

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/284178541>

# Мотивот на постигнување кај студентската популација од Унив. „Св.Климент Охридски,, во Битола во функција на нивниот професионален и кариерен развој

Conference Paper · April 2014

CITATIONS

0

READS

101

2 authors:



**Dragan Grueski**

University "St. Kliment Ohridski" - Bitola

21 PUBLICATIONS 4 CITATIONS

SEE PROFILE



**Monika Markovska**

"St. Kliment Ohridski" University- Bitola

12 PUBLICATIONS 7 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Анализа на компетенции на медиумските професионалци во Р.Македонија и можности за нивен развој преку синергирање и тимска работа [View project](#)

# МОТИВОТ НА ПОСТИГНУВАЊЕ КАЈ СТУДЕНТСКАТА ПОПУЛАЦИЈА ОД УНИВЕРЗИТЕТОТ СВ.КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ ВО БИТОЛА ВО ФУНКЦИЈА НА НИВНИОТ ПРОФЕСИОНАЛЕН И КАРИЕРЕН РАЗВОЈ

Д-р. Драган Груевски<sup>1</sup>, Д-р. Моника Марковска<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Универзитет “Св. Климент Охридски”, Факултет за администрација и менаџмент на информациски системи-Битола, ул. Партизанска бб, Битола, Р. Македонија, [asprebt2@gmail.com](mailto:asprebt2@gmail.com)

<sup>2</sup> Универзитет “Св. Климент Охридски”, Факултет за администрација и менаџмент на информациски системи-Битола, ул. Партизанска бб, Битола, Р. Македонија, [monikamarkovska34@gmail.com](mailto:monikamarkovska34@gmail.com)

## Апстракт

Трудот претставува пресек на снимената состојба во однос на нивото на присутност на мотивот на постигнување кај актуелни студенти од Универзитетот „Св.Климент Охридски,, во Битола, а со цел да се утврдат евентуалните сигнификантни разлики во неговата заситеност. Истражувачката претпоставка е едноставна и вели: „Со оглед на социо - културната детерминираност на мотивот за постигнување кај студентите од различните единици на УКЛО – Битола, не постојат статистички значајни разлики во однос на нивото на неговата присутност,,.

**Клучни зборови:** *мотив за постигнување, професионален и кариерен развој*

## 1. Вовед

Сегментот на образованието во ерата на економијата на знаење е предметен фокус на автори од различните сфери во науката. Кај нас, се чини дека во преден план се истакнуваат специјалисти од менаџментот и економијата, кои многу полесно го наоѓаат својот професионален предизвик кога е во прашање оваа тема. Во секој случај, можеби и со извесна резерва, но секако во многу посиромашен обем, ова прашање е третирано и од аспект на образованието и социо - психологијата, чија експертиза веројатно директно или индиректно, но во голема мерка би можела успешно да придонесува.

Уште повеќе, ако се имаат во вид некои концепти кои се обид да ја индивидуализираат конкурентноста *“Конкуренцијата не е борба со другите и против другите. Тоа е борба на секој поединец со себе”* [1], интересот за истражувањето на персоналните варијабли во контекст на ефикасноста, развојот, продуктивноста, треба да бидат систематски поттикнувани и повеќе застапувани.

Денес, во контекст на актуелните општествено - економски промени кај нас, сведочиме за важните импликации кои ги имаат и врз сегментот на високото образование. Имено, ако во минатото тоа го прифаќавме само како најава, денешната реалност, многу често и со право, се доживува како опасност. Веројатно несоодветниот и нејасно дефиниран притисок врз институциите од високото образование кој е во правец и носи кон можноста истите да се сведат на обични центри, тренинг кампови, терени за обука, насочени кон тесно остручување и оспособување првенствено на кадри според актуелните потреби на стопанството, води до потребата од што побрз интердисциплинарен ангажман кој на почетокот се заговара.

Целта на трудот е да го потенцира значењето на неопходноста за активна партиципација и однос кон поимите од образовната сфера (предавање на знаења, градење на вештини, образование, обука, развој, учење, студирање, мотивираност, методологија на работа, методика на настава итн.) Притоа останува дилемата дали воопшто е тоа единствена цел и колку истата е јасно дефинирана?!

