim ciljevima teže.

Ono što je posebice zanimljivo u ovom istraživanju, jest činjenica da se ciljana skupina ispitanika odnosi na studente Ekonomskog fakulteta u Splitu, tj. mlade osobe (u 20-im godinama). To je razdoblje života kada se osoba najviše mijenja i formira svoju osobnost i stav prema sebi, svom životu i okolini. Postavlja se pitanje je li student motiviran zbog nametnutih socijalnih standarda koje on smatra da mora ispuniti, umanjuje li to njegovo samopouzdanje i vjeru u osobna načela i tjera li ga na neželjenu promjenu. Iz tog će se razloga detaljno ispitati veza između različitih faktora okoline, poput obitelji, prijatelja, različitih sociooloških i ekonomskih obilježja i razine studentske motivacije.

S obzirom, da se slično istraživanje provelo prije dvije godine (u završnom radu na temu Motivacije studenata na Ekonomskom fakultetu u Splitu) bit će posebno zanimljivo usporediti rezultate, istražiti „razlike“ generacija, ali i sazrijevanje i napredak studenata na kraju preddiplomskog studija i diplomskog studija. Naime, ovim će se radom analizirati razlika između (1) trenutne završne generacije preddiplomskog studija i trenutne završne generacije diplomskog studija (s ciljem utvrđivanja promjene razine motivacije i motivacijskih faktora, koji nastupaju okončanjem studija te skorim stupanjem u radni odnos) i (2) razlika između trenutne završne generacije preddiplomskog studija i završne generacije preddiplomskog studija testirane prije dvije godine (s ciljem utvrđivanja postojanja određenih promjena u razini motivacije i motivacijskih faktora koji nastaju među generacijama protekom određenog vremena).

Novom anketom koja će se provesti u svrhu pisanja ovoga rada, motivacija studenata analizirat će se na osnovi nekih od najpoznatijih teorija o psihološkom ponašanju, a za koju teorija tvrdi da je povezana s motivacijom. Tako će se trećom skupinom hipoteza ispitati povezanost vjere u samo-učinkovitost i uspjeha. Također, detaljnije će se pokušati ispitati povezanost bliže okoline sa studentom, odnosno uopće postojanje takve veze s osobama koje stječu akademski stupanj obrazovanja. Osim bliže okoline, istražit će se povezanost eksternih prilika - ekonomskih i gospodarskih čimbenika koji okružuju jedinku sa razinom studentske motivacije.

1.3. Istraživačke hipoteze

Nakon što su definirani problem i predmet istraživanja, postavit će se hipoteze čija će se istinitost potvrditi ili opovrgnuti istraživanjem. Hipoteze koje proizlaze iz definiranog predmeta istraživanja, grupirane u 4 skupine, su slijedeće:

H1: Studenti na diplomskoj razini studija imaju razvijeniju razinu motivacije od studenata na preddiplomskoj razini studija.

Kako je navedeno u problemu istraživanja, za očekivati je da student diplomske razine ima jače razvijenu motivaciju od studenata na preddiplomskoj razini. Sama činjenica da je student odlučio nastaviti akademsko obrazovanje, dovoljno govori o njegovoj želji za daljnjim razvojem i stjecanjem znanja. Ova tvrdnja pokušat će se ispitati dvjema hipotezama pomoću kojih će se usporediti zastupljenost motivacije studenata preddiplomske i diplomske razine.

H1a: Studenti na diplomskoj razini studija prosječno većom ocjenom ocjenjuju važnost intrinzičnih motivacijskih faktora u odnosu na studente preddiplomske razine studija.

Ova hipoteza ističe studente diplomske razine, u odnosu na studente preddiplomske razine, kao osobe koje su u većoj mjeri potaknute intrinzičnim faktorima motivacije, koja je ponukana iz želje za samo-ostvarenjem, uspjehom i napretkom radi sebe, iz vlastitih ambicija i ciljeva. S odrastanjem i napretkom, osoba postaje više fokusirana na sebe i osobni razvoj, a manje je usmjeravaju i na nju djeluju utjecaji iz okoline. Ovom će se hipotezom navedena tvrdnja pokušati i empirijski dokazati.

H1b: Studenti na diplomskoj razini imaju jasniju sliku svoje budućnosti od studenta na preddiplomskoj razini.

Smatra se da bi student na diplomskoj razini akademskog usavršavanja trebao imati izražen stav o smjeru daljnjeg razvijanja. Student kroz obrazovanje napreduje i razvija jasniju sliku o tome tko je sada, a tko i što bi želio postati u budućnosti. Očekuje se da ima jasne ciljeve, usmjeren je i spreman na ulaganje napora kako bi te ciljeve i ispunio. Konkretno, ispitat će se jesu li studenti diplomske razine studija u većoj mjeri potvrdno odgovarali na pitanje o jasnoj slici svoje budućnosti, odnosno gdje se vide u sljedećih nekoliko godina, u usporedbi sa studentima preddiplomskog studija, za koje se očekuje da imaju u prosjeku manje izraženu viziju svoje budućnosti.

H2: Stavovi studenata preddiplomske razine vezano uz motivaciju i želju za nastavkom studija se razlikuju protekom vremena.

Usporedbom rezultata istraživanja dviju anketa provedenih s vremenskim razmakom od dvije godine, ispitat će se jesu li se mišljenja studenata preddiplomskih studija, dviju različitih generacija, po određenim točkama promijenila. Naime, promjene u zahtjevima tržišta rada i općenito u ekonomiji, u uvjetima ubrzanog razvijanja globalizacije, možebitno su utjecale i na razmišljanja, potrebe i želje studenata.

H2a: Nova generacija studenata preddiplomskih studija, prosječno većom ocjenom je ocijenila važnost ekstrinzičnih faktora, (a manjom ocjenom važnost intrinzičnih faktora) motivacije, u odnosu na stariju generaciju studenata preddiplomske razine studija.

Ovom hipotezom pokušat će se ispitati moguće promjene u generacijama, po pitanju zastupljenosti i razini motivacije koja se možebitno strukturno promijenila u razmaku od dvije godine. S obzirom na velike promjene, općenito u modernom društvu, postoji vjerojatnost da su 'mlađe generacije' više potaknute vanjskim faktorima motivacije, posebice novcem i materijalnim nagradama, a manje unutarnjim motivatorima, kada je u pitanju stjecanje znanja i uspjeh na fakultetu. Ekstrinzični bi se faktori, pri studiranju, mogli na neki način okarakterizirati kao trenutni pružatelji zadovoljstva zbog uspjeha, te bi istinitost ove hipoteze ukazivala na negativan trend u motiviranosti studenata te njenu kratkotrajnu zastupljenost.

H2b: Osigurano radno mjesto negativno se odražava na želju za nastavkom studija na diplomskoj razini.

Ponovo će se, kao i prošlim istraživanjem, pokušati pronaći veza između sigurnog radnog mjesta i završetka akademskog obrazovanja na preddiplomskoj razini. Postavlja se pitanje je li zaposlenje jedini cilj koji stoji u ishodištu akademskog obrazovanja. Ovom će se hipotezom pokušati dati odgovor na to pitanje. Ideja je da studenti koji imaju siguran posao po završetku preddiplomske razine, nemaju želju za daljnjim stjecanjem dodatnih kompetencija. U takvim okolnostima, nisu primorani dokazivati se - natjecati za neki posao s drugima pa nemaju ni potrebu ni ambicije za nastavkom akademskog obrazovanja.

H3: Želja za samostalnim osnivanjem poduzeća u pozitivnoj je vezi s percipiranom samo-efikasnošću.

Ideja ove hipoteze je dokazati teoriju o pozitivnoj vezi percipirane samo-efikasnosti i uspjeha te može li se ona primijeniti i u ovom istraživanju. Kako je već naglašeno, osobe koje smatraju da su sposobne i kompetentne za izvršavanje određenih zadataka, obično više vjeruju u sebe i posljedično žele ostvariti više. Istražit će se jesu li viši ciljevi kao što su želja za samostalnim osnivanjem poduzeća, odnosno samozapošljavanjem - autonomija i ostvarenje na poslovnom planu zaista u pozitivnom odnosu s trenutnom razinom vjere u svoje mogućnosti i sposobnosti. Ovom će se hipotezom, konkretno, dati odgovor na pitanje jeli studenti koji s lakoćom izvršavaju fakultetske obaveze te vjeruju da će biti uspješni, pokazuju tendenciju postavljanja viših ciljeva.

H4: Postoji veza između faktora utjecaja okoline i razine motivacije kod studenata obje razine studija (preddiplomskog i diplomskog).

Utjecaj okoline neizostavan je element motivacije u obrazovanju. Ranije je objašnjeno kako je obrazovanje prožeto socijalnom komponentom te društvo najčešće ima utjecaj na osobu, ponekad pozitivnog, ponekad negativnog karaktera. Osim bliske okoline, studentska motivacija može biti pod utjecajem širokog spektra drugih eksternih čimbenika kao što su npr. gospodarska situacija, pokazatelji nezaposlenosti i slično. U cilju je, također prepoznati moguću relaciju u odnosu ekonomskih prilika koje okružuju studenta s motivacijom i dati odgovor na pitanje mogu li one biti 'motor' koji potiče ili umanjuje osobnu motivaciju.

H4a: Zadovoljstvo zbog stjecanja znanja pokazuje najjaču pozitivnu vezu s razinom motivacije.

Studenti koji su prosječno većom ocjenom ocjenjivali faktor zadovoljstva zbog stjecanja znanja kao poticaj na trud i zalaganje, odnosno u izvršavanju fakultetskih obaveza, vjerojatno općenito imaju veću razinu motivacije. Ovom hipotezom pretpostavlja se da kada je zadovoljstvo i ispunjenje isključivo zbog osobnog razvoja i proširenja postojećih znanja u osnovi izvršavanja aktivnosti, tada je riječ o uglavnom visokoj razini motivacije, koja će dugoročno usmjeravati i poticati osobu na razvoj i unapređenja na osobnoj i poslovnoj razini.

H4b: Loša gospodarska situacija u državi negativno djeluje na razinu motivacije studenata.

Bilo bi realno za očekivati da osobe koje ulažu napore kako bi stekle specifična znanja i određeni stupanj visokog obrazovanja, smatraju da će s diplomom i znanjima, imati veće šanse za zaposlenje i uspjeh u karijeri. Međutim, zbog opće loših trendova pokazatelja nezaposlenosti i gospodarstva, ne začuđuje generalno nepovjerenje mladih u budućnost ekonomije svoje zemlje te preispitivanje realnih mogućnosti ostvarenja ciljeva u takvim nepovoljnim okolnostima. Iz tog razloga, ispitat će se postoji li veza između loše gospodarske situacije po pitanju nezaposlenosti i motivacije studenata. Student koji očekuje teško zaposlenje u svojoj struci, u globalu je vjerojatno manje motiviran.

H4c: Lošije ekonomske prilike studenta u pozitivnoj su vezi s faktorima motivacije.

Pretpostavka za ovu hipotezu je da će osoba odrasla u lošijim financijskim uvjetima biti više motivirana pri učenju, kako bi napredovala te sebi osigurala mogućnost za lagodniju budućnost i bolji životni standard. **S**tudent zbog toga ima izraženiju motivaciju, odnosno želju za uspjehom te je u pravilu djelovanje faktora na njega jače izraženo.

1.4. Ciljevi istraživanja

Osnovni cilj ovog istraživanja jeste razumijevanje uloge motivacije i važnosti koju ona uživa u granama psihologije i ekonomije. Nadalje, teorijskim dijelom rada detaljno će se opisati povijesni razvoj pojma motivacije, kao i motivacijskih teorija, pri čemu će najveći fokus biti usmjeren k onim najpoznatijim i u praksi najviše primijenjenima.

U empirijskom dijelu rada neke od najpoznatijih teorija će se istražiti i pokušati dokazati njihova praktična primjena na primjeru odabranog uzorka istraživanja. Provest će se analiza postojanja i zastupljenosti razine motivacije među mladim osobama koje pohađaju Ekonomski fakultet u Splitu. U fokusu će biti usporedba rezultata aktualne ankete i one provedene prije dvije godine za potrebe završnog rada na istu temu. Većina pitanja postavljena je identično, upravo u svrhu što vjerodostojnije usporedbe. Razlika je u tome što će novom anketom biti obuhvaćeni i studenti diplomske razine, a koji su u prethodnoj izostavljeni. Pažnja će biti usmjerena na uočavanje različitosti generacija, ako one uopće postoje, s obzirom na relativno malen razmak između dva provedena istraživanja, te pokušaj

prepoznavanja izvjesnog napretka prosječnog studenta od preddiplomske do diplomske razine. Kao i na prethodnoj anketi, usredotočit će se na analizu zastupljenosti intrinzičnih(unutarnjih), odnosno ekstrinzičnih(vanjskih) motivatora, prisutnih kod studenata iz uzorka istraživanja te njihova moguća veza sa nekim drugim odrednicama - karakteristikama osobnosti i ambicioznosti. Konačno, novom će se anketom pokušati pronaći i ispitati odnos okoline i motivacije pri akademskom obrazovanju- uočiti ima li ona utjecaja na studenta i u kojoj mjeri je taj utjecaj zastupljen.

1.5. Metode istraživanja

Istraživanja koja će se provesti u okviru ovog rada dijele se u dvije kategorije- teorijski i empirijski dio, a svaka od njih obuhvaća skupinu metoda od kojih se većina koristila pri izradi ovog rada.

Teorijski dio obuhvaća pregled i analizu stručne i znanstvene literature na temu motivacije, od povijesnih do suvremenih spoznaja, s fokusom na razmatranja o motivaciji pri učenju. Obogaćivanju ovog rada pripomoći će znanstvena literatura, pisana uglavnom od strane inozemnih autora te je prikupljena preko dostupnih baza kao što su: repozitorij EFST-a, ScienceDirect - Elsevier, SpringerLink, EBSCOhost, itd.

Pri pisanju teorijskog dijela rada koristit će se slijedeće metode istraživanja

- **Metoda analize** koristila se kao postupak znanstvenog istraživanja i objašnjenja stvarnosti putem raščlanjivanja složenih misaonih tvorevina (pojmova,sudova i zaključaka) na jednostavnije sastavne dijelove i izučavanje svakog dijela i elementa za sebe i u odnosu s drugim dijelovima, odnosno cjelinom.
- **Metodom sinteze** spajaju se i sastavljaju jednostavne misaone tvorevine u složenije, povezujući izdvojene elemente i procese u jedinstvenu cjelinu. (Zelenika, 2000.)
- **Metoda indukcije** je sistematska i dosljedna primjena induktivnog načina zaključivanja, kod koje se na temelju pojedinačnih i posebnih činjenica dolazi do zaključka o općem sudu.
- **Deduktivna metoda** primjenjuje se kao sustavan način zaključivanja u kojemu se iz općih sudova izvode posebni i pojedinačni zaključci. (Žugaj, 2006.)

- **Metoda apstrakcije** koristi se pri izdvajanju bitnih elemenata pojave ili predmeta istraživanja od onih nebitnih za istraživanje.
- **Metodom konkretizacije** općenite pojave su se determinirale posebnim ili individualnim odredbama.
- **Metoda kompilacije** je postupak preuzimanja tuđih rezultata znanstveno-istraživačkog rada, odnosno tuđih opažanja, stavova, zaključaka i spoznaja.
- **Metoda deskripcije** koristi se u početnim fazama znanstvenog rada i postupak je jednostavnog opisivanja ili očitavanja činjenica, procesa i predmeta u prirodi i društvu, koje će se kasnije podvrgnuti empirijskom istraživanju. (Zelenika, 2000.)

Pri izradi empirijskog dijela rada, okosnica će biti dva anketna istraživanja, jedno provedeno prije dvije godine, a drugo koje se provelo za potrebe ovog rada. Na taj način, prikupili su se potrebni primarni podaci, koji su se podvrgnuli deskriptivnoj i inferencijalnoj metodi obrade podataka pomoću softvera „IBM SPSS statistics“ te su na temelju određenih testova izvedene metode prezentiranja podataka - tabelarno i grafički.

1.6. Doprinos istraživanja

Ovo istraživanje pridonosi u smislu obogaćivanja i upotpunjavanja postojeće literature na temu motivacije, kojih je na hrvatskom jeziku, nažalost, jako malo. Zanimljivo će biti izvesti i dobiti određene zaključke na temelju mišljenja velikog broja studenata koji pohađaju Ekonomski fakultet u Splitu. Motivacija kao psihološki proces ima zaista velik utjecaj na uspješnost i usavršavanje u akademskom obrazovanju, te je njena zastupljenost ključna za ustrajnost u izvršavanju fakultetskih obaveza i privođenja obrazovanja kraju. Ideja je bila uočiti mišljenja većine studenata po kojim se elementima uglavnom slažu, a po kojima bitno razlikuju. Fakultet je svojevrsna granica između redovnog učenja i početka radnog odnosa. Važan je to korak za svakog studenta s obzirom da praktički prelazi u svijet za koji je pripreman i učen godinama. Zanimljivo je kako studenti doživljavaju stečeno znanje i kompetencije na fakultetu, jesu li očekivali više ili pak teško izlaze na kraj sa obavezama. S obzirom na stečene kompetencije dobit će se uvid u očekivanje studenata - kako vide svoju budućnost, odnosno jesu li već stvorili jasnu percepciju, željenu sliku svoje budućnosti u poslovnom svijetu.

Na temelju ranije uspostavljenih i objašnjenih teorija motivacije, na kojima su bazirani dijelovi ovog rada, istraživanjem će se pokušati povući paralela te prepoznati stvarna postojanost ili, pak, nerealnost istih.

Ovaj rad može poslužiti kao smjernica i poticaj ostalim studentima kada generalno sagledaju kako njihovi vršnjaci i kolege razmišljaju.

1.7. Struktura diplomskog rada

Diplomski rad sadržava 5 metodološki zaokruženih cjelina.

Uvodno poglavlje, obuhvaća pregled i predmet istraživanja čime su objašnjene dosadašnje spoznaje i osnovne ideje za daljnju primjenu istraživanja. Uvodno poglavlje, nadalje iznosi ciljeve i predlaže osnovnu metodologiju istraživanja, kao i određeni doprinos.

U drugom dijelu rada detaljnije će se pojmovno definirati motivacija. Sadržavat će klasifikaciju i objašnjenja velikog broja relevantnih teorija, od onih osnovnih, općih, svojevrsnih začetnica teorija motivacije, do suvremenih inačica koje se na neki način naslanjaju na ove povijesne, ali sa specifičnim pogledom. Posebno će se, dakako, referirati na teorije koje su nastale kao rezultat istraživanja vezanih uz motivaciju u obrazovanju.

Treći dio rada se nadovezuje na prethodno poglavlje, u kojem se iznosi detaljna analiza motivacije pri učenju, studiranju i općenitom akademskom obrazovanju i uspjehu. Ovo poglavlje će sadržavati široki pregled literature koja podrobno objašnjava motivaciju studenata. Poseban fokus pridat će se motivacijskim faktorima i što oni predstavljaju u motivaciji za učenjem.

Empirijski dio rada, četvrto poglavlje, obuhvaća metodologiju empirijskog istraživanja, odnosno opis i analizu uzorka istraživanja, definiranje hipoteza te pripadajući način istraživanja; njegov slijed i korištene instrumente. Konačno, iznijet će se procjena istraživačkih hipoteza te sažetak rezultata provedenog istraživanja.

Posljednje, peto poglavlje sadrži zaključna razmatranja na temelju rezultata istraživanja te u odnosu sa prethodno iznesenim spoznajama drugih autora.

Na samom kraju prikazat će se izvori korištene literature, popis tablica, slika i grafikona, kao i sažetak na hrvatskom i engleskom jeziku.

2. MOTIVACIJA

2.1. Pojam i značenje motivacije

Motivacija je psihološki proces - karakteristika, specifična svakom čovjeku, kojom se nastoji objasniti zašto se osoba ponaša na određen način te što očekuje kao rezultat tog ponašanja. Prema Bahtijarević-Šiber (1986) motivacija je pojam koji objedinjuje sve faktore koji iniciraju, usmjeravaju, održavaju i organiziraju aktivnosti pojedinca. Odnosi se na sve oblike svrhovitog i voljnog ponašanja usmjerenog cilju. Motivacija predstavlja grupu nevidljivih sila koje zadržavaju osobu, njenu pažnju, koncentraciju i moći na fokusiranju određenog cilja sve dok se ne postigne rezultat (Kecman, 2012). Motivirana osoba posjeduje snagu koja je gura k ispunjenju svojih potreba i želja, neovisno o eventualnim preprekama na koje će putem do cilja naići. Zanimljivo, i sama riječ motivacija polazi od latinske riječi 'moves, movere' što u prijevodu znači kretati se (Kuleto, 2016). Jednostavnije rečeno, motivacija je traganje za onim što čovjeku nedostaje ili jednostavno traženje podmirivanja nezadovoljenih potreba. Može se reći da predstavlja vanjsko ljudsko ponašanje i niz radnji u cilju zadovoljenja potreba pojedinca, fiziološki ili psihološki nedostatak koji određene rezultate kod osobe čini privlačnim (Kecman, 2012).

Motivacija je unutarnji pokretač ili neurološki proces koji se ne da direktno promatrati, već se ogleda u vanjskom ponašanju. Dugi niz godina motivacija je tema velikog broja istraživanja, pa ne čudi previše mnoštvo različitih definicija. Naime, konceptualizacija motivacije u literaturi psihologije pokazuje pozamašnu sklonost varijacijama u temi u terminima obujma i razine analiza koje su provedene. Ipak, svaka teorija i definicija uvijek će sadržavati riječi kao što su poticaj, akcija i cilj, a sve teorije, u suštini, pokušavaju objasniti tri međusobno povezana aspekta ljudskog ponašanja (Gašević, et al., 2016):

- Izbor određene akcije
- Ustrajnost u izvršavanju aktivnosti
- Napor uložen u izvršavanje aktivnosti

U konačnici, Dornyei (2000.) zaključuje, motivacija je razlog zbog kojeg ljudi odluče nešto raditi, koliko dugo će biti predani aktivnosti i koliko jako naporno će se truditi na putu prema ispunjenju cilja.