Постојат, размислувања кои велат дека „реалноста треба да се прифати, и на барањата за таа строга специјализација и остручување, да се гледа со позитивност, но со јасно акцентирање на потребата од постоење на некое „општо образовно јадро,“ сочинето од најесенцијалните компоненти потребни секому, а како добра база за негово ефективно и активно вклучување во новото технолошко општество.

Во овој контекст, мора да се признае дека залагањата за *оспособување на креативни, интелектуално супериорни и претприемчиви индивидуалци, кои се широко информирани и по карактер екстровејтни и кај кои секогаш се работи на поттикнувањето на нивната внатрешната мотивација и свеста за потребата од доживотно учење* [2], е сеуште само убаво поставена цел и желба.

Вака определените заложби, упатуваат кон основните области кои би требало да ја сочинуваат структурата на основната образовна компонента. Можеби, заради професионалниот ракурс, во овај дел се истакнува примарната важност токму на поттикнувањето на свеста за значајноста на внатрешната мотивација (мотивот за постигнување) и со него поврзаниот концепт за доживотното учење. Флексибилноста и внатрешната потреба за менување и развој е клучното својство на индивидуата соочена со потребата да се прилагоди на брзите промени.

Значи, независно од нивото и профилот за кои се подготвува студентот, општо образовната компонента, која засега го познава само обидот за заживување на претприемаштвото како наставен предмет вклучен во повеќе студски програми, неминовно е да се збогати уште со нешто. Наведни се разни предлози (комуникациски способности, поттик на критичко мислење, интерперсонални способности, општествена одговорност и етика, способност за донесување на одлуки и мотивираност за активна општествена партиципација итн.). Останува, на одговорните институции низ процеси на тестирање во праксата, соодветно да избираат и воведуваат.

## 2. Теориско – методолошка рамка

Од педесеттите години на минатиот век мотивот на постигнување (Achievement), како нов клучен поим во теорискиот концепт на авторот МекКлиленд (McClelland), ги поминал сите фази на развој во науката, за денес, истиот да е целосно интегриран и неизоставен дел од учебниците во областа на мотивирањето, организациското однесување и менаџментот.

Неговото поимање како *менлива структура* со значајна *предиктивна моќ* во однос на професионалниот и кариерен развој од аспект на поединецот, личноста, индивидуата е неспорен и нуди многубројни практични импликации. Но, обидите за проширување на опсегот на неговото влијание во поширокиот општествен контекст, како клучна детермината и на националниот – економски развој на државите, се чини остана само на ниво на теорија. Уште повеќе денес, во светло на глобализацијата и се поголемата доминација на мултинационалните компании, се чини таквото праволиниско генерализирање за супериорните поединци кои се основата на развојот на супериорната нација е само една тешко проверлива и неактуелна теза.

Тргувајќи од мислата: *Дајте ми ги (не) најдобрите поединци, туку најфлесибилните борци за промени*, која се споделува како анегдота, правило, принцип, добра пракса, застапувана од специјалисти за селекција на кадри; Истовремено, имајќи ги во вид актуелните состојби и укажувања кои зборуваат за некомпатибилноста на барањата на стопанските субјекти наспроти „крајниот производ,, на академскиот кадар (завршените студенти); Во трудот е направен обид да се потенцира значењето на дуалистичкиот принцип „*знае и сака*,, кој е круцијален за постојано да се истакнува.

Често велíme дека *мотивацијата е моторот на личноста*, но додаваме дека и вредностите како *когнитивни репрезенти на конативното*, истотака влијат на индивидуалните преференции, аспирации, желби, па со право заклучуваме дека мотивацијата сама по себе не е доволна за да предизвика одредено однесување, како општо, така и специфично во различните сфери на животот (учење, работење, спортување, кариерен и професионален развој итн.). Сублимираниот преглед во однос на овие прашања, [3] може да се сведе на констатацијата дека човековото однесување во голема мера е условено од непосредното опкружување, но и од пошироките општествени, економски и политички прилики кои го карактеризираат периодот во кој личноста живее и се развива. Она, што во овај контекст за нас е важно е дека, според резултатите од наведените истражувања - анализирани од споменатите автори, а кога е во прашање односот на културата и развојот, се истакнуваат два различни модели на култура: а) *поттикнувачка*; б) *резистентна на развојот*. [4]

Во контекст на нашата дилема, веруваме дека е сосема целсходно, адекватната методолошка рамка за анализирање на проблемите поврзани со мотивираноста на нашите студенти - партиципиенти на *образованието во ерата на економијата на знаење*, да тргне од прашањата: Дали сме резистентно или поттикнувачко општество?! Дали иновативната организација и култура, претприемаштвото, почиваат врз принципи на протекционизам и униформност?! Имаме ли воопшто право да зборуваме за *нова економија базирана на знаење*, кога сме сведоци на многу примери на односи и релации кои бездруго зборуваат за присутноста на сеуште ненадминатиот *претиндустриски менталитет* опишан уште во шеесеттите години од минатиот век, а за кој, во нашата тогашна држава, се говорело како за *кочничар на развојот* [5].

Крајно не интересира: Како влијае актуелниот културен и општествен контекст врз предметната варијабла – мотивот за постигнување?! Односно, сакаме да ја провериме тезата која тврди: „Оние кои избрале да се образуваат за работа во

Советување: „Како до поголема вработливост на студентите и дипломците?“

МАНУ, Скопје, 2014

стопанството, поседуваат повисоко ниво на мотивот за постигнување, наспроти оние чиј професионален избор се другите занимања,, [6]. Притоа, мислиме дека практичната димензија на ова прашање имплицира во неколку правци: а) нашиот однос кон ставот издигнат на ниво на јавна политика дека, решението на проблемот е во форсираната продукција на технички кадар, заради неговата поголема пропулзивност во системот; б) вистинитоста на тезата дека јасниот поттик и поддршка на направениот избор на студентите ќе ја зголеми нивната мотивација.

Историски, мотивот за постигнување се споменува уште во триесеттите години од минатиот век од авторот Мареј (Magray, H., 1938), кој помеѓу *дваесетте потреби за кој сметал дека се основните движечки сили на луѓето ја вброил и потребата за постигнување* [7]. Сепак, овој мотив најчесто се врзува за авторот Мек Клиленд (McClelland), кој со своите соработници на систематски начин го проучувал од аспект на неговиот развој, релациите со други варијабли, неговите влијанија, а се познати и неговите постапки за мерење на истиот. Неговата теорија за мотивација се вбројува во групата на структурни теории и покрај овој мотив ги опфаќа потребите за поврзаност и моќ. [8]

На просторот на поранешна Југославија со негово проучување, особено на специфичните аспекти поврзани со постигнувањата во спортот, познати се авторите Хавелка и Лазаревиќ (Havelka, Lazarević), чиј инструмент МОП – за мерење на општиот мотив за постигнување е користен и од професорот Томе Николовски (1990), во неговите истражувања спроведени на студентска популација во Р. Македонија.

Во поново време мотивот за постигнување кај нас е истражуван и од страна на бројни истражувачи. Иако, низ процесот на неговиот развој овој мотив бил различно дефиниран, генерално за него може да се каже дека претставува релативно стабилна диспозиција на личноста, формирана во текот на нејзиниот развој и во процесите на социјализација под влијание на разните агенсии. Најопшто, неговите структурни компоненти се мотивот за постигнување, успех и мотивот за избегнување на неуспех, што всушност претставуваат два поларитети на мотивацијата за постигнување. [9]

Во истражувањето е користен прашалникот за мерење на општиот мотив за постигнување (МОП 2002) од авторот Франческо (Francesco et.all., 2002). Инструментот е од типот скалер прашалник со 55 прашања индикативни за четирите компоненти, фактори на мотивот за постигнување: а) Натпревар со други; б) Истрајност во остварување на целта; в) Остварувањето на целта како извор на задоволство; г) Ориентација кон планирање. Истиот, всушност е понова модифицирана верзија на МОП на авторите Хавелка и Лазаревиќ, што овозможува споредување на добиените податоци од нашето со претходните истражувања.

### 3. Дискусија

Во истражувањето беа опфатени активни студенти, од скоро сите единици на Универзитетот „Св. Климент Охридски од Битола. По обработката на сировите податоци добиените вредности за мерките на централната тенденција се дадени во табелата 1:

**Табела 1.** Мотивот на постигнување кај студенти од различни единици на УКЛО – Битола

Единица на УКЛО	N	M	$\sigma$	Min	Max	Rang
Технички факултет	88	204.03	26.04	111	252	5
Економски факултет	22	201.58	21.88	153	239	6
Факултет за туризам	34	211.94	18.5	174	252	3
Биотехнички факултет	14	187.93	33.52	129	230	10
Факултет за безбедност	10	218.90	24.15	181	261	2
ФАМИС (информатика)	88	209.39	29.22	108	255	4
ФАМИС (општествени)	24	202.38	23.03	165	258	7
Правен факултет	29	200.03	21.31	156	249	8
Ветеринарен факултет	7	199	27.21	151	243	9
Висока медицинска	21	220.95	16.55	181	252	1