Ciljevi motiviraju pojedince da ulože potrebne napore i ostaju privrženi ispunjenju zadatka. Ciljevi ili ono što ljudi svjesno pokušavaju postići, uključuju važne simboličke i samoregulacijske procese koje ljudi koriste za poticanje i održavanje akcija. U početku svake aktivnosti treba se obvezati na postizanje ciljeva, jer ciljevi neće utjecati na ponašanje, ako im osoba nije predana (Locke & Latham, 2002). Ciljevi se mogu bit različiti; od osnovnih, svakodnevnih životnih do onih dugoročnih, teže dohvatljivih, koji zahtijevaju vrijeme i trud kako bi se dostigli. Najčešće se visoka motivacija može prepoznati upravo u dosljednosti i predanosti ispunjenju dugoročnih ciljeva. U globalu, ljudi su usmjereni na postizanje onih ciljeva koji su kompatibilni s pojedinčevim identitetom.

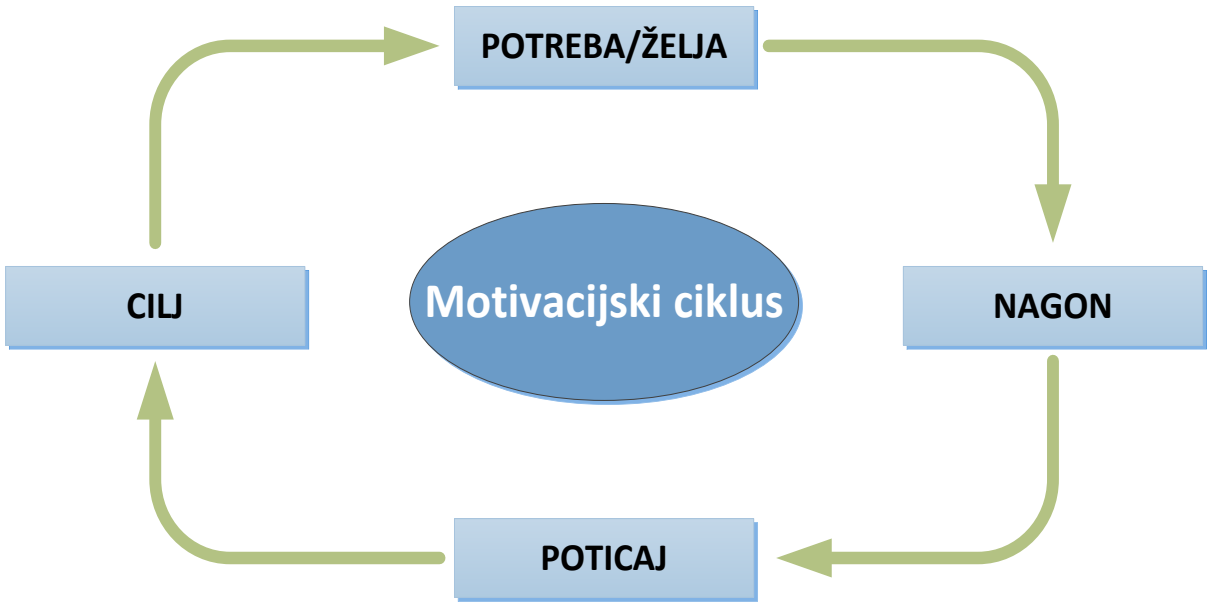
Važnost motivacije u ekonomskoj znanosti rasla je od onog trenutka kada je prepoznat pozitivan učinak zastupljenosti motivacije u radnim performansama. Behn (1995) naglašava radnu motivaciju, kao jednu od najintenzivnije proučavanih tema socijalnih znanosti te važno pitanje koje okupira menadžere. Naime, motivirani radnici više se trude, rade i zalažu te tako stvaraju veću vrijednost za organizaciju. Zbog toga su menadžeri u konstantnoj potrazi za novim načinima razvijanja i poticanja motivacije zaposlenih te stvaranja motivacijski plodne okoline. Mnoštvo teorija zaista je pripomoglo dubljem razumijevanju motivacije radnika te su rezultirale čak i uspostavljanjem određenih alata za poticanje motivacije, ali zbog kompleksnosti motivacije teško ju je operacionalizirati slijepo prateći teoriju. Čak i alati i modeli koji su nepobitno zagovarali uspješnost, često bi 'padali na ispitu' kada bi se primijenili na radnu okolinu (Selden & Brewer, 2000). U tom smislu, Wiley (1997.) naglašava da smišljene inicijative za povećanje uspješnosti radnih mjesta putem povećanja motivacije zaposlenika, neće biti uspješne, ako postoji slaba povezanost između napora zaposlenih, radnog učinka i pripadajućih kompenzacija za rad. Esencijalno je pojedinca u tome složenom procesu razumjeti, prepoznati njegove potrebe i htjenja te shvatiti pokretače koji osobu navode na aktivnosti k ostvarenju cilja. Singla & Richardson (2008.) zaključuju kako jako motivirani ljudi mogu postići ne samo ciljeve tvrtke nego i ono o čemu sanjaju. Nasuprot tome, ne motivirani ljudi mogu upropastiti rad najzdravije organizacije.

Iako se kao učinak osobito istražuje u domeni poslovnog života, motivacija je najčešće oblikovana mnogo ranije, stečena u ranim godinama kroz obrazovanje.

Motivacija nije mjerilo isključivo psiholoških unutarnjih osobina već na nju utječu i određuju je razni poticaji iz okoline. Latham & Pinder (2005.) naglašavaju da je motivacija psihološki proces koji je rezultat interakcije između osobe i njene okoline. Motivacija, u tom smislu,

nije fiksna značajka, već se objašnjava sustavnom analizom osobnih karakteristika, karakteristika zadataka i okoline te njihov utjecaj na ponašanje i posljedično, na performanse. Odnosi se na dinamično unutarnje stanje koje proizlazi iz utjecaja osobnih i situacijskih čimbenika (Wiley 1995).

Motivacijski proces je ciklički proces koji počinje određenom unutarnjom neravnotežom koju čovjek osjeća te ima poriv tu neravnotežu odstraniti, pokrećući potrebne akcije u tom smjeru. Poriv je želja, snaga volje - input za motivaciju, energija koja prolazi kroz organizam koji se želi umiriti. Želja je kao tenzija koju tijelo ima tendenciju umiriti i zadovoljiti (Airth, 2017). Kada se, konačno, cilj dostigne, neravnoteža je odstranjena i um je u harmoniji i balansu. Kada se jedan cilj ispuni, priroda čovjeka izazove nove potrebe i želje, počinje tražiti veće izazove i nove ciljeve i tada motivacijski ciklus počinje ispočetka. Navedeni ciklički proces motivacije ilustrativno je prikazan na slici 1.



Slika 1. Motivacijski ciklus

Izvor: Izrada autorice

2.1. Teorije motivacije

Pedesete godine 20. stoljeća predstavljaju vrlo važan vremenski okvir u kojem je pojam motivacije dobivao na značajnosti te je uloga motivacije u svakodnevnom i poslovnom životu postala temelj za brojna istraživanja i nove spoznaje. Slijedom toga, pedesete godine 20. stoljeća bile su plodne za razvoj motivacijskih pojmova i teorija (Borković, et al., 2016).

Sadržajne teorije su na neki način temeljne teorije koje su se počele uspostavljati u samim začecima pojma motivacije. One se uglavnom temelje na osnovnim pojmovima ljudskih potreba i želja, kao osnovnim i ishodišnim pojmovima motivacijskog ciklusa. Sadržajne teorije pokušavaju dati odgovor na pitanje ***što*** motivira pojedinca. Razvojem psiholoških istraživanja obogaćivala su se gledišta te su se s razvojem proučavanja ponašanja i kognitivne psihologije, obogaćivale spoznaje i mijenjale teorije na području motivacije. Iz toga su proizašle **procesne teorije,** na neki način suvremenije teorije, koje promatraju motivaciju kao neodvojivog čimbenika ljudskih kognitivnih sposobnosti. Svaka od tih teorija proučava motivaciju kroz različite svrhe, osnove i procese za postizanje ciljeva (Steel & Konig, 2006). Procesne teorije istražuju ***kako*** se motivacija pojavljuje.

Većina kritičara teorija dijeli mišljenje da su teorije motivacije ograničenog obujma jer se fokusiraju na jedan segment motivacije, čime se ograničava i njihova sveobuhvatnost u definiciji. Katzell & Thompson (1990.) zaključuju kako je većina teorija o radnoj motivaciji nedovršena i da bi bilo poželjno integrirati ih u opsežniji okvir. Maslow (1943) je dao svoj osvrt na kritike, odgovorivši kako je mnogo lakše uočavati nedostatke teorija te ih kritizirati, negoli li ih „popravljati“ i obogaćivati. Iako možda nijedna nije potpuna i ne obuhvaća cjeloviti pojam ionako šarolike motivacije, pregledom raznih, onih najprihvaćenijih teorija, dobit će se šira slika i detaljan pregled shvaćanja motivacije i njene važnosti u životu svakog čovjeka.

2.1.1. Sadržajne teorije motivacije

Sadržajne teorije motivacije usmjerene su prvenstveno na fiziološke i psihološke potrebe pojedinca. One ispituju što sve čovjeka motivira, promatrajući sadržaj i vrste motiva. U fokusu je pitanje što motivira osobu, polazeći od nezadovoljenih potreba. U nastavku rada će se predstaviti neke od najznačajnijih sadržajnih teorija motivacije, a to su redom:

- Teorija hijerarhije potreba - Maslow
- Herzbergerova dvofaktorska teorija
- McClellandova teorija

2.1.1.1. Teorija hijerarhije potreba - Maslow

Abraham Maslow bio je prvi psiholog koji je ustanovio da su želje i potrebe osnovni izvori svakog ljudskog djelovanja. Slijedom toga počeo je istraživati na koji način djeluju kao pokretači akcije usmjeravajući tako ljudsko ponašanje. Maslow (1943.) predlaže kako glavna misao vodilja svake motivacijske teorije treba biti integrirana cjelovitost organizma. Čovjeka opisuje kao animalno biće koje neprestano žudi za nečim. Teorija koju je postavio Maslow, poznatija kao teorija hijerarhija potreba, osnovna je, najpoznatija i jedna od najprihvaćenijih teorija kada je riječ o motivaciji. Ona polazi od pretpostavke da ljudi na sličan način zadovoljavaju svoje želje i potrebe, određenim redoslijedom ih organiziraju prema važnosti te da ih je na taj način moguće hijerarhijski postaviti i definirati (Varga, 2011).

Gawel (1997.) objašnjava kako Maslow (1943.) u svojim istraživanjima zaključuje da svaki čovjek slijedi univerzalan obrazac prepoznavanja i zadovoljavanja potreba. Smatra da svi ljudi na jednak način rangiraju potrebe koje žele zadovoljiti te da se generalno vode istim redoslijedom u zadovoljavanju istih. Slijedom toga, tumači, da netko ne može prepoznati, pa slijedom toga niti pokušati ispuniti sljedeću višu potrebu u hijerarhiji, sve dok njegova sadašnja prepoznata potreba nije u potpunosti zadovoljena - koncept takozvane *prepoznatljivosti* potreba.

Maslowljeva hijerarhija potreba prikazana je na Slici 2. Najčešće se ilustrira kao piramida na čijem se širokom, temeljnom dnu nalaze potrebe preživljavanja - dok se na samom vrhu nalaze potrebe samoaktualizacije.



Slika 2. Hijerarhija potreba (Maslow)

Izvor:[https://blog.dnevnik.hr/igniss/2015/05/1631943293/maslowljeva-hijerarhija-potreba-objasnjava-zasto-smo-sve-nesretniji.html]

Prema Maslowu, osnovne ljudske potrebe, u nizu, prema rastućoj važnosti jesu sljedeće (Lazibat & Dumičić, 2011):

1. Fiziološke potrebe - predstavljaju osnovne potrebe za održavanje samog ljudskog života, kao što je na primjer hrana, voda, toplina i dom. Maslow je smatrao da sve dok ove potrebe nisu zadovoljene do stupnja nužnog za održanje života, druge potrebe ljudi neće ni prepoznavati.
2. Potrebe za sigurnošću - predstavljaju potrebe za sigurnošću od fizičke opasnosti i jednom zadovoljene, oslobađaju osobu od straha gubitka hrane, imovine ili posla.
3. Socijalne potrebe - su potrebe za povezivanjem ili prihvaćanjem. S obzirom da su ljudi društvena bića, urođena im je potreba za pripadnosti i povezivanjem s drugim ljudima.
4. Potreba za štovanjem - jednom kad ljudi zadovolje svoju potrebu za povezivanjem, nastoje steći štovanje drugih ljudi, ali i samopoštovanje. Ova vrsta potreba stvara zadovoljstva kao što su moć, ugled, status i samouvjerenost.
5. Potreba za samopotvrđivanjem – smatra se najvišom potrebom u hijerarhiji potreba. To je žudnja da se postigne osjećaj samoispunjenja na svim nivoima bića. Ray (1992.)

objašnjava kako je najviša potreba zadovoljena kada osoba iskoristi svoj puni potencijal i postane ono što osjeća da treba biti.

Ajila (1997.) i Kamalanabhan i Sunder (1999) zaključili su kako je praktična važnost Maslowljeve teorije široko primjenjiva. Psihološke potrebe podrazumijevaju prostor, osvjetljenje i slične uvjete za rad ili učenje. Osobi je potrebna sigurnost u smislu stabilnosti i odsutnosti prijetnje od straha i boli. Nadalje, suosjećanje s drugima, pripadnost grupi, timski rad i ljubav temeljne su socijalne potrebe urođene svakom čovjeku. Potrebe za štovanjem zadovoljavaju se kroz osobnu odgovornost, priznanja i poštovanje od drugih, te hijerarhijski najviše potrebe, potrebe samoaktualizacije realiziraju se kroz slobodu u donošenju vlastitih odluka, izražavanju kreativnosti te izvršavanjem umno ili fizički izazovnih zadataka.

2.1.1.2 Herzbergerova dvofaktorska teorija motivacije

Dvofaktorska teorija motivacije ili motivacijsko-higijenska teorija ili dvojna teorija motivacije se temelji na radnoj situaciji i klasifikaciji čimbenika za rad, a mjeri se zadovoljstvom rada. Kako Varga (2011.) tumači, Herzbergova dvofaktorska teorija motivacije bazirana je na dvije temeljne pretpostavke. Prva pretpostavka je da zadovoljstvo i nezadovoljstvo nisu suprotni krajevi jednakog kontinuuma, nego dva odvojena kontinuuma povezana s različitim faktorima. Prema tome, suprotni kraj na kontinuumu zadovoljstva s poslom nije nezadovoljstvo, nego odsutnost zadovoljstva, dok je kod nezadovoljstva suprotni kraj kontinuuma odsutnost nezadovoljstva. Druga pretpostavka modela jesu dvije različite kategorije motivacijskih faktora: ekstrinzični ili higijenski i intrinzični, odnosno motivatori.

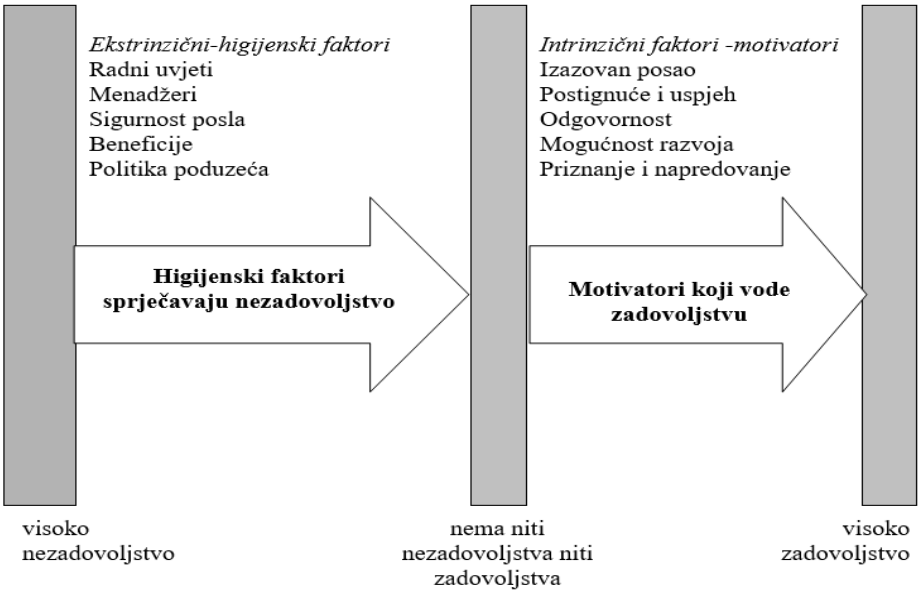
Ekstrinzični ili higijenski faktori su situacijski ili kontekstualni faktori. Nedostatak higijenskih uvjeta može izazvati nezadovoljstvo poslom, ali njihovo postojanje neće motivirati niti proizvesti veći radni angažman te učinak ili stvoriti zadovoljstvo. Zaključio je da faktori koje prati politika organizacije, nadzor, inter-personalni odnosi unutar iste te radni uvjeti i plaća spadaju u higijenske faktore, jer ne utječu na zadovoljstvo radom već samo otklanjaju i sprečavaju nezadovoljstvo.

Intrinzični faktori ili motivatori vezani su uz posao koji čovjek obavlja. Motivatorima smatra one faktore koji determiniraju poslovno zadovoljstvo te povećavaju motivaciju. Vode, dakle, većem radnom zadovoljstvu, a time i većem radnom angažmanu. Izazovan posao, postignuće, odgovornost, priznanje, napredak i sl. primjeri su neposrednog utjecaja na

zadovoljstvo u radu i radno ponašanje pa posljedično i na proizvodnost rada (Bahtijarević-Šiber, 1986).

Gawel (1997) objašnjava kako Herzberg upravo motivatore naglašava kao dugoročne pozitivne poticaje koji se ogledaju u povećanoj učinkovitosti svakog radnika. Higijenski faktori, s druge strane, mogu donijeti samo kratkoročne promjene u učinku i odnosu prema poslu, ali se isto tako brzo vraćaju u ravnotežno stanje koje ne pridonosi učinkovitosti. Zaključuje, motivatori opisuju odnos osobe s onim što on radi, odnosno sa specifičnim zadacima koje obavlja, dok se higijenski faktori tiču odnosa osobe s kontekstom ili okolinom u kojoj obavlja posao.

Varga (2011.) naglašava kako Herzberg svojom dvofaktorskom teorijom, postavljajući određene hipoteze, implicira neposrednu povezanost zadovoljstva i radne uspješnosti, odnosno osim faktora zadovoljstva definira i faktore motivacije za rad i radnog ponašanja. Također, ide korak dalje, naglašavajući potrebu preoblikovanja rada, čime predlaže omogućavanje individualnog razvoja pojedinca unutar poslovne organizacije. Polazeći od osnovne hipoteze da su posao i karakteristike posla osnovni izvori motivacije za rad, na motivaciju je potrebno djelovati tako da se djeluje na posao, odnosno da posao koji zaposlenici obavljaju bude što kreativniji, da implicira odgovornost i potiče razvoj sposobnosti individue i samopotvrđivanja. Može se zaključiti kako Herzberg zapravo razvija ideju o obogaćivanju posla i radnih zadataka kao najvažnijeg motivacijskog faktora.



Slika 3.: Herzbergerova dvofaktorska teorija

Izvor: Bahtijarević - Šiber Fikreta (1999). Management ljudskih potencijala. Zagreb, Golden marketing, str. 575.

Kao što je već prije objašnjeno, na slici 2. se mogu vidjeti ekstrinzični - higijenski faktori koji sprječavaju zadovoljstvo, no zapravo sami ne mogu utjecati na veći radni angažman. Dobri radni uvjeti, sigurnost posla, kvalitetno vodstvo, primjerene kompenzacije i dobra politika poduzeća neki su od primjera koji mogu spriječiti stvaranje nezadovoljstva na radnom mjestu. No, motivatori kao što su osjećaj odgovornosti, mogućnosti razvoja i napredovanja, postignuća i priznanja, ključni su elementi koji vode ka zadovoljstvu radnika i povećanim performansama.

2.1.1.3. McClellandova teorija motivacije

Temelj na kojem se razvila ova teorija je istraživanje u organizaciji na temu zadovoljstva poslom i performansama radnika. Ovaj pristup postavljen je kao model koji prikazuje da je ponašanje pojedinca rezultanta donesenih odluka - mjeri motive i njihov razvoj od prirodnih pobuda, do odnosa s emocijama i usađenim vrijednostima te uspjesima i sve to uslijed raznih okolnosti (Harrell & Stahl, 1981). Na temelju nje, motivacija se objašnjava kao funkcija koja sačinjava tri osnovne varijable:

- **Potreba za uspjehom i postignućima** - McClelland i Boyatzis (1982.) su ustanovili da se uspjeh pozitivno reflektira na razvoj rada. Naime, osobe koje imaju izraženu potrebu za uspjehom, više su se zalagale i trudile, provodeći više vremena u radu. Kod ljudi s takvim potrebama vidljiva je intenzivna želja za uspjehom, ali i veliki i intenzivan strah od neuspjeha. Takvi si ljudi postavljaju teže ciljeve, ali spremni su i vole puno raditi kako bi iste i ostvarili.
- **Potrebe za moći** - Ljudi koji imaju potrebu za moći veliku pažnju pridaju utjecaju i kontroli. Takvi ljudi teže pozicijama na samom vrhu, odnosno pozicijama vođe, dobri su govornici, skloni raspravi, otvoreni, tvrdoglavi i zahtjevni, uživaju u poučavanju i javnim nastupima (Vižintin, 2015). Termin moći McClleland je podijelio na socijalnu (pozitivnu) i osobnu (negativnu) stranu moći. Pod socijalnom moći podrazumijeva socijalnu osjetljivost te sposobnost utjecaja na druge za dobrobit grupnih i organizacijskih ciljeva. Negativno lice osobne moći povezano je s potrebom za dominacijom i vodi potencijalnoj agresivnosti (Harrell & Stahl, 1981).
- **Potrebe za pripadnošću** - osobe s potrebama za povezivanjem su privučeni radnom okruženju koje uključuje razvoj i održavanje toplih, prijateljskih odnosa s drugim

pojedincima. Osjećaju zadovoljstvo kada su voljeni, prihvaćeni, uživaju u razumijevanju i pomaganju. Takve osobe često imaju unutarnje sukobe kada funkcioniraju na formalnim vodstvima, budući da njihova želja za prijateljskim interakcijama sa svojim suradnicima, ometa zahtjev, obično svojstven takvim položajima - da discipliniraju svoje podređene i/ili naređuju (McClelland & Boyatzis, 1982).

2.1.2. Procesne teorije motivacije

Procesne teorije, za cilj imaju shvatiti misaone procese koji utječu na ponašanje ljudi u radnoj okolini, odnosno nastoje objasniti kako se motivirano ponašanje odvija. U fokusu jest način na koji se individualno ponašanje potiče i usmjerava. Procesne teorije naglašavaju da koncept potreba nije dostatan za objašnjenje radne motivacije, već je u analizu nužno uključiti i druge faktore kao što su percepcije, očekivanja, sistem vrijednosti i njihove interakcije. Polaze od pretpostavke voljnog i svjesnog izbora alternativnog ponašanja, pri čemu se pojedinci rukovode određenim očekivanjima rezultata i efekata ponašanja. Zbog toga se ove teorije često označavaju i kao teorije očekivanja (Mijačika, 1989). U nastavku rada će se predstaviti neke od najznačajnijih procesnih teorija motivacije, a to su redom:

- Teorija jednakosti socijalne razmjene
- Teorija očekivanja
- Porter - Lawler model

2.1.2.1. Teorija jednakosti socijalne razmjene (Adams)

Cijela se teorija temelji na jednostavnoj pretpostavci da ljudi žele biti pravedno i jednako tretirani. Pod ulaganjima se podrazumijeva sve ono što osoba posjeduje i daje od sebe, drugim riječima input; bilo u ostvarenje nekog cilja, na fakultetu ili na poslu - svoje vještine, iskustvo, zalaganje, učenje i slično. S druge strane, pojam dobiti ili „outcome“, podrazumijeva ono što osoba dobiva zauzvrat - osobno zadovoljstvo, priznanje, visina plaće, različite beneficije, nagrade i slično (Moorhead & Griffin, 2004). U ljudskoj je prirodi da svaku eventualnu nejednakost pokušava ukloniti i djelovati pravedno. Ljudi su motivirani toliko da uklone nejednakost. Adams (1965.) smatra da kad god je osoba u nekom odnosu, točnije, razmjeni s

drugom osobom - ona će procjenjivati uloge i dobitke svake uključene strane, te ih prema percipiranoj vrijednosti - uspoređivati.

Ukoliko osoba smatra da se prema njoj ophode pravedno u usporedbi s drugima, onda govorimo o *percipiranoj jednakosti*. Ukoliko osoba smatra da se prema njoj ophode nepravedno, govorimo o *percipiranoj nejednakosti*. Postoji pozitivna i negativna nejednakost (Matić, 2015).

- **Pozitivna nejednakost** - osoba osjeća da je u odnosu na ono što je uložila dobila više od drugih; u ovom slučaju javlja se osjećaj krivnje i većina ljudi uložit će više truda kako bi poboljšala kvalitetu i/ili kvantitetu svog rada.
- **Negativna nejednakost** - osoba osjeća da je od svog uloga, zauzvrat dobila manje nego drugi u istoj situaciji. Tada se javlja osjećaj ogorčenja i nepravde, pa osoba ponovo pokušava uspostaviti jednakost na jedan od slijedećih načina: smanjuje svoja ulaganja, radi na povećanju dobiti, reinterpretira situaciju, ili daje otkaz (Matić, 2015).

Analize i kritike ove teorije naglašavaju da se standardi i vrijednosti svakog čovjeka razlikuju, kao i (ne)objektivnost u procjenama svojih uloga, odnosno dobiti, u usporedbi sa suprotnom stranom. Adams je posvetio svoje stručno usmjerenje proučavajući nejednakost u socijalnom kontekstu. Zaključuje kako je nejednakost ogroman socijalan problem koji je izazvao brojne negativne posljedice na društvo i uzrok je javnog nezadovoljstva i konflikata; u ekonomiji, pravu, međuljudskim odnosima, itd. (Adams & Freedman, 1976).

2.1.2.2. Teorija očekivanja (Vroom)

Teorija očekivanja spada pod procesne teorije motivacije, objašnjavaju Fudge i Schlacter (1999), jer naglašava važnost individualne percepcije okoline te pripadajućih interakcija s okolinom, nastalih kao posljedica osobnih očekivanja. Dakle, nastala je na tri osnovna koncepta (Coach, 2014):

- **Očekivanje** - percipirana vjerojatnost kao subjektivna procjena da će određeno ponašanje zaista dati očekivan ishod,
- **Valencija** - privlačnost efekta predviđene vrijednosti, percipirane valencije koje su povezane s ishodom ponašanja koje razmatra,

- **Instrumentalnost** - uvjerenje da ako se posao dobro obavi, dobit će se prikladan vrijedan ishod.

Ovaj model, odnosno teorija očekivanja (Vroom 1964), sugerira da pojedinci, djelujući kroz vlastiti interes, poduzimaju prvenstveno akcije koje procjenjuju kao one koje će maksimalizirati vjerojatnost realizacije pozitivnog, željenog ishoda (Isaac, et al., 2001).

Naime (Isaac, et al., 2001) objašnjavaju kako je Vroom (1964) sugerirao da ljudi svjesno izabiru određene korake djelovanja, temeljene na percepcijama i vjerovanjima, koje su posljedica njihovih želja da poboljšaju zadovoljstvo i izbjegnu negativan ishod.

Teorija očekivanja ili kako se još naziva 'valence-instrumental' teorija jedna je od najšire prihvaćenih teorija o radnoj motivaciji među suvremenim industrijski i organizacijski usmjerenim psiholozima i njihovim istraživanjima. Mnogi psiholozi mišljenja su kako je upravo ova teorija osnova za propisivanje, opisivanje i predviđanje širokog spektra varijabli koje određuju rad. Prema (Wabba & House, 1974) teorija očekivanja može predvidjeti sljedeće varijable: trud i performanse posla, zadovoljstvo na poslu, organizacijske prakse, motivacije menadžera, izbor profesije, važnost plaće i isplativost plaćanja odnosno plaćenost rada. Također, Vroom (1964) tvrdi da teorija s lakoćom objašnjava varijable rada kao što su preferencije u izboru profesije, potrebu za postignućem, moral, koheziju grupe te motivaciju za efektivnim performansama.

Konkretno, neki pojedinci neće ostvariti cilj jer nemaju potrebne vještine, drugima nagrada nije zadovoljavajuća ni privlačna, a neki neće biti dovoljno plaćeni kako su očekivali. Kod ove teorije najvažniju ulogu ima očekivanje i angažman pojedinca. Što je veće očekivanje, veći je angažman i sam trud uložen za ostvarenje osobnog cilja (Bulić, 2016).

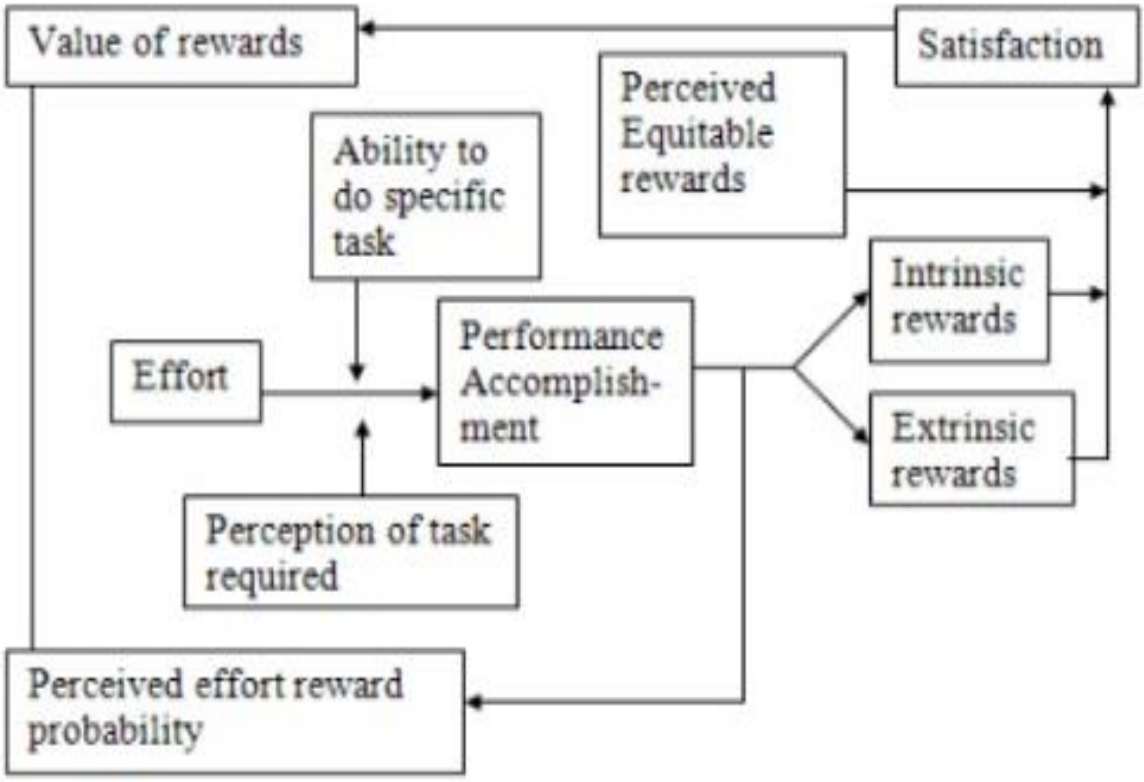
2.1.2.3. Porter-Lawler model

Navedeni je model, sljedbenik Vroom-ove teorije te je obogaćen s nekoliko dodatnih varijabli, koji, prema autorima, preciznije objašnjava motivirano ponašanje. Prema modelu, ljudsko je ponašanje određeno kombinacijom faktora koji djeluju unutar osobe i u njenoj okolini. Individualac je racionalno biće, s jedinstvenim potrebama i željama i ciljevima i samostalno odlučuje između alternativnih ponašanja, birajući ona koja će mu donijeti željeni ishod. Uključuje koncepte (Venkatesh, 2012):

- **Napor/Trud -** količina energije uložena u neki rad,

- **Vrijednost nagrade -** (valencija-Vroom) procjena privlačnosti nagrade na uloženi trud,
- **Performanse -** performanse su suma uloženog truda, osobnih sposobnosti, vještina i znanja pri izvršavanju zadatka/posla,
- **Nagrade -** performanse vode nagradama koje mogu biti intrinzične (unutarnje zadovoljstvo) i ekstrinzične (dobivene iz okoline),
- **Percipirana vjerojatnost truda i nagrade -** vjerojatnost da će razina uloženog truda dovesti do određene razine performansi i vjerojatnost da će takve performanse dovesti do određene nagrade,
- **Zadovoljstvo** - zadovoljstvo je prisutno ukoliko su stvarne, dobivene nagrade nadmašile nagrade koje je pojedinac očekivao. U suprotnom, ukoliko su nagrade manje od očekivanog, pojedinac će osjećati nezadovoljstvo.

Ključna pretpostavka je kružni odnos performansi i zadovoljstva. Navedena povezanost ima učinak kao uzročnu, a zadovoljstvo kao zavisnu varijablu. Prema slici 3. može se vidjeti kako tom odnosu posreduju samo nagrade (intrinzične i ekstrinzične) te percipirana vrijednost tih nagrada za osobu. Kada performanse vode do nagrada koje pojedinac vidi kao pravedne i zaslužene, pretpostavlja se da će doći do visokog zadovoljstva. Također, model sugerira i da razlog slabih odnosa performansi i zadovoljstva, može biti potencijalno rezultat nagrađivanja, osobito ekstrinzičnih nagrada, koje često nisu usko povezane s performansama. Kako bi zadovoljstvo imalo utjecaj na performanse, primljene nagrade moraju imati određenu vrijednost, koja se onda uspoređuje s percipiranim ulogom, kako bi se utvrdila razina stvarnog uloženog napora. Konačno, napor kao rezultat percepcije uloga i sposobnosti i osobnosti određuje učinkovitost. Zbog broja drugih varijabli uključenih u proces, čini se malo vjerojatno da zadovoljstvo (ili nezadovoljstvo) ima jednak utjecaj na performanse kao i performanse na zadovoljstvo.



Slika 4. Porter-Lawlerov model
Izvor: [https://www.slideshare.net/ArpanSengupta2/vrooms-motivation-theory-and-porter-lawler-motivation-theory]

Ovaj model je prihvaćen u organizacijama od strane menadžera jer im pomaže pri usmjeravanju i poticanju motivacije kod zaposlenika. Može se zaključiti kako treba prepoznati sposobnosti zaposlenika i njima se voditi pri delegiranju funkcija i dužnosti svakom od njih. Također, bitno je jasno objasniti uloge te nagrade koje pripadaju određenim ulogama kako bi se izbjeglo nezadovoljstvo (Venkatesh, 2012).

3. MOTIVACIJA U OBRAZOVANJU

3.1. Motivacijski faktori

Motivacijski faktori su čimbenici koji djeluju na motivaciju; od njene formacije odnosno pojave preko oblikovanja, pa sve do intenziteta i trajnosti. Konkretno, faktor je razlog zbog kojih se motivacija uopće pojavljuje, zbog čega se osoba uopće angažira u neku aktivnost, a u ovisnosti o intenzitetu faktora, motivacija može biti slaba ili jaka, kratkog ili dugog vijeka. Faktori motivacije dijele se u dvije velike skupine - na intrinzične ili unutarnje faktore motivacije i ekstrinzične ili vanjske motivatore. Kako sami nazivi upućuju, čini se da se radi o dvjema dijametralno suprotnim skupinama faktora; ekstrinzični koji pobuđuju osobnu motivaciju djelujući iz uže ili šire okoline te intrinzični koji motivaciju pobuđuju isključivo iz osobe same i njenih osobnih pobuda (potreba i želja).

3.1.1. Intrinzični faktori motivacije

Intrinzična motivacija je prisutna kada je osoba angažirana u provođenju neke aktivnosti isključivo zbog užitka i zadovoljstva koju ta aktivnost donosi. Kada je osoba intrinzično motivirana, ona dobrovoljno provodi aktivnosti, zato što aktivnost predstavlja zadovoljstvo i izazov njenim sposobnostima, bez obzira na materijalne nagrade ili prinude iz okoline (Noels, et al., 1999). Prema tome, intrinzično motivirane osobe ne trebaju dodatnu stimulaciju za djelovanje, već zadovoljstvo osjećaju u samom činu. Unutarnju (intrinzičnu) motivaciju prepoznajemo kao unutarnji, prirodni poticaj za participaciju određenoj aktivnosti zbog nje same, zbog svoga samoostvarenja i osjećaja vlastitog postignuća, dok se aktivnost izvršava i kasnije, kada završi. U intrinzične faktore motivacije ubrajaju se zainteresiranost i radoznalost, potreba za kompetencijom, potreba za samoaktualizacijom i sl. Prema Jakšić (2003), u njihovoj se osnovi mogu nalaziti potrebe (urođene i stečene), interesi (uži i širi), sposobnosti i na temelju njih oblikovane sklonosti, interesi, stavovi, vrijednosti, očekivanja, kognitivne prosudbe i odluke te njima izazvane emocije. Naime, najviši stupanj motiviranosti intrinzične motivacije jest uživanje u radu.

U kontekstu obrazovanja, motivacija pridonosi ustrajnosti u učenju i stjecanju najkvalitetnijeg znanja. Primjer unutarnje motivacije bio bi student koji pohađa predavanja isključivo iz

vlastitog interesa i osobnog zadovoljstva zbog obogaćivanja znanja. Također, nebrojeno je istraživanja pokazalo pozitivnu relaciju između intrinzične motivacije i školskog/akademskog uspjeha, uključujući veći intenzitet i trajnost motivacije, veće samopouzdanje i vjeru u kompetentnost te općenito manju razinu anksioznosti. Studenti koji proširuju svoj trud izvan zahtjevnog programa, kako bi iskusili zadovoljstvo dok pokušavaju nadmašiti sebe i svoje znanje, pokazuju intrinzičnu motivaciju koja vodi postignućima. (Vallerand, et al., 1992). Lepper (2009) predlaže načine kako povećati intrinzičnu motivaciju u obrazovanju:

- Promicanje percepcije autonomije i osobne kontrole,
- Povećanje kontekstualizacije i znatiželje,
- Naglašavanje ciljeva učenja,
- Promicanje izazovnih okruženja za učenje.

Intrinzična motivacija je spontana tendencija k znatiželji i interesu, potragama za novim izazovima, za vježbanjem i razvojem vještina i znanja. Direktno djeluje na povećanje posvećenosti učenju, postignuća, kreativnosti, razvoja i psihološke dobrobiti (Domenico & Ryan, 2017). Prema tome, može se zaključiti kako intrinzična motivacija u obrazovanju ima zaista pozitivan poticaj, jakog intenziteta i kvalitete koja obećava kontinuitet i trajnost ukupne motivacije.

3.1.2. Ekstrinzični faktori motivacije

Ekstrinzična se motivacija odnosi na široki spektar ponašanja koja se provode u cilju izvršavanja aktivnosti, te podrazumijeva neku vrstu nagrade, ako se ta aktivnosti uspješno izvrši. Ekstrinzično motivirana ponašanja su ona ponašanja koja se izvode ne zbog inherentnog interesa za aktivnost, nego jer vodi ka nekom instrumentalnom kraju, tako da je njen izvor regulacije vanjski za samu aktivnost. Uključuje nagrade poput novca, promocije, priznanja, pohvala, to je obično nešto opipljivo ili svrha koju želi dostići po završetku aktivnosti (Filimonov, 2017).

Kod studenata, osim materijalnih motivacijskih faktora, kao što su nagrade i dobitci, prepoznaju se nematerijalni motivacijski faktori - u vidu ocjena, upisanog fakulteta kao

prestiža, uveseljavanja roditelja i dobivanje pohvale, kako od njih tako i od profesora i prijatelja te razna druga postignuća i uspjesi priznati od strane osoba iz bliže okoline.

Iako se često u obrazovanju spominju s negativnom konotacijom, ekstrinzične nagrade isporučene na informativan način, na primjer, jasnom pozitivnom kritikom, savjetom, pokušajem usmjeravanja i poticanja, itd., također mogu pomoći usredotočiti pažnju studenta na njihove snage i slabosti. Povratne informacije isporučene na takve načine mogu pomoći usmjeriti studentovu pažnju na važnost vještina koje posjeduje, potaknuti da razvija vlastite strategija učenja i kao rezultat poboljšati studentovu izvedbu. Pritom, da i dalje zadrži osjećaj vrijednosti znanja i stečenih sposobnosti koje mu se nastoje prenijeti te da ih usvoji te nastavi primjenjivati, kako u školovanju, ali i izvan fakulteta.

Slično tome, prilagođavanje vanjskih nagrada individualnim pristupom, prema stečenim vještinama, a ne usporednim standardima izvedbe, može omogućiti svim učenicima da dožive osjećaj jedinstvenosti, sposobnosti i napretka u školskom radu (Bandura & Schunk, 1981), a korištenje interesantnih akademskih aktivnosti, kao "nagrade" za manje zanimljive aktivnosti, može umanjiti ili ukloniti potencijalne negativne performanse studenata (Taffel & O'Leary, 1976).

Lepper & Henderlong (2000.) zaključuju, kako učinci nagrada na motivaciju nisu svi pozitivni, ni svi negativni; a štetni učinci nisu obavezno sveprisutni. Umjesto toga, učinci vanjskih nagrada ovise o pojedinostima situacije - o prirodi same aktivnosti i općenito o početnoj vrijednosti za pojedinca. Ovisi najčešće o većem kontekstu u kojem se osoba ili student nagrađuje; o vremenu, informativnosti, kontroli i naglašavanju nagrade te odnosu između aktivnosti i nagrade.

3.1.3. Odnos faktora motivacije pri studiranju

U samim počecima uspostavljene podjele, faktori motivacije su se zaista promatrali kao odvojeni procesi, ponekad čak i isključivi. Tom su pristupu pridonosile i tadašnje teorije potreba - Maslow (1943) i Herzberg (1966). S vremenom, na temelju brojnih istraživanja, mijenjali su se zaključci i spoznaje o navedenom odnosu. Amabile (1993) objašnjava kako se u određenim okolnostima intrinzični i ekstrinzični faktori nadopunjavaju te da ne vrijedi pravilo odvojenih sustava gdje se jedan (npr. intrinzični), mora zbrinuti prije nego drugi (npr.

ekstrinzični), postane operativan. Ipak, samo određene vrste ekstrinzičnih motivatora mogu se sinergistički kombinirati s intrinzičnom motivacijom.

Sinergija dvaju faktora motivacije posebice se prepoznaje u slučaju motivacije na poslu ili fakultetu. Uočeno je da se vanjska motivacija najkvalitetnije sinergistički kombinira s intrinzičnom motivacijom, onda, kada je već početna razina intrinzične motivacije jako visoka. Naime, određeni zadatak u početku u osobi može izazvati ushit i uzbuđenje, kada naviru ideje o načinu te samom činu izvršavanju zadatka koju potiče upravo intrinzična motivacija. S vremenom, početni zanos vjerojatno će opadati, a ono što će osobu održati predanom tom zadatku biti će zadovoljstvo zbog izvršenja, ali i rezultati koje će dobiti tom realizacijom, koji spadaju u ekstrinzične faktore motivacije. S druge strane, kada je početna razina interesa jako niska, ekstrinzični faktori mogu čak imati i presudan značaj u poticanju motivacije. Navedeni vanjski motivatori mogu dati informacije o sposobnosti pojedinca i vrijednosti zadatka bez narušavanja osjećaja samoodređenja ili izravno dopuštaju povećanu autonomiju i uključenost u djelomično zanimljive zadatke.

Ipak, postoji i negativan primjer odnosa dvaju faktora. Kako Lepper & Henderlong (2000) navode, provedena tri različita nevezana istraživanja, rezultirala su sličnim spoznajama. Ona su, naime, koristeći različite aktivnosti, postupke, nagrade, situacije, na različitim populacijskim uzorcima - pokazala da djelujući na aktivnosti suvišnim ekstrinzičnim nagradama za angažiranje u aktivnosti, a koja su sadržavala inicijalni inherentni interes, pokazivale su tendenciju potkopavanja kasnijeg intrinzičnog zanimanja za te aktivnosti kada vanjski poticaji više nisu bili dostupni, odnosno kada su nagrade prestale biti uvjet za izvršenje te aktivnosti.

Ukratko, uspjeh na fakultetu, kao i u mnogim drugim područjima života izvan fakulteta, zahtjeva optimalnost i mjeru i prema prisutstvu intrinzičnih i ekstrinzičnih faktora motivacije. Ako postoji prejaka preokupacija s intrinzičnom motivacijom s jedne strane, studenti će vjerojatno skratiti ili zanemariti područja nastavnog plana i programa koji se ne odražavaju na njihove osobne interese i procjene. S druge strane, ako postoji previše isključiva preokupacija s ekstrinzičnom motivacijom, studenti će vjerojatno patiti od nedostatka motivacije i osjećaja bespomoćnosti u specifičnim situacija u kojima nisu dostupne vanjske nagrade (Lepper, 2009; Heyman & Dweck, 1992).

3.2. Teorije motivacije u obrazovanju

Sljedeće teorije svoja su istraživanja temeljila na proučavanju studentske, ali i općenito motivacije učenja. Može se primijetiti da svaka od njih naglašava socijalni utjecaj te se vodeći time usporedo promatraju osoba i njene karakteristike, s okolinom koja ju okružuje, odnosno njen utjecaj na osobu i razinu motivacije. Kako je socijalna dimenzija utkana u smisao školstva i obrazovanja, faktor okoline ponekad ima i presudnu ulogu u razini i postojanju motivacije kod studenata. U nastavku rada se ukratko opisuju najznačajnije teorije motivacije u obrazovanju, a one su redom:

- Teorija samodeterminacije
- Socijalno - kognitivna teorija
- Teorija samo-učinkovitosti
- Teorija kontrole

3.2.1. Teorija samo-determinacije

Teorija samo-determinacije koju su razvili Deci i Ryan (2000.), temelji se na konceptu regulacije ponašanja.

Teorija samoodređenja je široka motivacijska teorija razvoja, koja komponira osobnost i dobrobit u društvenim kontekstima. Temelj teorije je razlika autonomne i kontrolirane motivacije. Osjećaj autonomije uključuje djelovanje s punim osjećajem volje, prihvaćanja i izbora, dok se pod kontrolom podrazumijeva osjećanje vanjskog pritiska ili prisiljavanje na određeno ponašanje. Autonomna motivacija obuhvaća intrinzičnu motivaciju i dobro integriranu ekstrinzičnu motivaciju, dok kontrolirana motivacija obuhvaća regulaciju vanjskih čimbenika, kao što su izvana upravljane nagrade ili kazne. Prema tome, razina motivacije i njena orijentacija pod utjecajem su onih čimbenika u društvenom okruženju koje utječu na osjećaj autonomije i samo-percepciju kompetentnosti (Noels, et al., 1999).

Internalizacija je proces integriranja ekstrinzične motivacije. Predstavlja pro-aktivan proces kroz koji ljudi transformiraju regulaciju vanjskim nagradama u regulaciju unutarnjim procesima. Schafer (1968) vjeruje, da će ljudi inherentno internalizirati i integrirati sebi

regulaciju nezanimljivih aktivnosti onda, kada shvate da su one korisne za djelotvorno funkcioniranje u društvenom svijetu.

Konkretno, socijalni konteksti koji potiču ljude prema kompetentnosti, pripadnosti i autonomiji poticat će na motivirano, „namjerno“ djelovanje, a poticanje na autonomiju osobito će olakšati pojedincu da je njegova motivirana akcija samoodređena, a ne kontrolirana od strane vanjskih utjecaja. Tako, na primjer, podrške za kompetenciju, kao npr. pozitivna povratna informacija ili potpora za povezanost, kao npr. interpersonalno uključivanje roditelja i profesora, općenito će poboljšati motivaciju, ali će poboljšati intrinzičnu motivaciju i integriranu internalizaciju samo ako se upravlja na način koji podržava, odnosno uključuje autonomiju (Ryan, et al., 1991).

U obrazovanju, teorija samo-određenja usmjerena je prvenstveno na promicanje interesa za učenje, vrednovanje obrazovanja i povjerenje u vlastite sposobnosti i atribute. Ovi su ishodi manifestacije intrinzično motiviranih i internaliziranih vrijednosti i regulatornih procesa. Naime, kada student nije posebno zainteresiran za učenje nekog područja, određene vanjske 'nagrade' bi ga mogle potaknuti na učenje. Procesom internalizacije, student počinje učiti i shvaćati važnost stjecanja tog znanja, na taj se način internalizira poticaj, odnosno motivacija za učenjem. Istraživanja sugeriraju da ti procesi rezultiraju kvalitetnim učenjem i konceptualnim razumijevanjem, kao i poboljšanim osobnim rastom i prilagodbom prema društvu (Deci & Ryan, 1985, 1991).

3.2.2. Socijalno-kognitivna teorija

Suvremene kognitivne teorije motivacije pretpostavljaju da su misli, uvjerenja i emocije pojedinaca središnji procesi na kojima se motivacija temelji. Albert Bandura (1978.) preveo je godine svojih istraživanja koristeći bihevioralno i socijalno učenje, kao okvir prema kojem je promatrao psihologiju ljudi nazvavši je socijalno-kognitivno učenje - jednostavno stjecanje znanja putem kognitivne obrade informacija iz okoline. **Socijalni** dio teorije podrazumijeva društveno podrijetlo velikog dijela ljudske misli i djelovanja - ono što pojedinci uče promatranjem i sudjelovanjem u društvu. Naglašava da su ljudsko učenje i ponašanje uvelike uvjetovani i oblikovani u društvenim okruženjima. Interakcijom s drugima ljudi razmjenjuju informacije, uče nove stvari, vještine, strategije, uvjerenja, pravila i stavove. **Kognitivni** dio obuhvaća utjecajni doprinos motivaciji kroz proces osobnog načina razmišljanja, usađenih

stavova i vjerovanja. Dakle, kroz osobna zapažanja te interakcije s drugima, pojedinci uče o prikladnosti, korisnosti i posljedicama ponašanja.

Lončarić (2014) zaključuje da socijalno-kognitivni pristup pretpostavlja recipročnu prirodu utjecaja osobnih, bihevioralnih i okolinskih faktora. Ova teorija pridaje posebnu pozornost integraciji kognitivnih i motivacijskih komponenti, usvajanju vještina samoregulacije kroz promjene u ponašanju potaknute vlastitim iskustvima i opažanjem ponašanja drugih relevantnih osoba i modela u okolini.

3.2.3. Teorija samo-učinkovitosti (Bandura)

Pojam samo-efikasnosti i pripadajuća teorija, koncept je nastao, kao svojevrsna izvedenica socijalno-kognitivne teorije. Naime, Bandura (2001.) i njegovi sljedbenici koncept samo-efikasnosti istražili su i unaprijedili do savršenstva te je danas izuzetno prepoznat u psihologiji, u području motivacije rada i učenja.

Samo-učinkovitost se odnosi se na uvjerenja pojedinca, samopouzdanje ili samo-procjenu osobnih sposobnosti da mobilizira motivaciju, kognitivne resurse i setove akcija potrebnih za uspješno izvršavanje određenog zadatka unutar određenog konteksta. Bandura (2002.) naglašava da osoba predviđa ishod u zavisnosti o osobnim prosudbama o tome koliko dobro ili loše će izvršiti određenu aktivnosti te će na temelju toga odlučiti o ponašanju u određenoj situaciji. Bandura (1978.) objašnjava da samo-efikasnost utječe na odabir aktivnosti, napora i upornosti pojedinca. Ljudi koji imaju slab osjećaj učinkovitosti za obavljanje zadatka vjerojatno će ga pokušavati izbjeći, a s druge strane, oni koji vjeruju da su sposobni, lako će se angažirati i uložiti napore.

Konkretno, taj psihološki proces funkcionira na sljedeći način; studenti ili zaposlenici imaju tendenciju integrirati, vagati i procjenjivati informacije o svojim mogućnostima prije nego što donesu odluku o ponašanju i smjeru svog djelovanja i prije nego pokrene napore (resurse) za izvršavanje iste. Očekivanja o osobnoj učinkovitosti u određenom zadatku određuju hoće li se pokrenuti ponašanje, koliko će osoba povećavati napore vezane za provedbu zadatka i koliko će dugo trajati taj napor unatoč mogućim preprekama. Za pojedince koji se osjećaju učinkovitima, pretpostavlja se da rade napornije i duže te ulažu trajnije napore, a zanemarit će poteškoće ili sumnje od strane drugih. Onaj student ili zaposlenik koji sebe smatra vrlo

djelotvornim, aktivirat će dovoljno napora koji će, ako se izvrše, proizvesti uspješne ishode. Ishodna očekivanja ili uvjerenja o mogućim rezultatima djelovanja, važni su, jer pojedinci nisu motivirani da djeluju na načine za koje vjeruju da će rezultirati negativnim ishodima pa prema tome studenti koji percipiraju nisku samo-učinkovitost vjerojatno će prekinuti svoje napore prerano i neće zadatak privesti kraju ili čak odustati od studiranja (Stajkovic & Luthans, 1998).

Bandura (1986.) na kraju zaključuje kako uspjeh povećava efikasnost, a neuspjeh je smanjuje, ali jednom kada se razvije jak osjećaj samo-efikasnosti, neuspjeh neće imati većeg utjecaja.

3.2.4. Teorija kontrole

Kontrola je sposobnost da se pojedinac utjecajno osjeća djelujući u različitim životnim situacijama. Kada osoba vjeruje da posjeduje sve potrebne resurse i prilike kao što su npr. osobne vještine, vrijeme, novac, podrška drugih, itd. i da su prepreke, na koje će eventualno naići, lako prebrodive, neovisno o tome jesu li resursi i prepreke generirane iz osobe ili njegove okoline, tada se osjeća samouvjerena u svoje sposobnosti i uspješnost zadatka kojim se bavi. Uvjeren je u uspješnost svojih radnji i ponašanja i prema tome, pokazuje visoku razinu percipirane bihevioralne kontrole. U suprotnom slučaju, kada osoba osjeća nedostatak i oskudicu potrebnih resursa ili pak očekuje ozbiljne prepreke, procjenjuje performanse tog ponašanja kao teško izvedive i samim time ima nisku razinu percipirane bihevioralne kontrole (Fishbein & Ajzen, 2010).

Julian Rotter (1990.) razvio je koncept *lokusa kontrole* kojeg smatra jednog od ključnih koncepata u motivaciji. Nalaže da ljudi posjeduju ili interni ili eksterni lokus kontrole. Osobe s unutarnjim kontrolnim lokusom, vjeruju da oni imaju kontrolu nad svojom sudbinom, osjećaju da njihova djelovanja utječu na okolinu i preuzimaju osobnu odgovornost za posljedice vlastitog ponašanja (Stajkovic & Luthans, 1998). Oni imaju kontrolu nad svojim životom i uspjehom koji ostvaruju, te smatraju da su sami odgovorni za eventualni neuspjeh. Motivirani su intrinzičnim faktorima - unutarnjim potrebama, željama i nagradama. Pokreću ih osjećaji, stav, vrijednosti i unutarnja stanja. Nasuprot tome, osobe s vanjskim lokusom kontrole misle da kontrola dolazi iz okoline te ne osjećaju odgovornost za situacije, pripisujući posljedice svog ponašanja kao rezultat sudbine, sreće, šanse ili bilo kojeg drugog

slučajnog čimbenika. Veću važnost pridaju postizanju cilja, realizaciji i dosegu nagrade, nego uživanju u ponašanju. (Ray, 1992).

3.3. Motivacija studenata

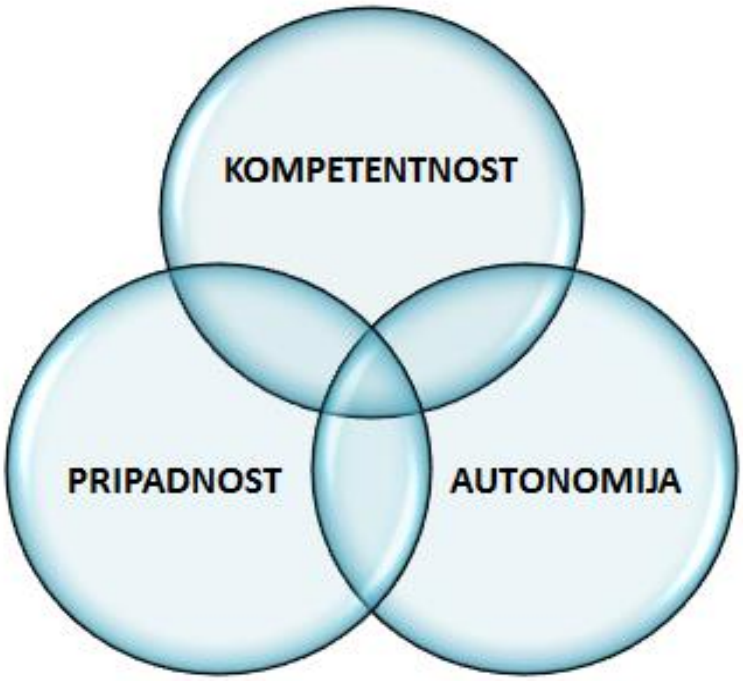
Čovjek uči otkad se rodi; uči hodati kako bi se mogao samostalno kretati, uči pričati kako bi mogao komunicirati i tako dalje. Sve počinje urođenom znatiželjom i istraživačkim duhom, unutarnje potaknutom motivacijom. Kroz vrtić i osnovnu školu stječe se vještina opažanja okoline i uspostavljaju se prvi međuljudski odnosi (osim obiteljskih). Kroz srednje obrazovanje izražen je socijalan kontekst, razvijaju se natjecateljski duh i želje za postignućima. U studentskoj dobi, motivacija za učenjem postaje snažna, studenti se trude poboljšavati svoje kompetencije i sposobnosti, jer se usmjeravaju na razmišljanja i planiranja budućnosti (Ray, 1992). U svoja formalna prva dva desetljeća života, pojedinci provode oko 15.000 sati u školama i kasnije, na fakultetima. Idealni obrazovni sustavi su oni koji uspijevaju u školovanju potaknuti pravi entuzijazam učenja i postignuća i osjećaj samovoljne uključenosti u obrazovnu instituciju. Također, nastavljaju Deci, et al. (1991.), taj interes i želja studenta ogleda se u većoj fleksibilnosti u rješavanju problema, učinkovitije stjecanje znanja i snažan osjećaj osobne vrijednosti i društvene odgovornosti.

Jedan od najvažnijih psiholoških koncepata u edukaciji zasigurno je motivacija. Nebrojeno istraživanja provedeno je na tu temu koja su dokazala da je motivacija povezana s različitim pozitivnim ishodima u akademskom obrazovanju, kao što su znatiželja, zainteresiranost, upornost, učenje, trud i nakraju, kao rezultat, performanse i uspjeh (Vallerand, et al., 1992).

Nemotiviranost, s druge strane, rezultira izbjegavanjem pohađanja nastave i učenja, neulaganje truda i neispunjavanje svojih obaveza. Nemotiviran student nije aktivan ni zainteresiran, a takav će stav, nažalost, najvjerojatnije rezultirati lošim performansama, neispunjavanjem obaveza te nakraju, odustajanjem od visokog obrazovanja. (Amabile, 1993)

Deseci autora, obrazovnih psihologa, dijele mišljenje da se motivacija za učenjem jednostavno može objasniti, pomoću takozvane „perspektive organizma“ ((Ryan & Powelson, 2014); (Deci, et al., 1991)). Navedeni autori smatraju kako se unutarnje usmjerenje

psihološkog razvoja rađa iz mnoštva želja, potreba i smislenosti, te se temelji na jedinstvu triju prirodnih ljudskih tendencija ka: autonomiji, kompetentnosti i pripadnosti. U uvjetima koji pridonose autonomiji, kompetenciji i pripadnosti, studenti će vjerojatno izraziti svoju inherentnu tendenciju k učenju, želji za trudom i osobnim razvitkom. Studenti, kao i svi drugi ljudi, angažirani su i motivirani u domenama gdje se njihove osnovne psihološke potrebe mogu ispunjavati.



Slika 5. Tri karakteristike motivacije studenta

Izvor:Izrada autorice

Autonomija je karakteristika čovjeka koja pruža osjećaj samodostatnosti i neovisnosti u donošenju vlastitih odluka. Student se smatra sposobnim upravljati i regulirati svoje ponašanje i smjer djelovanja. Upućuje na odlučnost i sposobnost samostalnog donošenja odluka po pitanju vlastitog života te daje smislenost čovjekovom biću i bivanju. Potreba za samoostvarenjem i autonomijom obuhvaća koncepte kao što su smislenost i relevantnost učenja, jasnoća ciljeva, doživljaj vlastite sposobnosti za ispunjavanjem fakultetskih obaveza, mogućnost kontrole nad učenjem te mogućnost izražavanja vlastite kreativnosti. Često se poistovjećuje s pojmom i teorijom samo-determinacije (Deci i Ryan, 2000.). Prema istraživanju Ryan i Grolnick (1986.), studenti koji su atmosferu na fakultetu ocijenili kao potpora autonomiji, bili su generalno više motivirani, aktivniji, te okrenuti razvijanjem

vještina. Osjećali su se više samopouzdanima, uključenima u proces, pokazivali razumijevanje prema postizanju ishoda učenja te nakraju imali bolji odnos s učiteljem. Suprotno tome, gdje se atmosfera u razredu češće opisivala kao kontrolirana ili autoritativna od strane profesora, studenti su bili zahtjevniji i buntovniji.

Kompetentnost se rađa iz osjećaja efektivnosti i uspješnosti u izvršavanju određenih zadataka. U slučaju kada osoba vježbanjem i razvijanjem svojih sposobnosti, napreduje te uspijeva savladati određene izazove, ona se smatra kompetentnom u tom području. Prirodnim se smatraju ljudska nastojanja da se specifične sposobnosti i vještine koje posjeduju - razvijaju i napreduju kroz savladavanje novih izazova i situacija (Elkind, 1971). Kroz efikasno izvršavanje aktivnosti u kojima je osoba angažirana, razvijaju se i osjećaji samopouzdanja i samopoštovanja ((Harter, 1993); (White, 1965)). Ova karakteristika mogla bi se poistovjetiti s teorijom samo-efikasnosti (Bandura, 1978).

Konkretnije, na početku pojedinog novog kolegija, studenti se razlikuju po svojim uvjerenjima o njihovim mogućnostima o stjecanju novih znanja, vještina, ovladavanja materijalom i tako dalje. Početna samo-učinkovitost varira kao funkcija sposobnosti i stavova iz prethodnih iskustva. Takvi osobni čimbenici kao što su postavljanje ciljeva i obrada informacija, zajedno s faktorima situacije kao što su npr. nagrade i povratne informacije nastavnika, utječu na studente dok rade. Pomoću ovih čimbenika studenti dobivaju povratne informacije koje ih upućuju na to kako dobro uče, a koje koriste za procjenu učinkovitosti za daljnje učenje. Može se primijetiti uzročno-posljedično djelovanje. Naime, istraživanja pokazuju da samo-efikasnost i osjećaj kompetentnosti utječu na ponašanje okrenuto postignućima kao što su odabir zadataka, napor, upornost i korištenje učinkovitih strategija učenja (osoba → ponašanje). S druge strane, ponašanja također utječu na percepciju kompetentnosti i učinkovitost. Dok studenti rade na zadacima i promatraju svoj napredak u učenju i stjecanju vještina poboljšava se njihova samo-učinkovitost za kontinuirano učenje (ponašanje → osoba) (Schunk & Pajares, 2009).

Pripadnost se odnosi na emocionalne i osobne veze među pojedincima. Odraz je ljudskih žudnji za kontaktom, podrškom i zajedništvom. Nije to čista veza, to je iskustvo povezivanja s drugima na način koji donosi pozitivne emocije svim uključenim pojedincima. Potrebe za povezanosti igraju važnu ulogu u procesu kulturne razmjene i internalizacije vrijednosti te sukladno tome i u obrazovnom kontekstu. Potreba za pripadnošću, prihvaćanjem i

poštovanjem od strane kolega i profesora snažan je motivator mnogim studentima, dok je osjećaj usamljenosti i izoliranosti ozbiljna prepreka usmjeravanju na učenje i akademsko postignuće.

Nadovezujući se na povezanost, socijalna okolina zaista zauzima važno mjesto u akademskom obrazovanju generalno, pa tako i u motivaciji, njenoj zastupljenosti, razini i trajanju. Obrazovne institucije predstavljaju primarni društveni utjecaj koji se reflektira na cijeli život pojedinca - i zauzvrat, na njegov odnos prema okolini. Varijable socijalnih utjecaja vršnjaka, roditelja ili profesora, povezane su s različitim studentskim emocionalnim iskustvima. Pozitivni utjecaji kao što su priznanje i vrednovanje postignuća od strane obitelji ili vršnjaka, rezultiraju osjećajima užitka, zadovoljstva i ponosa. Pritisci za postignućem, od strane roditelja i vrška su, suprotno tome, negativnog utjecaja na studentovo zadovoljstvo i sreću, a u pozitivnoj korelaciji s negativnim emocijama anksioznosti, ljutnje i dosade. Treba spomenuti kako, osim društvenih, na pojedinca mogu utjecati i ekonomski-socijalni čimbenici. Svaki student ima drugačija prethodno stečena iskustva po pitanju znanja, ali i mogućnosti, dolaze iz različitih socijalnih, regionalnih i političkih pozadina koje mogu utjecati na njihovu motivaciju. Poneki imaju obilje vještina zahvaljujući najboljim pruženim uvjetima za ostvarenje istih, ali isto vrijedi i obratno kada nedostatak nekih znanja može biti rezultat nepostojanja kvalitetnih uvjeta za učenje i razvijanje vještina (Afzal, et al., 2010).

Ono što neosporno djeluje na motivaciju i akademski razvoj zasigurno je mjera uspješnosti u postignućima, jer izravno i neizravno utječe na postavljanje osobnih ciljeva, kako pri obrazovanju tako i u daljnjem životu (Zimmerman, et al., 1992). Iako su ciljevi važni motivacijski procesi, njihovi učinci ovise o njihovim svojstvima: specifičnostima, blizini ili eventualnim poteškoćama koje uključuju. Bandura i Schunk (1981) došli su do zaključka kako aproksimalni, kratkoročni ciljevi poboljšavaju motivaciju i učenje bolje od udaljenih, dugoročnih ciljeva, jer je lakše utvrditi napredak prema ciljevima koji su „bliži“.

Najvažnija podjela ciljeva u obrazovanju je podjela na ciljeve učenja i ciljeve izvedbe (Schunk, 1989).

- **Ciljevi učenja** odnose se na znanja, ponašanja, vještine ili strategije koje studenti stječu kroz obrazovanje. Student je fokusiran na znanje i stjecanje vještina, motiviran je da ulaže napore, održava pažnju i koristi učinkovite strategije za učenje i izvršavanje fakultetskih obaveza. Samo-učinkovitost je u ovom slučaju potkrijepljena

jer je student usmjeren na cilj te će kasnije moći procijeniti svoj napredak usporedbom prošlih i trenutnih izvedbi (Schunk, 1989).

- **Ciljevi izvedbe** usmjeravaju pozornost na ispunjavanje zadataka i odnosi se na ono što studenti trebaju završiti. Ipak, ne naglašavaju važnost procesa i strategija koje su temelj za dovršavanje zadataka i ne povećavaju samo-efikasnosti kroz učenje. Dok se studenti bave zadatkom, malo je vjerojatno da će moći odrediti svoj napredak usporedbom svojih sadašnjih i prošlih izvedbi, dapače mogu dovesti do društvenih usporedbi s radom drugih kako bi se utvrdio napredak. Te usporedbe mogu smanjiti samopouzdanje među studentima koji imaju poteškoće u učenju, što negativno utječe na motivaciju i učenje (Schunk & Usher, 2012)

Na sličan način Burić (2008) dijeli studentske emocije koje naglašava kao važan utjecaj na kognitivne procese i izvedbu, na motivaciju i razvoj kvalitete komunikacije u razredu, što za uzvrat utječe na učinkovitost poučavanja i interakcije između profesora i studenta. Akademske emocije definirane su kao emocije usko vezane uz aktivnosti ili ishode postignuća:

- **Emocije vezane uz aktivnosti**, tj. emocije koje se javljaju prilikom učenja ili tijekom nastave (npr. uživanje u učenju, dosada na nastavi, frustracija prilikom suočavanja s teškim zadatkom),
- **Emocije vezane uz ishod** neke aktivnosti učenja, tj. polaganja ispita. One uključuju anticipatorne emocije (npr. anticipatorna emocija uživanja, nadanje uspjehu, bespomoćnost, anticipatorno olakšanje, anksioznost zbog mogućeg neuspjeha) te retrospektivne emocije (npr. uživanje u uspjehu, ponos, zahvalnost, te tuga, sram ili ljutnja nakon neuspjeha).

Treba se svakako nadovezati na pojam anksioznosti koja danas zauzima veliko mjesto u psihologiji. Naime, anksioznost, također, ima porozne utjecaje na studentske kognitivne sposobnosti, smanjuje želju za učenjem te kao rezultat toga ima loše akademske performanse. Pokazalo su da su nejasna i previsoka očekivanja i pritisak za postignućem, natjecanje unutar razreda, manjak povratne informacije, kažnjavanje nakon doživljenog neuspjeha, kao i nestrukturirani materijal, povezani s doživljavanjem ove negativne emocije kod studenata.

Na kraju, može se zaključiti kako notacija učenja s razumijevanjem, uvažavanjem i pozornošću te prepoznavanje primjene stečenog znanja na život, podrazumijeva mnogo više od pukog interesiranja za temu, a uključuje kognitivne strategije i komponente kontrole i

okolnosti. Motivacija u učenju je shema, mreža povezanih osobnih spoznaja, vještina, vrijednosti i dispozicija koje omogućuju studentima shvaćanje sudjelovanja u akademskim aktivnostima s namjerom ostvarivanja svojih akademskih ciljeva. Naučiti postavljati i ostvarivati ciljeve, vještina je koja se ne može zaboraviti; za cilj se treba potruditi, treba biti predan i ne odustajati. Treba vjerovati u sebe i svoje sposobnosti te uvijek na umu imati dobrobit društva; kako je pojedinac dio društva, tako je i to društvo dio pojedinca.

3.4. Uloga profesora u motivaciji studenata

Kada je riječ o motivaciji učenja, jako bitnu ulogu zasigurno ima utjecaj profesora. U obrazovanju profesor ima osnovne odgovornosti da razvija, pomaže, ohrabruje, povećava, potiče i održava motivaciju studenata (Ray, 1992). Zadatak svakog profesora trebao bi biti omogućiti, barem minimalne, racionalne osnove za pomoć studentima, tako da percipiraju samo-relevantnost u onome što uče i da cijene potencijalne primjene stečenih znanja i na život van fakulteta. Nastavni plan trebao bi se usredotočiti na sadržaj koji je barem potencijalno relevantan i zanimljiv za studente i koji se može primijeniti i na njihove živote izvan škola (Brophy, 1999)

Profesori bi trebali raditi na uspostavljanju odnosa sa studentima, kroz slušanje, uvažavanje svačijeg mišljenja, otvorenim pristupom pa čak, s vremena na vrijeme, podijeliti informacije o privatnom životu ili stvarima koje su za profesora osobno važne, kako bi studenti osjetili povezanost i shvatili da je profesor isto ipak samo ljudsko biće. Trebalo bi se odnositi prema svakom studentu s toplinom i prihvaćanjem (Ray, 1992). Suprotno tome, studenti koji osjećaju kao da ne pripadaju fakultetskoj grupi ili da su zanemareni od strane grupe ili profesora, imaju tendenciju tražiti i privlačiti pozornost lošim i kontraproduktivnim ponašanjem, što može utjecati na atmosferu cijele grupe. Studente treba poticati, ohrabrivati kako bi možda prepoznali i razvili sposobnosti skrivene duboko u sebi. Treba uvažavati svačiji trud te ga nagraditi.

(Dickinson, 1995) također naglašava važnost komunikacije profesora prema studentima. Naime, podržava informativnost naspram kontrole - na taj način stvara se okolina podrške kroz informativne povratne informacije, a ne samo kroz ocjenjivanje.

U današnje je vrijeme, izrazito teško biti profesor i postaviti granicu između kontrole i određene razine autoritativnosti te, s druge strane, studentske slobode. Objektivno, studenti mogu zlouporabiti pruženu slobodu, a nasuprot tome, prevelika orijentiranost kontroli može izazvati bunt. Stoga, način na koji profesori stupaju u interakciju s učenicima, tj. njihov komunikacijski stil, može biti od presudnog značaja za orijentaciju studentske motivacije. Profesori bi, u tom smislu, trebali davati jasne informacije o napretku studenta, omogućavajući im donošenje vlastitih odluka o učenju te na taj način poticati samo-procjenu autonomije i kompetencija koje najčešće rezultiraju zainteresiranošću i usmjerenošću ka postignuću. Studenti koji smatraju svoje učitelje kao autoritativne ili kontrolirane te vjeruju da ne dobivaju korisne povratne informacije o svom napretku, mogu izgubiti osjećaj samoodređenja i sposobnosti u procesu učenja. Istodobno, vjerojatno će ulagati minimum napora pri učenju predmetnog sadržaja, odnosno učiti samo u onoj mjeri, koja im omogućuje prolazak određenih testova i zadataka (Noels, et al., 1999). Treba napomenuti kako su profesori ponekad, također, ograničeni od strane nadređenih, ravnatelja ili dekana, što se onda odražava i na njihove emocije i stavove. Naime, da bi profesori mogli učiti i usmjeravati studente k autonomiji i jedinstvenosti, oni i sami moraju njegovati takve karakteristike. Treba im se omogućiti vlastito donošenje odluka o radu na svojoj nastavi - bilo bi teško promicati osjećaj autonomije ako su i sami ograničeni u djelovanju (Decharms, 1984).

Učitelji su primjer, lik i uloga koja značajno utječe na studentov stav prema nastavnom planu i sadržaju te posljedično prema znanju kojeg usvajaju. Studenti dolaze iz različitih ekonomskih i socijalnih pozadina; drugačije su odgajani te način ophođenja i ponašanja većinom ponesu *'iz kuće'*. Zbog toga je izazov za profesore biti primjer ispravnog ponašanja. Dickinson (1995.) predlaže da bi profesori trebali biti usmjereni na poticanje studenata da se ponašaju odraslo i pomoći im izgraditi vlastitu osobnost kroz razvijanje realnih ciljeva, osjećaja osobne odgovornosti i samopouzdanja. Treba poticati motivaciju kroz ohrabrivanje da student sam preuzme kontrolu nad svojim učenjem te odgovornost za postignuća ili neuspjeh.

4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE MOTIVACIJSKI FAKTORA KOD STUDENATA

4.1. Metodologija istraživanja

Za potrebe izrade ovog Diplomskog rada, a temeljem izvedenog istraživačkog problema, pripremljen je upitnik pomoću kojeg su se prikupili primarni podaci za provedbu istraživanja. Elektronička je anketa napravljena uz pomoć softvera *Google Obrasci* te plasirana preko ciljnih fakultetskih grupa stvorenih od strane studenata Ekonomskog fakulteta u Splitu, na društvenoj mreži *Facebook*. Anketa je bila aktivna od 12.07.2018. do 15.8.2018. Anketu je ispunilo ukupno 84 studenta, stručne i sveučilišne preddiplomske, odnosno diplomske sveučilišne i specijalističke razine.

Rezultati istraživanja navedene ankete uspoređivat će se, za potrebe analize određenih hipoteza, s anketom provedenom prije dvije godine, od iste autorice, na uzorku odabranom iz iste populacije, ali drugačije veličine. Naime, radi se o anketi provedenoj putem istog kanala, u vremenskom razdoblju od 27.6 do 10.7.2016. koja broji ukupno 157 ispitanika. Istraživanju su se, međutim, povrgnuli odgovori od 120 ispitanih, studenata preddiplomske razine, jer su preostalih 37 ispitanika bili studenti diplomske razine, koji su tadašnjim istraživanjem, izostavljeni. U navedenim anketama, određena pitanja koja su se podvrgnula komparaciji, postavljena su identično kako bi rezultati bili vjerodostojni.

Upitnik se u prvom dijelu odnosi na pitanja o općim i situacijskim karakteristikama ispitanika, kao što su spol, dob, fakultetsko usmjerenje i opće financijsko stanje. U drugom dijelu upitnika, postavljena su pitanja izravno vezana uz faktore motivacije, nadalje ispitivala su se mišljenja i stavovi izravno ili neizravno vezani uz razinu i smjer motivacije, a koja su se ispitivala pomoću Likertove ljestvice s pet stupnjeva intenziteta ili semantičkim diferencijalom. U posljednjem dijelu upitnika, postavljeno je nekoliko pitanja zatvorenog tipa, s ponuđenim DA/NE odgovorima. Njima su se ispitivali stavovi i planovi studenata vezani uz budućnost i razvoj karijere nakon završenog fakultetskog obrazovanja.

Prikupljeni podaci podvrgnuti su u prvom redu preliminarnoj kontroli u *Ms Excel*-u te potom statističkoj obradi uz programsku pomoć *IBM SPSS 23*.

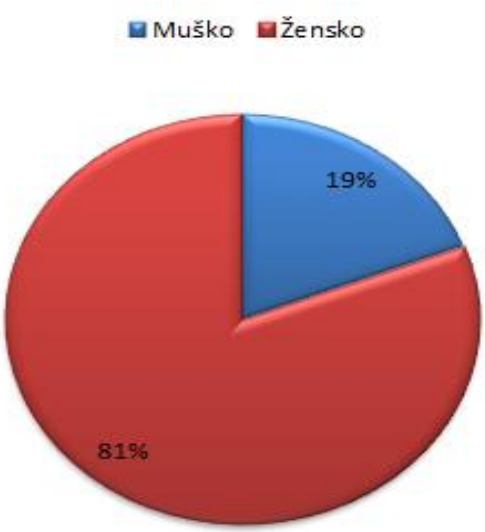
4.2. Uzorak istraživanja

Uzorak se sastoji od ukupno 84 ispitanika, studenata Ekonomskog fakulteta u Splitu. Spolna struktura prikazana je na grafu 1. te kao što se može vidjeti, 13 ispitanika je muškog, a 81 ispitanica je pripadnica ženskog spola.

Anketa provedena prije dvije godine (2016.), sadržavala je sličnu strukturu ispitanika prema spolu. Kako se može vidjeti na grafu 2. prevladavao je ženski spol, s udjelom od 81% (97 ispitanica) u ukupnim odgovorima, a zastupljenost muških ispitanika brojala je 19%, odnosno 23 ispitanika.

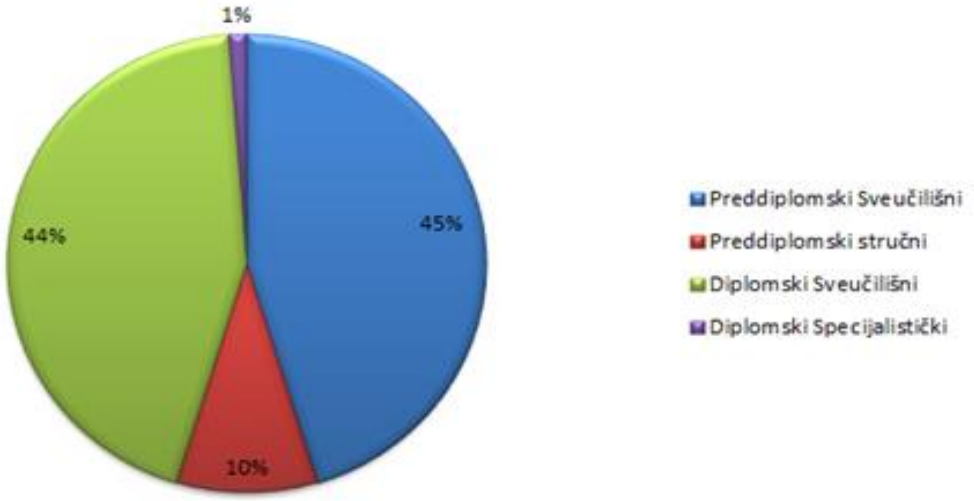


Graf 1.: Ispitanici prema spolu (2018.)
Izvor: Izrada autorice



Graf 2.: Ispitanici prema spolu (2016.)
Izvor: Izrada autorice

U anketnom istraživanju provedenom 2018. godine, ispitanici su osobe stare u rasponu od 21 do 33 godina, ali prevladavaju osobe stare 24 (28%), 21(21%), 22 (18%), te 23 godina (15%). U anketi provedenoj prije dvije godine, prevladavala je malo mlađa populacija pa je pri tom najučestalija dob bila 22 godine (30,83), zatim 21(23,33%) te 20 godina (17,5%). Razlika je u tome što su prethodnim istraživanjem izostavljeni studenti diplomske razine pa su ispitani bili samo studenti koji pohađaju preddiplomsku razinu. U nastavku detaljnije je opisan uzorak studenata prema studijskoj razini u ovom istraživanju.

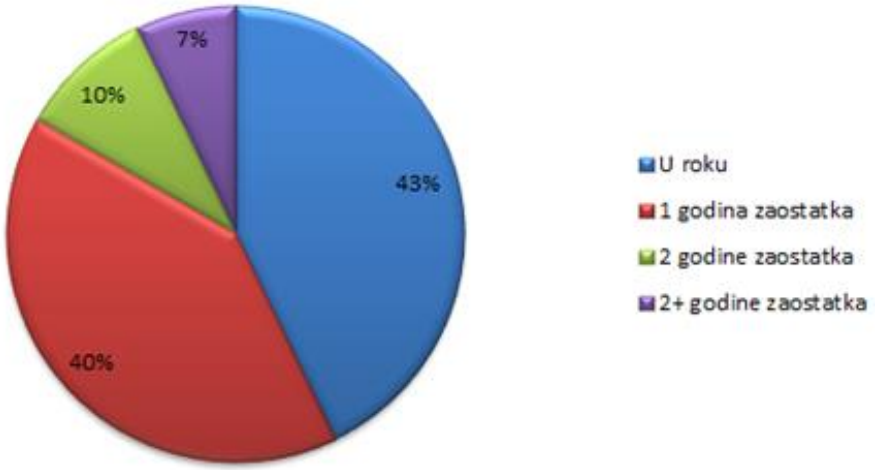


Graf 3. Struktura ispitanika prema studiju

Izvor: Izrada autorice

Prema grafu 3. vidljivo je kako većina ispitanih studenata pohađa sveučilišni smjer, njih 75 (89%), od kojih 38 (45%) su studenti preddiplomskog, a ostalih 37 (44%) studenti diplomskog studija. Samo 1 ispitanik student je diplomskog specijalističkog studija, dok 10% ili 8 studenata od ukupnih 84 ispitanih pohađa preddiplomski stručni studij. Za usporedbu, prethodno je istraživanje brojalo ukupno 120 ispitanika preddiplomske razine od kojih je 61 ispitanik pohađao preddiplomsku razinu, a ostalih 59 ispitanih bili su studenti stručnog studija.

Nadalje, graf 4. ilustrativno prikazuje strukturu ročnosti studenata u izvršavanju svojih fakultetskih obaveza. Naime, na pitanje o trenutnom statusu u završavanju fakulteta, pozitivan je rezultat da ukupno 83% studenata završava fakultet 'u roku' ili s godinom zaostatka. Njih 36 ispitanih ili 43% završavaju fakultet 'u roku' te ih slijede studenti koji su u zaostatku 1 godinu, njih 34 ili 40%. Nekolicina ispitanih rješavaju fakultetske obaveze s 2 godine zaostatka, njih 8 (10%), a ostalih 6 (7%) u zaostatku je čak više od dvije godine.



Graf 4. Ročnost u izvršavanju fakultetskih obaveza

Izvor: Izrada autorice

4.3. Empirijsko istraživanje motivacijskih čimbenika

Ovim istraživanjem pokušalo se dati odgovor na osnovno pitanje što studente motivira pri učenju i ispunjavanju fakultetskih obaveza te u kojoj mjeri prepoznaju utjecaj određenih motivacijskih faktora u domeni obrazovanja. U prvom djelu, uočit će se i prokomentirati neki od najkarakterističnijih odgovora te će se dati uvid u generalnu strukturu ispitanika prema određenim obilježjima. Odgovori na ta pitanja objasnit će se deskriptivnom statistikom. Kako se slično istraživanje provelo prije dvije godine na uzorku odabranom iz iste populacije, ali druge veličine, usporedit će se rezultati te prokomentirati eventualne promjene koje su nastupile u razdoblju od dvije godine. Istraživanje se u prvom redu vodilo ciljem determiniranja veza i mogućih korelacija između određenih motivacijskih koncepata, a koji će se potkrijepiti testiranjem hipoteza u drugom dijelu statističke analize.

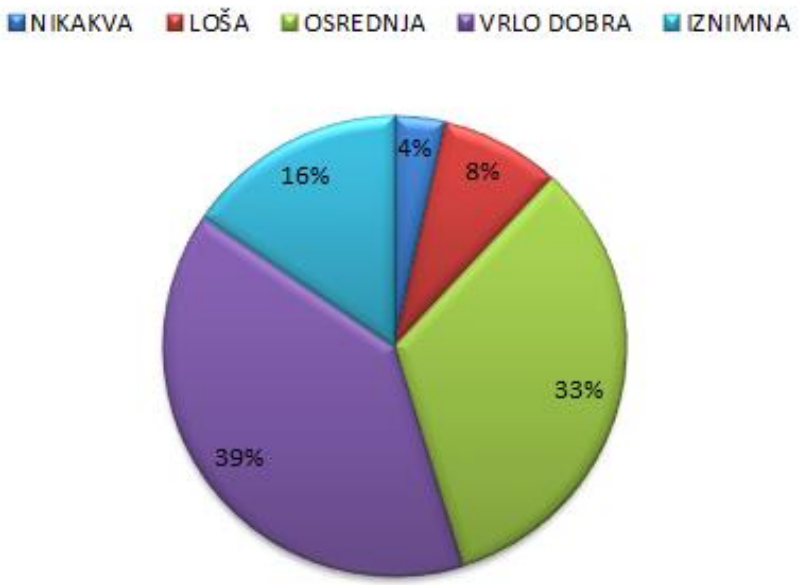
4.3.1. Deskriptivna statistička analiza

Na pitanje što je utjecalo na ispitanike pri odluci o upisu Ekonomskog fakulteta, a na kojem je bilo moguće označiti više odgovora, studenti su u najvećoj mjeri odgovarali ponuđenim odgovorima; „Želja za upisom na Ekonomski fakultet i nastavkom rada u području

ekonomije“ (44%), te „Studij ekonomije nudi širok spektar znanja i mogućnosti zaposlenja“ (41.7%). Prema tome, moglo bi se reći kako su se studenti uglavnom odlučili na studij ekonomije zbog istinske želje za upoznavanjem s ekonomskom znanosti te smatraju da takvim izborom imaju veće šanse za dobar posao i karijeru. Iz motivacijske perspektive, takav rezultat je pozitivan, jer ukazuje na visoki početni inherentni interes s jedne, ali i vanjsku nagradu s druge strane, kao očekivani pozitivan ishod donesenog izbora. Sljedeći najzastupljeniji odgovor bio je „Bez posebnog razloga“ (17%). U manjoj su se količini studenti odlučivali na upis zbog motiva kao što je „Upis ekonomije kao drugi izbor zbog ne-ostvarenog upisa na željeni fakultet„ (15,5%) te slijedi odgovor „Utjecaj prijatelja/obitelji/okoline“ što je označilo 11 ispitanika (13%). Samo četiri ispitanika (4,7%) na upis se odlučila jer „Ekonomski fakultet je jedini koji sam mogao/la upisati“.

U pogledu ovog pitanja su vidljive male, skoro ne zamjetne razlike u strukturi odgovora u odnosu na prethodno provedeno ispitivanje. Naime, i prošla anketa je dala slične rezultate, pri čemu su dominirali odgovori „Želja za upisom na Ekonomski fakultet i nastavkom rada u području ekonomije“ (41,7%) i „Studij ekonomije nudi širok spektar znanja i mogućnosti zaposlenja“ (40%). Ipak, može se uočiti promjena, povećanje od 2 p.p. u odgovoru „Bez posebnog razloga“ (14,8%) u odnosu na novo istraživanje. Također veći udio odgovora je zabilježen i kod odgovora „Utjecaja prijatelja/obitelji/okoline“ kao razloga za upis Ekonomskog fakulteta.

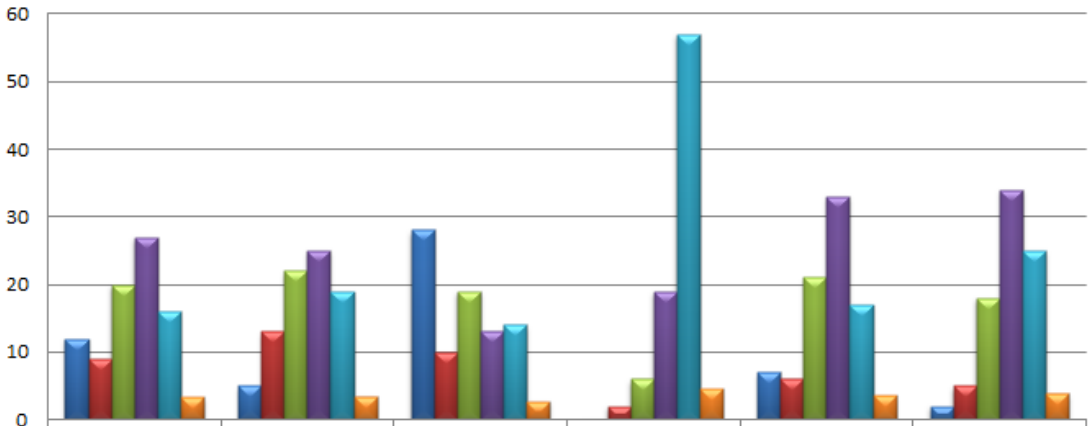
Pitanje izravno vezano uz razinu motivacije ispitanika, gdje su studenti trebali iznijeti osobni stav o razini motivacije, može se reći da je rezultiralo pozitivnim saznanjima. Naime, prema grafu 5. vidljivo je kako su studenti u najvećem broju svoju motivaciju ocjenjivali kao 'vrlo dobru' s 39% posto odgovora. Slijedi ocjena 'osrednja' s 33% studentskih odgovora. 'Iznimna' je na trećem mjestu sa 16% ispitanika te u najmanjem broju su ocjenjivali kao 'loša' (8%) i 'nikakva' (4%) razina motivacije.



Graf 5.: Razina motivacije studenata

Izvor: Izrada autorice

Motivacijski faktori su jedna od glavnih okosnica ovog rada jer daju odgovore na osnovno problemsko pitanje - što i u kojoj mjeri motivira studenta. Graf 6. ilustrativno prikazuje strukturu odgovora studenata na pitanje koliko ih pojedini faktor potiče pri studiranju. Ocjena 1 znači da pojedini faktor „nimalo“ ne utječe na studentovu motivaciju pri studiranju, ocjena 2 - „malo“, ocjena 3 - „osrednje“, ocjena 4 - „poprilično“ i ocjena 5 - „iznimno“.



	Pohvala (od obitelji/profesora/ prijatelja)	Priznanje (od obitelji/profesora/ prijatelja)	Materijalna nagrada	Osobni napredak i uspjeh	Zainteresiranost za materiju	Zadovoljstvo zbog stjecanja i širenja znanja
1	12	5	28	0	7	2
2	9	13	10	2	6	5
3	20	22	19	6	21	18
4	27	25	13	19	33	34
5	16	19	14	57	17	25
Prosjek odgovora	3,31	3,48	2,7	4,56	3,56	3,89

Graf 6.: Ocjena utjecaja pojedinog faktora na učenje/završavanje fakulteta

Izvor: Izrada autorice

Kako bi se imalo što bolji uvid u rezultate navedenog pitanja, ispod grafikona se jasno vidi broj i struktura odgovora po svakom motivacijskom faktoru pojedinačno. Također, posljednji redak prikazuje prosječnu srednju ocjenu svakog faktora. Najuočljivija struktura zasigurno je čimbenik „Osobni napredak i uspjeh“, gdje se može vidjeti najveće odskakanje, tj. velika razlika između maksimalne i minimalne ponuđene ocjene. Naime, više od 67% ispitanika, njih 57, odgovorilo je da ih ovaj faktor iznimno motivira u izvršavanju fakultetskih obaveza, pri čemu nijedan student nije dao ocjenu 1 koja je predstavljala odgovor da ga spomenuti faktor nimalo motivira.

Nadalje, sumirajući gore navedene motivacijske faktore na ekstrinzične, odnosno intrinzične, vidljiva je povećana naklonost ocjeni 4, kada je u pitanju „Zainteresiranost za materiju“, koja broji 33 odgovora ili udio od 39% ispitanika te faktoru „Zadovoljstvo zbog stjecanja i širenja znanja“ - gdje su ocjenu 4 izabrala 34 ispitanika, odnosno njih 40%.

S druge strane, najviše loših ocjena 1 (8%) ili 2 (7%), studenti su pridali motivacijskom faktoru „Zainteresiranost za materiju“, kao čimbeniku koji najmanje usmjerava na intrinzično potaknuto motivirano ponašanje.

Što se tiče ekstrinzičnih faktora, studenti su najmanje potaknuti faktorom „Materijalna nagrada“, kao poželjni faktor motivacije, koja broji ukupno 28 ili 33% ispitanika koji su dali ocjenu 1 - „Nimalo me ne motivira“. Nadalje, može se zaključiti kako faktor „Priznanje (od profesora/obitelji/prijatelja)“ ispitanici smatraju najvažnijim među ponuđenim ekstrinzičnim faktorima motivacije s obzirom da su studenti u velikom broju tom faktoru pridavali ocjenu 4 - „Poprilično me motivira“ (25 ispitanih ili njih 29,7%) i 5 „Jako me motivira“ (19 ispitanih ili njih 22,6%). Slična, ali malo slabija važnost je uočena kod faktora „Pohvala (od profesora/obitelji/prijatelja)“ koji broji 27 odgovora (32,1%) ocjene 4 „Poprilično me motivira“ i 16 zabilježenih (19%) ocjena 5 „Jako me motivira“.

Može se zaključiti da je studentska motivacija generalno u većem broju inicirana i pod utjecajem intrinzičnih faktora, što je dakako pozitivan rezultat, zbog ranije spomenute karakteristike trajnosti i kvalitete motivacije, u usporedbi s ekstrinzičnim faktorima koji se često spominju kao trenutni, nestabilni faktori upitne važnosti utjecaja na ukupnu motivaciju.

4.4.2. Inferencijalna statistička analiza

Definiranim se hipotezama pokušava ispitati postojanje korelacija između koncepata koje se u teoriji nalažu kao uzročni. Utvrđene će se veze povrgnuti statističkoj analizi kako bi se utvrdilo postojanje ili ne postojanje među-uzročnih veza. Slijedi analitičko testiranje 8 postavljenih hipoteza, prethodno definiranih u radu.

U ovom empirijskom istraživanju koristiti će se sljedeći testovi za testiranje hipoteza:

- Hi – kvadrat test - pokazuje vjerojatnost povezanosti dviju tvrdnji
- Mann – Whitney U – test dva nezavisna uzorka, odnosno test razlika u ordinalnim mjernim svojstvima
- Kruskal Wallis test - ispitivanje rangova ispitanika vezanih uz određenu tvrdnju
- Kolmogorov - Smirnov test - ispitivanje normalnosti distribucije; ukoliko je distribucija normalna koristi se Pearsonov koeficijent korelacije, ukoliko je distribucija nije normalno distribuirana koristi se Spearmanov koeficijent korelacije ranga.

Sva testiranja vrše se u graničnu razinu signifikantnosti u iznosu 5%.

H1: Studenti na diplomskoj razini studija imaju razvijeniju razinu motivacije od studenata na preddiplomskoj razini studija.

Često se u literaturi spominje kako se motivacija razvija kroz napredak. U tom smislu, za pretpostaviti je da će student na diplomskoj razini imati izraženiju motivaciju s posebnim naglaskom na intrinzičnu motivaciju, u usporedbi sa studentima preddiplomske razine. Ovom hipotezom usporedit će se razlike u razini motivacije između studenata dvije studijske razine fakulteta. Testirat će se dvjema pomoćnim hipotezama.

H1a: Studenti na diplomskoj razini studija prosječno većom ocjenom ocjenjuju važnost intrinzičnih motivacijskih faktora u odnosu na studente preddiplomske razine studija.

Ovom će se hipotezom testirati razlike u ocjenama važnosti intrinzičnih odnosno ekstrinzičnih faktora motivacije u odgovorima studenata preddiplomske, odnosno diplomske razine.

Tablica 1.: Mann-Whitney test razlika u ordinalnim mjernim svojstvima o intrinzičnim faktorima studenata preddiplomskog i diplomskog studija

Mann-Whitney Test

Ranks

	Studij	N	Mean Rank	Sum of Ranks
INTRINZICNI	Preddiplomski	46	43.35	1994.00
	Diplomski	38	41.47	1576.00
	Total	84		

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 2.: Mann-Whitney test razlika u ordinalnim mjernim svojstvima o ekstrinzičnim faktorima studenata preddiplomskog i diplomskog studija

Ranks

	Studij	N	Mean Rank	Sum of Ranks
EKSTRINZICNI	Preddiplomski	46	44.37	2041.00
	Diplomski	38	40.24	1529.00
	Total	84		

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 3 i 4. Izračun empirijske signifikantnosti

Test Statistics[a]

	INTRINZICNI
Mann-Whitney U	835.000
Wilcoxon W	1576.000
Z	-.354
Asymp. Sig. (2-tailed)	.723

a. Grouping Variable: Studij

Izvor: Rezultati istraživanja

Test Statistics[a]

	EKSTRINZICNI
Mann-Whitney U	788.000
Wilcoxon W	1529.000
Z	-.784
Asymp. Sig. (2-tailed)	.433

a. Grouping Variable: Studij

Izvor: Rezultati istraživanja

Prema tablici 3. je vidljivo da pri razini signifikantnosti od 5% ne postoji statistički značajna razlika u odgovorima o važnosti intrinzičnih faktora, među ispitanicima diplomskog, odnosno preddiplomskog studija. Koristio se presjek odgovora sva tri faktora kao kompozitna varijabla, a u odnosu s razinom studija, empirijska signifikantnost iznosi $\alpha^*=0,723 = 72,3\% \Rightarrow \alpha^*>5\%$, prema čemu se hipoteza **ne prihvaća.**

Također, prema tablici 4. vidljivo je da ne postoji statistički značajna razlika ni u odgovorima o važnosti ekstrinzičnih faktora motivacije između studenata diplomske, odnosno preddiplomske razine studija. Empirijska signifikantnost iznosi $\alpha^*=0,433 = 43,3\% \Rightarrow \alpha^*>5\%$, pri čemu se hipoteza **ne prihvaća.**

Može se primijetiti veća razlika u odgovorima o važnosti ekstrinzičnih faktora nego što je to slučaj sa intrinzičnim faktorima motivacije. Naime, prema tablici 2. koja pokazuje rangove odgovora, može se uočiti kako su studenti preddiplomske razine veći značaj pridavali ekstrinzičnim faktorima motivacije nego studenti diplomske razine, međutim ta je razlika, kako je već spomenuto, statistički neznačajna.

H1b: Studenti na diplomskoj razini imaju jasniju sliku svoje budućnosti od studenta na preddiplomskoj razini.

Hipotezom će se testirati postoji li veza između odgovora o jasnoj slici daleke budućnosti (5-10 godina) i razine studija. Pretpostavlja se da je vjerojatnije da će jasnu sliku svoje budućnosti imati studenti diplomske razine u odnosu na studente preddiplomske razine. Budući da se u odnos stavljaju kvalitativna obilježja, testiranje se vrši Hi – kvadrat testom.

Tablica 5.: Hi – kvadrat test – razina studija i slika budućnosti

Studij * Znam gdje bi se voljeo/la vidjeti za 5-10 godina Crosstabulation

Count

		Znam gdje bi se voljeo/la vidjeti za 5-10 godina		
		Da	Ne	Total
Studij	Preddiplomski	35	11	46
	Diplomski	24	14	38
Total		59	25	84

Tablica 6.: Hi - kvadrat test

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.664[a]	1	.197		
Continuity Correction[b]	1.103	1	.294		
Likelihood Ratio	1.661	1	.198		
Fisher's Exact Test				.235	.147
Linear-by-Linear Association	1.644	1	.200		
N of Valid Cases	84				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.31.
b. Computed only for a 2x2 table

Prema tablici 6. može se vidjeti kako empirijska signifikantnost iznosi $\alpha^*=0{,}197 = 19{,}7\% \Rightarrow \alpha^*>5\%$, čime se **ne prihvaća** hipoteza da postoji statistički značajna veza između razine studija - diplomskog (sveučilišnog i specijalističkog) i preddiplomskog (sveučilišnog i

stručnog) i jasne slike budućnosti. Naprotiv, može se čak primijetiti (prema tablici 5.), kako studenti preddiplomskog studija imaju jasniju sliku svoje budućnosti od studenata diplomskog studija. Ovakav rezultat mogao bi se pripisati strahu od budućnosti s obzirom da školovanju dolazi kraj i studenti diplomske razine prelaze u novu životnu etapu, u kojoj ih očekuje neizvjesnost u zaposlenju i smjeru građenja karijere.

Hipoteza H1: „Studenti na diplomskoj razini studija imaju razvijeniju razinu motivacije od studenata na preddiplomskoj razini studija.“, testirana dvjema pomoćnim hipotezama se **ne prihvaća.**

H2: Stavovi studenata preddiplomske razine vezano uz motivaciju i želju za nastavkom studija se razlikuju protekom vremena.

Treba napomenuti da se analiza istraživanja za sljedeće dvije pomoćne hipoteze provela tako da su se u bazu odgovora ankete provedene za ovaj rad, uključile potrebne varijable s pripadajućim odgovorima iz ankete koja je provedena prije dvije godine za potrebe pisanja Završnog rada na istu temu. Naime, uspoređivali su se stavovi studenata po istim pitanjima, koji su se testirali uz dvije pomoćne hipoteze.

H2a: Nova generacija studenata preddiplomskih studija, prosječno većom ocjenom je ocijenila važnost ekstrinzičnih faktora, (a manjom ocjenom važnost intrinzičnih faktora) motivacije, u odnosu na stariju generaciju studenata preddiplomske razine studija.

Ovom hipotezom testirat će se postoji li razlika u odgovorima preddiplomskih studenata u ovoj anketi, u usporedbi s prethodno provedenom, po pitanju važnosti ekstrinzičnih i intrinzičnih faktora motivacije u studiranju. U obje su ankete, ponuđeni identični ekstrinzični faktori, a to su: „Pohvala (od prijatelja/profesora/obitelji)“, „Priznanje (od profesora/prijatelja/obitelji)“ te „Materijalna nagrada“. Također, isto će se testiranje provesti i za intrinzične faktore u koje spadaju „Osobni uspjeh“, „Zainteresiranost za materiju (ekonomsku znanost)“, te faktor „Zadovoljstvo zbog stjecanja i širenja znanja“.

Tablica 7. Mann-Whitney Test - razlike između ocjena važnosti ekstrinzičnih faktora u odgovorima nove generacije i stare generacije preddiplomskih studenata

Mann-Whitney Test

Ranks

	Studij	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Pohvala	Preddiplomski	46	99.85	4593.00
	Stara generacija PD	120	77.23	9268.00
	Total	166		
Priznanje	Preddiplomski	46	97.10	4466.50
	Stara generacija PD	120	78.29	9394.50
	Total	166		
Nagrada	Preddiplomski	46	92.59	4259.00
	Stara generacija PD	120	80.02	9602.00
	Total	166		

Tablica 8. Test empirijske signifikantnosti

Test Statistics[a]

	Pohvala	Priznanje	Nagrada
Mann-Whitney U	2008.000	2134.500	2342.000
Wilcoxon W	9268.000	9394.500	9602.000
Z	-2.781	-2.312	-1.559
Asymp. Sig. (2-tailed)	.005	.021	.119

a. Grouping Variable: Studij

Izvor:Rezultati istraživanja

Prema tablici 8. vidljivo je da postoji statistički značajna razlika u ocjenama važnosti ekstrinzičnih motivacijskih faktora između preddiplomaca nove, odnosno stare generacije. Za ekstrinzični faktor „Pohvala“, empirijska signifikantnost iznosi $\alpha^*=0{,}005 = 0{,}5\% \Rightarrow \alpha^*<5\%$, za faktor „Priznanje“ iznosi $\alpha^*=0{,}21 = 2{,}1\% \Rightarrow \alpha^*<5\%$. Ipak, za ekstrinzični faktor „Nagrade“, ne postoji statistički značajna razlika u rangovima odgovora studenata preddiplomske razine trenutne i 'stare' generacije. Naime, empirijska signifikantnost iznosi $\alpha^*=0{,}119 = 11{,}9\% \Rightarrow \alpha^*>5\%$. Prema tablici 7. se može uočiti kako su studenti nove generacije preddiplomske razine, sva tri ekstrinzična faktora, kao utjecaje na obrazovanje, ocijenili većom važnošću, nego studenti 'stare' generacije.

Tablica 9. Mann-Whitney Test - razlike između ocjena važnosti intrinzičnih faktora u odgovorima nove generacije i stare generacije preddiplomskih studenata.

Mann-Whitney Test

Ranks

	Studij	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Osobni uspjeh	Preddiplomski	46	120.08	5523.50
	Stara generacija PD	120	69.48	8337.50
	Total	166		
Zainteresiranost za materiju	Preddiplomski	46	88.46	4069.00
	Stara generacija PD	120	81.60	9792.00
	Total	166		
Zadovoljstvo zbog stjecanja znanja	Preddiplomski	46	88.88	4088.50
	Stara generacija PD	120	81.44	9772.50
	Total	166		

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 10. Test empirijske signifikantnosti

Test Statistics[a]

	Osobni uspjeh	Zainteresiranost za materiju	Zadovoljstvo zbog stjecanja znanja
Mann-Whitney U	1077.500	2532.000	2512.500
Wilcoxon W	8337.500	9792.000	9772.500
Z	-6.280	-.855	-.932
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000	.392	.351

a. Grouping Variable: Studij

Izvor: Rezultati istraživanja

Prema tablici 10. vidljivo je da ne postoji statistički značajna razlika u ocjenama važnosti dvaju intrinzičnih motivacija faktora u odgovorima studenata preddiplomske nove i stare generacije. Konkretno, u slučaju faktora „Zainteresiranost za materiju“ empirijska signifikantnost iznosi $\alpha^*=0{,}392 = 39{,}2\% \Rightarrow \alpha^*>5\%$, dok za faktor „Zadovoljstvo zbog stjecanja znanja“ razina empirijske signifikantnosti je $\alpha^*=0{,}351 = 35{,}1\% \Rightarrow \alpha^*>5\%$. Nasuprot tome, statistički značajnu razliku u rangovima odgovora ima motivacijski faktor „Osobni uspjeh“, a ona iznosi $\alpha^*=0{,}00 = 0\% \Rightarrow \alpha^*<5$. Pogledom u tablicu 9. može se primijetiti kako

je nova generacija preddiplomskih studenata u značajno većoj mjeri ocjenjivala važnost utjecaja „Osobnog uspjeha“ kao motivacijskog faktora koji ih potiče pri obrazovanju.

Sumirajući prethodno navedene rezultate analize, može se zaključiti kako je sadašnja generacija studenata preddiplomske razine, zaista veću ocjenu pridavala ekstrinzičnim faktorima motivacije, a manju intrinzičnim faktorima motivacije, u usporedbi sa studentima preddiplomske razine u prethodno provedenom istraživanju. Prema tome, **prihvaća** se hipoteza da ekstrinzični faktori postaju sve relevantniji utjecaj u obrazovanju preddiplomskih studenata, a intrinzičnim faktorima, s druge strane, u tom pogledu, pada važnost.

Sumarni prikaz razlika i/ili sličnosti u rangovima odgovora o važnosti utjecaja svih motivacijskih faktora (intrinzičnih i ekstrinzičnih), grafički je prikazano tablicom 11.

Tablica 11. Sumirani prikaz odgovora o važnosti faktora motivacije dviju anketa

Group Statistics

	Studij	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pohvala	Preddiplomski	46	3.4783	1.32898	.19595
	Stara generacija	120	2.8417	1.32840	.12127
Priznanje	Preddiplomski	46	3.4565	1.24198	.18312
	Stara generacija	120	2.9250	1.29097	.11785
Nagrada	Preddiplomski	46	2.8261	1.53918	.22694
	Stara generacija	120	2.4083	1.33785	.12213
Osobni uspjeh	Preddiplomski	46	4.5870	.80488	.11867
	Stara generacija	120	3.2583	1.28662	.11745
Zainteresiranost za materiju	Preddiplomski	46	3.6087	1.20145	.17714
	Stara generacija	120	3.4667	1.12222	.10244
Zadovoljstvo zbog stjecanja znanja	Preddiplomski	46	3.8261	.99564	.14680
	Stara generacija	120	3.5583	1.21473	.11089

Izvor: Rezultati istraživanja

H2b: Osigurano radno mjesto negativno se odražava na želju za nastavkom studija na diplomskoj razini.

Ispitat će se postoji li razlika u želji za nastavkom studija na diplomskoj razini između studenata preddiplomske razine od prije dvije godine i trenutnih, koji imaju osigurano radno mjesto u obiteljskom ili drugom poduzeću po završetku fakultetskog obrazovanja. U analizu su obuhvaćeni samo studenti koji imaju osigurano radno mjesto te se testirala razlika u odgovorima o namjeri upisa na diplomsku razinu studija između studenata trenutne preddiplomske razine i prije dvije godine.

Tablica 12.: Mann-Whitney Test - razlike između studenata preddiplomske razine u ovom i prethodnom istraživanju, koji imaju osigurano radno mjesto, u namjeri o upisu diplomskog studija.

Ranks

	Studij	N	Mean Rank	Sum of Ranks
„Namjeravam upisati diplomski studij“	Preddiplomski	10	14.65	146.50
	Stara generacija PD	23	18.02	414.50
	Total	33		

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 13.: Izračun empirijske signifikantnosti

Test Statistics[a]

	„Namjeravam upisati diplomski studij“
Mann-Whitney U	91.500
Wilcoxon W	146.500
Z	-1.240
Asymp. Sig. (2-tailed)	.215
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.363[b]

a. Grouping Variable: Studij

Izvor: Rezultati istraživanja

Prema tablici 13. vidljivo je da se pri razini signifikantnosti od α*=0,363 = 36,3% ⇒ α*>5%, hipoteza **ne prihvaća.** Bolje rečeno, ne postoji statistički značajna razlika studenata dviju generacija koji imaju osigurano rano mjesto po završetku fakulteta u odgovorima o preferenciji za upis na diplomski studij.

Hipoteza H2: „Stavovi studenata preddiplomske razine vezano uz motivaciju i želju za nastavkom studija se razlikuju protekom vremena.", testirana dvjema pomoćnim hipotezama, ***se djelomično prihvaća.***

H3: Želja za samostalnim osnivanjem poduzeća u pozitivnoj je vezi s percipiranom samo-efikasnošću.

Hipotezom će se pokušati ispitati tvrdnja da studenti koji već sada pokazuju sklonost autonomiji, odnosno pokazuju ambiciju za osnivanjem vlastitog poduzeća, općenito su samouvjereniji, točnije imaju izraženiju pozitivnu percepciju svojih sposobnosti, u usporedbi sa studentima koji ne pokazuju takve ambicije.

Tablica 14.: Mann–Whitney test razlike u percipiranoj samoefikasnosti između studenata koji žele osnovati poduzeće i onih koji ne pokazuju tu tendecnciju

Mann-Whitney Test

Ranks

	Želim samostalno osnovati poduzeće	N	Mean Rank	Sum of Ranks
"Mislim da ću biti jako uspješan"	Da	57	44.57	2540.50
	Ne	27	38.13	1029.50
	Total	84		
Sposobnost izvršavanja obaveza	Da	57	43.91	2503.00
	Ne	27	39.52	1067.00
	Total	84		

Tablica 15. Izračun empirijske signifikantnosti

Test Statistics[a]

	"Mislim da ću biti jako uspješan"	Sposobnost izvršavanja obaveza.
Mann-Whitney U	651.500	689.000
Wilcoxon W	1029.500	1067.000
Z	-1.200	-.832
Asymp. Sig. (2-tailed)	.230	.405

a. Grouping Variable: Želim samostalno osnovati poduzeće

Prema tablici 15. može se vidjeti kako u odnosu percipirane uspješnosti studenta i želje za osnivanjem vlastitog poduzeća empirijska signifikantnost iznosi $\alpha^*=0,23 = 23\% \Rightarrow \alpha^*>5\%$

Također, empirijska signifikantnost opet je veća od 5% - $\alpha^*=0,405 = 40,5\% \Rightarrow \alpha^*>5\%$ za odnos između želje za osnivanjem vlastitog poduzeća i ocjene sposobnosti za izvršavanje obaveza na Ekonomskom fakultetu u Splitu.

Zaključuje se da se **ne prihvaća** hipoteza da postoji statistički značajna razlika među studentima koji imaju tendencije postavljanja visokih ciljeva, kao što je želja za samostalnim osnivanjem poduzeća, njihove percipirane sposobnosti i samoučinkovitosti u usporedbi sa studentima koji ne pokazuju takve ambicije. U ovom su se slučaju koristila dva pitanja kao obilježje percipirane samoučinkovitosti – „Mislim da ću biti jako uspješan" te „Ocijeni svoju sposobnost za izvršavanje obaveza na fakultetu". Iz tablice 14. se da iščitati da je veza između percipirane učinkovitosti i tendencije poslovnoj autonomiji, zaista pozitivna. Premda je statistički neznačajno, analiza pokazuje da su studenti koji imaju želju samostalno osnovati poduzeće, prosjećno većom ocjenom ocjenjivali vlastitu sposobnost i samoučinkovitost.

H4: Postoji veza između faktora utjecaja okoline i razine motivacije kod studenata obje razine studija (preddiplomskog i diplomskog).

Ovom će se hipotezom pokušati ispitati postojanje veze između razine motivacije i određenih unutarnjih i vanjskih situacijskih čimbenika koji potencijalno djeluju na istu. Testiranje će se provesti uz pomoć triju pomoćnih hipoteza.

H4a: Zadovoljstvo zbog stjecanja znanja pokazuje najjaču pozitivnu vezu s razinom motivacije.

Ovom će se hipotezom ispitati pokazuje li „Zadovoljstvo zbog stjecanja znanja“, kao jedan od tri intrinzična faktora, statistički najznačajniju vezu s razinom studentske motivacije. Studenti su u ovom slučaju samostalno trebali ocijeniti razinu svoje motivacije, ponuđenim ocjenama od 1 do 5. Kako bi se testirala istinitost navedene hipoteze potrebno je ispitati i vezu između ostala dva intrinzična faktora motivacije pokrivena ovim istraživanjem - „Osobni uspjeh i napredak“ te „Zainteresiranost za materiju“ te njihova veza sa razinom motivacije.

Prvenstveno, provest će se Kolmogorov-Smimov Test kako bi se utvrdila normalnost distribucije odgovora.

Tablica 16. One-sample Kolmogorov-Smirnov Test normalnosti distribucije

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Osobni napredak i uspješnost	Zainteresiranost za materiju	Zadovoljstvo zbog stjecanja I širenja znanja
N		84	84	84
Normal Parameters[a,b]	Mean	4.5595	3.5595	3.8929
	Std. Deviation	.73388	1.14441	.98198
Most Extreme Differences	Absolute	.404	.245	.246
	Positive	.274	.148	.159
	Negative	-.404	-.245	-.246
Test Statistic		.404	.245	.246
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000[c]	.000[c]	.000[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Prema tablici 16. Može se vidjeti kako distribucija nema svojstvo normalnosti budući da je K-S test signifikantan. Zbog toga, provest će se ispitivanje korelacije pomoću Spearmanove korelacije ranga, umjesto Pearsonove.

Tablica 17. Korelacija - ispitivanje odnosa između razine motivacije i faktora zadovoljstva zbog stjecanja i širenja znanja

Correlations

			Zadovoljstvo zbog stjecanja znanja	Razina motivacije
Spearman's rho	Zadovoljstvo zbog stjecanja znanja	Correlation Coefficient	1.000	.328**
		Sig. (2-tailed)	.	.002
		N	84	84
	Razina motivacije	Correlation Coefficient	.328**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.002	.
		N	84	84

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Prema tablici 17. mogu se iščitati korelacije između dvije ispitane varijable te empirijska signifikantnost koja iznosi $\alpha^*=0{,}02 = 2\% \Rightarrow \alpha^*<5\%$. Naime, razina motivacije i faktor „Zadovoljstvo zbog stjecanja znanja“ pokazuju pozitivnu korelaciju u iznosu od 0.328 što znači da s porastom zadovoljstva zbog stjecanja znanja, može se očekivati i porast razine motivacije - i obratno.

Tablica 18. Korelacija - ispitivanje korelacije između razine motivacije i ostala dva intrinzična faktora („Osobni napredak i uspješnost“ i „Zainteresiranost za materiju“)

Correlations

			Razina motivacije	Osobni napredak i uspješnost	Zainteresiranost za materiju
Spearman's rho	Razina motivacije	Correlation Coefficient	1.000	.328**	.420**
		Sig. (2-tailed)	.	.002	.000
		N	84	84	84
	Osobni napredak i uspješnost	Correlation Coefficient	.328**	1.000	.327**
		Sig. (2-tailed)	.002	.	.002
		N	84	84	84
	Zainteresiranost za materiju	Correlation Coefficient	.420**	.327**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.002	.
		N	84	84	84

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Prema tablici 18. hipoteza da „Zadovoljstvo zbog stjecanja znanja“ pokazuje najjaču vezu s razinom motivacije se **ne prihvaća.** Prvo, treba napomenuti kako je svaki od intrinzičnih faktora motivacije u pozitivnoj korelaciji s razinom motivacije; s rastom jedne varijable, može se očekivati i rast druge. Također, njihova veza je statistički značajna s empirijskom signifikantnošću od $\alpha^*=0,02 = 2\% \Rightarrow \alpha^*<5\%$ za „Osobni razvoj i uspješnost“ , odnosno $\alpha^*=0,00 = 0\% \Rightarrow \alpha^*<5\%$ za faktor „Zainteresiranost za materiju“. Drugo, razlog zbog kojeg se ova hipoteza ne prihvaća leži u tome što najveći koeficijent korelacije, a pri tome i statistički najznačajnija pozitivna veza, ima odnos razine motivacije i faktora „Zainteresiranosti za materiju - Ekonomsku znanost“ koji iznosi 0,42. Dakle, „Zainteresiranost za materiju - Ekonomsku znanost“ intrinzični je faktor koji pokazuje najjaču pozitivnu vezu s razinom motivacije u studenata Ekonomskog fakulteta u Splitu.

H4b: Loša gospodarska situacija u državi negativno djeluje na razinu motivacije studenata.

Hipoteza je postavljena u cilju da se ispita veza između razine motivacije i općeg stanja (ne)zaposlenosti na tržištu rada Republike Hrvatske. Javno je mišljenje da se mladi po završetku visokog obrazovanja teško zapošljavaju te da je između ostalog, ekonomija suficitarno zanimanje. Jesu li studenti Ekonomskog fakulteta sličnog mišljenja i utječe li to na razinu njihove motivacije, ispitat će se ovom hipotezom.

Tablica 19. : Korelacija između razine motivacije i slaganja s tvrdnjom da „Nakon diplome čeka me biro“

Correlations

			Razina motivacije	"Nakon diplome čeka me biro"
Spearman's rho	Razina motivacije	Correlation Coefficient	1.000	-.094
		Sig. (2-tailed)	.	.396
		N	84	84
	"Nakon diplome čeka me biro"	Correlation Coefficient	-.094	1.000
		Sig. (2-tailed)	.396	.
		N	84	84

Izvor: Rezultati istraživanja

Iz tablice 19. vidljivo je kako empirijska signifikantnost iznosi $\alpha^*=0{,}396 = 39{,}6\% \Rightarrow \alpha^*>5\%$, čime se zaključuje da se hipoteza **ne prihvaća.** Ne postoji statistički značajna veza između razine motivacije i studentskih stavova vezanih uz loše stanje na burzi rada. Ipak, može se prokomentirati kako je ta veza ipak negativna (-0.094), doduše neznatno. Navedeno bi značilo da s porastom slaganja s izjavom da će nakon diplome studenti završiti na burzi rada, pada razina motivacije, *vice versa.*

H4c: Lošije ekonomske prilike studenta u pozitivnoj su vezi s faktorima motivacije.

Ovom hipotezom će se pokušati ispitati jeli ekonomska (financijska) situacija studenta u negativnoj vezi s razinom motivacije.

Tablica 20. Korelacija - Test veze o razini motivacije i imovinskog stanja

Correlations

			Imovinsko stanje	Razina motivacije
Spearman's rho	Imovinsko stanje	Correlation Coefficient	1.000	.029
		Sig. (2-tailed)	.	.792
		N	84	84
	Razina motivacije	Correlation Coefficient	.029	1.000
		Sig. (2-tailed)	.792	.
		N	84	84

Izvor: Rezultati istraživanja

Prema tablici 20. Vidljivo je da hipoteza da je imovinsko stanje u vezi s razinom motivacije se **ne prihvaća.** Pri razini signifikantnosti od $\alpha^*=0,792 = 79,2\% \Rightarrow \alpha^*>5$, ne postoji statistički značajna veza u rangovima odgovora dvije nezavisne varijable.

Hipoteza H4: „Postoji veza između faktora utjecaja okoline i razine motivacije kod studenata obje razine studija (preddiplomskog i diplomskog).“, koja se testirala trima pomoćnim hipotezama, se ***ne prihvaća.***

4.3.3. Sažetak istraživačkih hipoteza

Prema provedenoj statističkoj analizi istraživanja 8 prethodno definiranih hipoteza, osnovni cilj je bio uočiti sličnosti i razlike u stavovima studenata po pitanju motivacije, motivacijskih faktora i pripadajućih koncepata .

Prvi dio hipoteza odnosio se na ispitivanje razlika stavova studenata preddiplomske i na drugu stranu studenata diplomske razine po pitanju utjecaja motivacijskih faktora.

Nadalje, uspoređivali su se rezultati istraživanja provedenog u svrhu ovog rada te istraživanja provedenog u svrhu pisanja Završnog rada na istu temu.

Zaključno, promatralo se postojanje ili nepostojanje određenih veza motivacijskih koncepata i okoline sa razinom motivacije studenata.

Rezultati testiranih hipoteza nalaze se u nastavku:

Hipoteza H1: „Studenti na diplomskoj razini studija imaju razvijeniju razinu motivacije od studenata na preddiplomskoj razini studija.“ se ***ne prihvaća***

- Hipoteza H1a: „Studenti na diplomskoj razini studija prosječno većom ocjenom ocjenjuju važnost intrinzičnih motivacijskih faktora u odnosu na studente preddiplomske razine studija.“ se ***ne prihvaća***.
- Hipoteza H1b: „Studenti na diplomskoj razini imaju jasniju sliku svoje budućnosti od studenta na preddiplomskoj razini.“ se ***ne prihvaća.***

Hipoteza H2: „Stavovi studenata preddiplomske razine vezano uz motivaciju i želju za nastavkom studija se razlikuju protekom vremena." ***se djelomično prihvaća.***

- Hipoteza H2a: „Nova generacija studenata preddiplomskih studija, prosječno većom ocjenom je ocijenila važnost ekstrinzičnih faktora, (a manjom ocjenom važnost intrinzičnih faktora) motivacije, u odnosu na stariju generaciju studenata preddiplomske razine studija.“ se ***prihvaća.***
- Hipoteza H2b: „Osigurano radno mjesto negativno se odražava na želju za nastavkom studija na diplomskoj razini.“ se ***ne prihvaća.***

Hipoteza H3: „Želja za samostalnim osnivanjem poduzeća u pozitivnoj je vezi s percipiranom samo-efikasnošću.“ se ***ne prihvaća.***

Hipoteza H4: „Postoji veza između faktora utjecaja okoline i razine motivacije kod studenata obje razine studija (preddiplomskog i diplomskog).“ se ***ne prihvaća.***

- Hipoteza H4a: „Zadovoljstvo zbog stjecanja znanja pokazuje najjaču pozitivnu vezu s razinom motivacije.“ se ***ne prihvaća***
- Hipoteza H4b: „Loša gospodarska situacija u državi negativno djeluje na razinu motivacije studenata.“ se ***ne prihvaća***.
- Hipoteza H4c: „Lošije ekonomske prilike studenta u pozitivnoj su vezi s faktorima motivacije.“ se ***ne prihvaća***.

ZAKLJUČAK

Nemalo puta u ovom radu, motivacija se apostrofirala kao psihološki proces koji nije jednostavno terminološki objasniti s jednoznačnom definicijom. Motivacija je specifična karakteristika svakog čovjeka; njena zastupljenost se mijenja kroz vrijeme i okolnosti, razlikuje se po intenzitetu i smjeru, rezultat je kombinacije mnoštva unutarnjih, psiholoških i vanjskih, situacijskih čimbenika i zbog toga je motivacija jedinstven fenomen.

Ovo je samo jedno u nizu mnogobrojnih istraživanja koje je pokušalo pružiti smislenost i objasniti prirodu osnovnih motivacijskih komponenti i ne bih se usudila reći da je uspjelo u tome. Osim prirodne složenosti pojma i kompleksnosti teorija motivacije, ono što dodatno komplicira ovo istraživanje jest činjenica da je fokus istraživanja motivacija pri učenju, odnosno studiranju, a subjekti istraživanja studenti koji su u osjetljivim godinama, kada se stavovi, vrijednosti i mišljenja rapidno mijenjaju, rekonstruirajući se iz godine u godinu. Na fakultet se dolazi kao tek punoljetnik, a izlazi većinom kao mlad čovjek s izgrađenom osobnošću i razvijenih osobnih stajališta te je zbog toga jako važno koje vrijednosti kroz taj period mlada osoba usvaja. Kroz cijeli fakultetski proces osobu prati motivacija; pojedini su od početka usmjereni postignućima, teže višim ciljevima i naporno rade, trude se i 'iskaču' među svojim vršnjacima svojom aktivnošću i zalaganjem. Njih pokreće motivacija: bila ona usmjerena prema jednom ili više ciljeva; potaknuta intrinzičnim ili ekstrinzičnim faktorima motivacije ili pak ogledalo okoline kojoj je pojedinac podložan.

Na uzorku od 84 studenta Ekonomskog fakulteta u Splitu, da se zaključiti kako su studenti većinom pozitivno i kvalitetno motivirani. Razinu svoje motivacije pretežito su ocjenjivali kao vrlo dobru, pa osrednju te na trećem mjestu kao iznimnu. Prema rangovima odgovora na pitanje o faktorima motivacije, također je pozitivna spoznaja da se veći značaj daje intrinzičnim faktorima motivacije koji se često naglašavaju kao stup kvalitetne i trajne motivacije. Također, studenti su se uglavnom izjasnili kao sposobni i kompetentni za uredno izvršavanje fakultetskih obaveza (80% odgovora bilo je označeno kao vrlo dobre ili iznimne sposobnosti) te su uglavnom mišljenja kako će u budućnosti biti jako uspješni. Takve spoznaje odrednice su percipirane samo-učinkovitosti, čija se pozitivna veza s motivacijom ne može osporiti.

Ipak, kao ograničenje istraživanja, treba se priznati da ovo istraživanje možda ne daje realnu slika stanja motivacije studenata Ekonomskog fakulteta u Splitu koji broji preko 1500

studenata, zbog uzorka od 'samo' 84 ispitanika. Treba imati u vidu, također, da je kanal preko kojeg je anketa plasirana, jedini i možda nedovoljan u obuhvatnosti svih različitosti studenata. Naime, podosta studenata nema profil na društvenim mrežama, već se informira preko studentskih kolega, poneki su članovi, nezainteresirani i neaktivni u grupama, dok neki nisu voljni podijeliti svoje mišljenje te dati svoj doprinos istraživanjima.

Dakako, bilo bi lijepo kada bi ovo istraživanje bilo objektivan okvir, moglo bi se zaključiti da je Ekonomski fakultet u Splitu velika 'tvornica' pozitivno motiviranih, uspješnih studenata koji imaju potencijal i sposobnosti postati vrijedni i uspješni poslovni ljudi.

Bez obzira na broj različitih definicija, teorija i perspektiva, motivacija će uvijek biti pozitivna emocija čija zastupljenost može rezultirati samo dobrim postignućima. Ne trpi izgovore, podcjenjivanja svojih ili tuđih mogućnosti ni odustajanja. Gura naprijed i kada cilj izgleda nedostižan i dalek, pokreće na aktivnost i onda kada se čini da nema šansi za uspjeh. Motivirana osoba je primjer okolini, nepresušan izvor pozitivne energije, društvo kojem bi svatko volio biti prijatelj. I ako nisi jedan od njih okruži se pozitivnim i motiviranim ljudima, takva energija je prijenosna!

SAŽETAK

Cilj istraživanja u ovom diplomskom radu je analizirati pojam motivacije, njene osnovne elemente te zastupljenost iste među studentima Ekonomskog fakulteta u Splitu. Istraživanje je prvenstveno bilo usmjereno na proučavanje motivacije za učenjem te promatranje razine prisutnosti i utjecaja faktora motivacije na spomenutom uzorku. Istraživanje također sadrži analizu i komparaciju dvaju istraživanja, provedenih u vremenskom razmaku od dvije godine. Uspoređivali su se studenti preddiplomske razine dviju različitih generacija pa je bilo zanimljivo promatrati jesu li se po nekim motivacijskim obilježjima stavovi studenata promijenili. Motivacija je psihološki fenomen koji potiče i usmjerava ljude ka određenom ponašanju, u ovom slučaju aktivnost na fakultetu i predanost učenju, kako bi zadovoljili određene potrebe ili ispunili ciljeve, u ovom slučaju ispunjavanje svojih fakultetskih obaveza i kao posljedica toga, uspjeh i diplomu. Prema psihološkim spoznajama i uspostavljenim teorijama motivacije, proučavalo se jesu li elementi koje teorije sadrže zbilja usko povezani sa razinom i usmjerenosti motivacije studenata. Tu se prvenstveno nametnula socijalno kognitivna teorija, točnije teorija samo-učinkovitosti, koja zagovara utjecaj percipirane učinkovitosti osobe kao funkciju motivacije te neizbježan faktor okoline prema kojoj pojedinac usvaja određene načine ponašanja. Istraživanje, iako provedeno na malom uzorku, obuhvatilo je sve važnije motivacijske komponente prema kojima se da objektivno zaključiti koliko su studenti predani ispunjavanju svojih obaveza, što ih i u kojoj mjeri potiče na učenje te kako gledaju na vlastiti napredak i usmjerenje svoje budućnosti.

Ključne riječi: motivacija, učenje, uspjeh

SUMMARY

Aim of the research in this graduate thesis is to analyze the notion of motivation, its basic elements and importance of motivation among the students of the Faculty of Economics in Split. The research was primarily focused on motivation in studying - observing the level of presence and influence of motivation factors on the mentioned sample. Research also includes an analysis and comparison of two studies conducted over a two-year period. Comparing two different generations of undergraduate level, it was interesting to observe whether the students opinions changed in terms of some motivational features. Motivation is a psychological phenomenon that encourages and directs people to a certain behavior, in this case, the activity at the faculty and commitment to learning, satisfaction of certain needs or accomplish goals, in this case fulfilling faculty obligations and as a consequence, successfulness and degree. According to psychological knowledge and the established theory of motivation, it was examined whether the elements that the theories contain are really closely related to the level and orientation of student motivation. This is primarily due to the social cognitive theory, namely the theory of self-efficacy, which advocates the influence of perceived person's effectiveness as a function of motivation and an inevitable environmental factor from which an individual adopts certain behaviors. This research, though carried out on a small sample, encompassed all important motivational components that would objectively conclude how hard students are committed to fulfilling their obligations, to what extent they stimulate learning and how they see their progress and direction of their own future and career.

Key words: motivation, studying, success

LITERATURA

1. Adams, J. S., 1965. Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, pp. 267-299.

2. Adams, J. S. & Freedman, S., 1976. Equity Theory Revisited: Comments and Annotated Bibliography. U: *Advances in Experimental Social Psychology*. s.l.:an., pp. 43-90.

3. Afzal, H., Ali, I., Khan, M. & Hamid, K., 2010. A Study of University Students' Motivation and Its Relationship with Their Academic Performance. *International Journal of Business and Management*, pp. 80-89.

4. Airth, M., 2017. *The Motivational Cycle: Definition, Stages & Examples.* [Mrežno] Available at: https://study.com/academy/lesson/the-motivational-cycle-definition-stages-examples.html
   [Pokušaj pristupa 20 Kolovoz 2018].

5. Ajila, C. O. .., 1997. *Job Motivation and Attitude to Work as Correlates of Productivity among Workers in Manufacturing Companies in Lagos State.* Nigeria: Unpublished Ph.D Thesis submitted to the Department of Psychology O.A.U Ile – IfeOsun State.

6. Amabile, T. M., 1993. Motivational synergy: Toward new conceptualization of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human resource Management Review*, pp. 185-201.

7. Bahtijarević-Šiber, F., 1986. Motivacija i raspodjela. *Informator*, p. 33.

8. Bandura, A., 1978. Social Learning Theory of Aggression. *Journal of Communication*, Rujan, pp. 12-29.

9. Bandura, A., 1986. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.* Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.

10. Bandura, A., 2001.. Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, Veljača, pp. 1-26.

11. Bandura, A., 2002. Social foundations of thought and action. U: *The Health Psychology Reader*. s.l.:an., pp. 94-107.

12. Bandura, A. & Schunk, D. H., 1981. Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation.. *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 586-598.

13. Borković, G., Dandić, M., Jurlina, N. & Nekić, I., 2016. *Organizacijsko ponašanje: Motivacijski pojmovi*. [Mrežno] Available at: https://vdocuments.mx/organizacijsko-ponasanje-b-6-motivacijski-pojmovi-goran-borkovic-marin.html [Pokušaj pristupa 17 Kolovoz 2018].

14. Brophy, J., 1999. Toward a model of the value aspects of motivation in education: Developing appreciation for. *Educational Psychologist*, pp. 72-85.

15. Bulić, L., 2016. *Motivacija studenata na Ekonomskom fakultetu u Splitu*. Split: an.

16. Burić, I., 2008. Uloga emocija u obrazovnom kontekstu - teorija kontrole i vrijednosti. *Suvremena psihologija*, pp. 77-92.

17. Coach, Y., 2014. *Your coach: Vroom expectancy motivation theory*. [Mrežno] Available at: https://www.yourcoach.be/en/employee-motivation-theories/vroom-expectancy-motivation-theory.php [Pokušaj pristupa 11 Rujan 2018].

18. Cox, A. & Williams, L., 2008. The Roles of Perceived Teacher Support, Motivational Climate, and Psychological Need Satisfaction in Students' Physical Education Motivation. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, pp. 222-239.

19. Decharms, R., 1984. Motivation enhancement in educational settings. *Motivation in Education*, pp. 275-310.

20. Deci, E. L., Koestner, R. & Ryan, R. M., 2001. Extrinsic Rewards and Intrinsic Motivation in Education: Reconsidered Once Again. *Review of Educational Research*, pp. 1-27.

21. Deci, E. L. & Ryan, R. M., 2000.. Self-determination theory. U: A. W. K. T. H. Paul A M Van Lange, ur. *Handbook of Theories of Social Psychology: Collection: Volumes 1 & 2*. s.l.:an., pp. 416-433.

22. Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G. & Ryan, R. M., 1991. Motivation and Education: The Self-Determination Perspective. *Educational Psychologist*, pp. 325-346.

23. Dickinson, L., 1995. Autonomy and Motivation Literature Review. *System*, May, pp. 165-174.

24. Domenico, S. D. & Ryan, R. M., 2017. The Emerging Neuroscience of Intrinsic Motivation: A New Frontier in Self-Determination Research. *Frontiers in Human Neuroscience*, 24 Ožujak, pp. 23-38.

25. Dornyei, Z., 2000. Motivation in action: Towards a process-oriented conceptualisation of student motivation. *British Journal of Educational Psychology*, pp. 519-538.

26. Elkind, D., 1971. Cognitive Crowth Cycles in Mental Development. *Nebraska Symposium On Motivation*, pp. 1-31.

27. Erne, R., 2011. What is productivity in knowledge work? -A cross-industrial view. *Journal of UCS*, pp. 1367-1389.

28. Filimonov, D., 2017. *Extrinsic motivation and incentives.* Helsinki: University of Applied Sciences.

29. Fishbein, M. & Ajzen, I., 2010. Internal Versus External Sources of Control. U: *Predicting and Changing Behavior: The Reasoned Action Approach.* s.l.:an., p. 169.

30. Fudge, R. S. & Schlacter, J. L., 1999. Motivating Employees to Act Ethically: An Expectancy Theory Approach. *Journal of Business Ethics*, pp. 295-304.

31. Gašević, G. R., Hundrić, D. D. & Mihić, J., 2016. *Spremnost na promjenu ponašanja - od individualne prema obiteljskoj paradigmi*, Zagreb: Odsjek za poremećaje u ponašanju, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.

32. Gawel, J. E., 1997. Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. *Practical Assessment, Research & Evaluation*.

33. Harrel, A. M. & Stahl, M. J., 1984. McClelland's trichotomy of needs theory and the job satisfaction and work performance of CPA firm professionals. *Accounting, Organizations and Society*, pp. 241-252.

34. Harrell, A. M. & Stahl, M. J., 1981. A behavioral decision theory approach for measuring McClelland's trichotomy of needs.. *Journal of Applied Psychology*, pp. 242-247.

35. Harter, S., 1993. Causes and Consequences of Low Self-Esteem in Children and Adolescents. *The Plenum Series in Social / Clinical Psychology*, pp. 87-116.

36. Heyman, G. D. & Dweck, C. S., 1992. Achievement goals and intrinsic motivation: Their relation and their role in adaptive motivation. *Motivation and Emotion*, pp. 231-247.

37. Hmura, M., 2012. *Poslovni savjetnik.* [Mrežno] Available at: http://www.poslovni-savjetnik.com/aktualno/motivacija-kljuc-poboljsanja-radnog-uspjeha [Pokušaj pristupa svibanj 2018].

38. Isaac, R. G., Zerbe, W. J. & Pitt, D. C., 2001. Leadership And Motivation: The Effective Application Of Expectancy Theory. *Journal of Managerial Issues*, pp. 212-226.

39. Jakšić, J., 2003. Motivacija. Psihopedagoški pristup. *Kateheza : časopis za vjeronauk u školi, katehezu i pastoral mladih*, Ožujak, pp. 5-16.

40. Kamalanabhan, T. J. & Sunder, D. L., 1999. Managerial risk-taking: An empirical study. Social Behavior and Personality. *An international journal*, pp. 421-430.

41. Katzell, R. A. & Thompson, D. E., 1990. Work motivation: Theory and practice.. *American Psychologist*, pp. 144-153.

42. Kecman, B., 2012. *MOTIVACIJA I NEKE OD SADRŽAJNIH TEORIJA MOTIVACIJE U SAVREMENOM DRUŠTVU.* [Mrežno] Available at: http://motivacija iteorije.blogspot.com/ [Pokušaj pristupa 19 Kolovoz 2018].

43. Kuleto, V., 2016. *Valentin Kuleto-Motivacija.* [Mrežno] Available at: http://www.valentinkuleto.com/2016/04/motivacija/ [Pokušaj pristupa 11 Rujan 2018].

44. Latham, G. P. & Pinder, C. C., 2005. Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, pp. 485-516.

45. Lazibat, T. & Dumičić, K., 2011. *Upravljanje ljudskim resursima i permanentna izobrazba – temeljni čimbenici kvalitete*, Zagreb: Ekonomski fakultet Zagreb.

46. Lepper, M. R., 2009. Motivational Considerations in the Study of Instruction. *Cognition and Instruction*, pp. 289-309.

47. Lepper, M. R. & Henderlong, J., 2000. Turning "Play" into "Work" and "Work" into "Play": 25 Years of Research on Intrinsic Versus Extrinsic Motivation. U: *Intrinsic and Extrinsic Motivation.* s.l.:an., pp. 257-307.

48. Linnenbrink, E. A. & Pintrich, P. R., 2002. Motivation as an Enabler for Academic Success. *School Psychology Review*, pp. 313-327.

49. Locke, E. A. & Latham, G. P., 2002. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey.. *American Psychologist*, pp. 705-717.

50. Lončarić, D., 2014. *Motivacija i strategije samoregulacije učenja: teorija, mjerenje i primjena.* Rijeka: Učiteljski fakultet u Rijeci.

51. Maslow, A. H., 1943. A theory of human motivation. *A psychological review*, pp. 370-396.

52. Matić, S., 2015. *Izabrana poglavlja iz organizacijske psihologije.* Karlovac: Veleučilište u Krlovcu.

53. McClelland, D. C. & Boyatzis, R. E., 1982. Leadership motive pattern and long-term success in management.. *Journal of Applied Psychology*, pp. 737-743.

54. Mijačika, N., 1989. Motivacija za rad i istraživanje nekih njenih aspekata. *Revija za sociologiju*, pp. 151-164.

55. Moorhead, G. & Griffin, R., 2004. Organizational behavior. *Managing people and organizations.*

56. Noels, K. A., Clément, R. & Pelletier, L. G., 1999. Perceptions of Teachers' Communicative Style and Students' Intrinsic and Extrinsic Motivation. *The Modern Language Journal 83*, pp. 24-34.

57. Porter, L. W. & Lawler, E. E., 1968. *Managerial Attitudes and Performance.* Homewood: Richard D. Irwin.

58. Ray, N. L., 1992. *Motivation in Education,* New Mexico: Eastern New Mexico University.

59. Rotter, J. B., 1990. Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable.. *American Psychologist*, pp. 489-493.

60. Ryan, R. M., Deci, E. L. & Grolnick, W. S., 1991. Inner Resources for School Achievement: Motivational Mediators of Children's Perceptions of Their Parents. *Journal of Educational Psychology* , pp. 508-517.

61. Ryan, R. M. & Powelson, C. L., 2014. Autonomy and Relatedness as Fundamental to Motivation and Education. *The Journal of Experimental Education*, pp. 49-66.

62. Schafer, R., 1968. *Aspects of internalization.* Madison: International Universities Press, Inc.

63. Schunk, D. H., 1989. Self-efficacy and cognitive skill learning. *Research on motivation in education*, pp. 13-44.

64. Schunk, D. H., 1991. Self-Efficacy and Academic Motivation. U: *Educational Psychologist.* s.l.:an., pp. 207-231.

65. Schunk, D. H. & Pajares, F., 2009. Self-efficacy theory.. *Educational psychology handbook series. Handbook of motivation at schoo*, pp. 35-53.

66. Schunk, D. H. & Usher, E. L., 2012. Social Cognitive Theory and Motivation. *Oxford Handbooks Online*.

67. Selden, S. C. & Brewer, G. A., 2000. Work Motivation in the Senior Executive Service:Testing the High Performance Cycle Theory. *Journal of Public Administration Research and Theory*, pp. 531-549.

68. Sindik, J., 2010. Taksonomska analiza konativnih obilježja i natjecateljskog uspjeha vrhunskih kuglača i kuglačica. *Zbornik radova Međimurskog veleučilišta u Čakovcu*, Prosinac, pp. 71-77.

69. Stajkovic, A. D. & Luthans, F., 1998. Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, pp. 62-74.

70. Stajkovic, A. D. & Luthans, F., 1998. Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. U: *Organizational Dynamics.* s.l.:Elsevier, pp. 62-74.

71. Steel, P. & Konig, C. J., 2006. Integrating Theories of Motivation. *Academy of Management Review*, pp. 889-913.

72. Taffel, S. J. & O'Leary, D. K., 1976. Reinforcing math with more math: Choosing special academic activities as a reward for academic performance.. *Journal of Educational Psychology*, pp. 579-587.

73. Vallerand, R. J., 1997. Toward A Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation. U: *Advances in Experimental Social Psychology.* s.l.:an., pp. 271-360.

74. Vallerand, R. J. i dr., 1992. he Academic Motivation Scale: A Measure of Intrinsic, Extrinsic, and Amotivation in Education. *Educational and Psychological Measurement*, pp. 1003-1017.

75. Varga, M., 2011. Upravljanje ljudskim potencijalima kroz motivaciju. *Zbornik radova Međimurskog veleučiliša u Čakovcu*, Lipanj, pp. 152-169.

76. Venkatesh, 2012. *Porter and Lawler Model of Motivation (With Diagram).* [Mrežno] Available at: http://www.yourarticlelibrary.com/entrepreneurship/motivation-entrepreneurship/porter-and-lawler-model-of-motivation-with-diagram/53299 [Pokušaj pristupa 15 Kolovoz 2018].

77. Venkatesh, 2012. *Porter and Lawler Model of Motivation (With Diagram).* [Mrežno] Available at: http://www.yourarticlelibrary.com/entrepreneurship/motivation-entrepreneurship/porter-and-lawler-model-of-motivation-with-diagram/53299 [Pokušaj pristupa 15 Kolovoz 2018].

78. Vižintin, I., 2015. *Motivacija za radnu uspješnost.* Pula: Sveučilište Jurja Dobrile u Puli.

79. Vroom, V. H., 1964. *Work and Motivation,* New York: Wiley.

80. Wabba, M. A. & House, R. J., 1974. Expectancy theory in work and motivation: Some logical and methodological issues. *Human relations*, pp. 121-147.

81. White, S. H., 1965. Evidence for a Hierarchical Arrangement of Learning Processes. *Advances in Child Development and Behavior*, pp. 187-220.

82. Wiley, C., 1997. What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys. *International Journal of Manpower*, pp. 263-280.

83. Wolf, L. F. & Smith, J. K., 2009. The Consequence of Consequence: Motivation, Anxiety, and Test Performance. *Applied Measurement in Education*, pp. 227-242.

84. Zelenika, R., 2000.. *Metodologija i tehnologija izrade znanstvenog i stručnog djela.* 4. ur. Rijeka: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Rijeci.

85. Zimmerman, B. J., Bandura, A. & Martinez-Pons, M., 1992. Self-Motivation for Academic Attainment: The Role of Self-Efficacy Beliefs and Personal Goal Setting. *American Educational Research Journal Fall*, pp. 663-676.

POPIS SLIKA I GRAFOVA

Slika 1. Motivacijski ciklus…….18

Izvor: Izrada autorice

Slika 2. Hijerarhija potreba (Maslow)……..20

Izvor:[https://blog.dnevnik.hr/igniss/2015/05/1631943293/maslowljeva-hijerarhija-potreba-objasnjava-zasto-smo-sve-nesretniji.html]

Slika 3.: Herzbergerova dvofaktorska teorija……..23

Izvor: Bahtijarević - Šiber Fikreta (1999). Management ljudskih potencijala. Zagreb, Golden marketing, str. 575.

Slika 4. Porter-Lawlerov model…….29

Izvor: [https://www.slideshare.net/ArpanSengupta2/vrooms-motivation-theory-and-porter-lawler-motivation-theory]

Slika 5. Tri karakteristike motivacije studenta……39

Izvor:Izrada autorice

Graf 1. :Udio ispitanika prema spolu(2018.)……..…....……...46

Izvor: Izrada autorice

Graf 2.: Ispitanici prema spolu (2016.)…….46

Izvor: Izrada autorice

Graf 3. Struktura ispitanika prema studiju…….47

Izvor: Izrada autorice

Graf 4. Ročnost u izvršavanju fakultetskih obaveza……...48

Izvor: Izrada autorice

Graf 5.: Razina motivacije studenata……50

Izvor: Izrada autorice

Graf 6.: Ocjena utjecaja pojedinog faktora na učenje/završavanje fakulteta……..…51

Izvor: Izrada autorice

POPIS TABLICA

Tablica 1. Mann-Whitney test razlika u ordinalnim mjernim svojstvima o intrinzičnim faktorima studenata preddiplomskog i diplomskog studija……...53

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 2. Mann-Whitney test razlika u ordinalnim mjernim svojstvima o ekstrinzičnim faktorima studenata preddiplomskog i diplomskog studija…….…..53

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 3. Izračun empirijske signifikantnosti…….54

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 4. Izračun empirijske signifikantnosti…….54

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 5. Hi – kvadrat test – razina studija i slika budućnosti……...……55

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 6. Hi - kvadrat test……..……...……55

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 7. Mann-Whitney Test - razlike između ocjena važnosti ekstrinzičnih faktora u odgovorima nove generacije i stare generacije preddiplomskih studenata……...……56

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 8. Izračun empirijske signifikantnosti……..……...57

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 9. Mann-Whitney Test - razlike između ocjena važnosti intrinzičnih faktora u odgovorima nove generacije i stare generacije preddiplomskih studenata……...57

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 10. Izračun empirijske signifikantnosti……..…….58

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 11. Sumirani prikaz odgovora o važnosti faktora motivacije dviju anketa….……..58

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 12. Mann-Whitney Test - razlike između studenata preddiplomske razine u ovom i prethodnom istraživanju, koji imaju osigurano radno mjesto, u namjeri o upisu diplomskog studija……..59

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 13. Izračun empirijske signifikantnosti…….59

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 14. Mann–Whitney test - odnos želje za samostalnim osnivanjem poduzeća sa percepcijom samo-učinkovitosti i sposobnosti……...……..**60**

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 15. Izračun empirijske signifikantnosti……...60

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 16. One-sample Kolmogorov-Smirnov Test normalnosti distribucije…….62

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 17. Korelacija - ispitivanje odnosa između razine motivacije i faktora zadovoljstva zbog stjecanja i širenja znanja…….62

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 18. Korelacija - ispitivanje korelacije između razine motivacije i ostala dva intrinzična faktora („Osobni napredak i uspješnost“ i „Zainteresiranost za materiju“)……63

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 19. Korelacija između razine motivacije i slaganja s tvrdnjom da „Nakon diplome čeka me biro“……64

Izvor : Rezultati istraživanja

Tablica 20. Korelacija - Test veze o razini motivacije i imovinskog stanja……65

Izvor : Rezultati istraživanja