Од табелата 1 може да се заклучи дека разликите во нивоата на мотивот за постигнување кај студентите од различните факултети се различни, со тоа што помеѓу првиот и последниот рангиран разликата изнесува 33 единици. Од друга страна, јасно се забележува дека кога е во прашање компактоста на групите претходните рангови како да го следат истиот тренд односно прворангираната и последнорангираната единица ги заземаат истите места. Гледано поединечно можеме да констатираме дека највисокото измерено ниво на мотивот за постигнување (261), се приближува до максималната вредност што значи дека на нашите факултети имаме навистина силно мотивирани поединци.

Со оглед на релативнатата големина несразмерните разлики во истражувачките примероци, ќе се воздржиме од извесни генерализации. Уште повеќе што нашата цел беше: а) да ја тестираме значајноста непоединечно туку кај групните профили кои продуцираат техничко-инженерски, наспроти неинженерскиот кадар, а поврзано со актуелните политики во образованието кај нас и б) тестирање на значајноста на разликите во однос на мотивот за постигнување кај групи профили насочени кон стопанството, наспроти профилите насочени кон јавниот сектор, а поврзани со добиените резултати за таквиот однос во други истражувања.

Во продолжение следат табелите 2 и 3 за добиените вредности на t-тестот за значајност на разлика меѓу аритметички средини кај големи и независни примероци.

**Табела 2.** Значајност на разлики во однос на мотивот за постигнување кај студенти од технички науки (инженерска профилација) и општествени и други науки (неинженерска профилација) на УКЛО – Битола

Единица	Мотив на постигнување				df	t	p
	N	M	$\sigma$	$\sigma M$			
Технички науки	176	206.71	27.72	2.090	335	0.91	< 1.96
Општествени науки	161	205.93	23.69	1.869			< 2.55

**Табела 3.** Значајност на разлики во однос на мотивот за постигнување на образовни профили претенденти кон стопанството, наспроти претенденти за јавен сектор

Единица	Мотив на постигнување				df	t	p
	N	M	$\sigma$	$\sigma M$			
Профили за стопанство	197	206.09	27.189	1.93	335	070	< 1.96
Профили за јавен сектор	140	206.64	23.914	2.02			< 2.55

Од табелите 2 и 3 јасно се гледа дека добиените вредности на ( $t=0.91$ ) и ( $t=0.70$ ) не ја надминуваат граничната вредност 1.96 и 2.58 што дава за право да тврдиме дека помеѓу групите не постои статистички значајна разлика во однос на нивото на мотивот на постигнување.

Имајќи ги во вид целта и задачата на овој труд ние ќе се воздржиме и од изнесување на добиените вредности и рангови на останатите структурни варијабли на мотивот за постигнување (натпревар, истрајност, остварливост на целите, ориентација кон планирање) за кои сметаме дека укажуваат на некои постоечки состојби произлезени од специфичните барања и карактеристики на самите професии; преферецијата на определени занимања од определени групи во општеството и сл. Овде би го споменале само интересен факт дека кога се во прашање првите три варијабли факултетите кои профилираат кадар за услужниот сектор, првото и второто место го делат наизменично, што секако веројатно се должи на присутноста на некои традиционални и усталени професионални избори за кои постои јавна свест и веќе отворена дебата со конкретни акции за определена промена и поместување кон инженерско-технички профили на занимања. За жал, во нашето истражување еден од профилите кој што со овие политики е форсиран во однос на сите варијабли доследно го држи последното место.

### 3. Заклучок

Врз основа на добиените резултати од истражувањето, можеме да ги истакнеме сопствените размислувања кои се пред се самонасочувачки, иако можеби на прв поглед делуваат критички.

Дискутабилна е основаноста на постојаните укажувања и критики на претставниците на стопанските здруженија и поединци, упатена кон образовните институции, а во однос исклучиво на квалитетот и обемот на знаењата кои ги добиваат нашите студенти. Имено, во ерата на економијата на знаење, кога периодот на неговиот распад не се смета веќе во децении, туку во години, мислиме дека е потребно да се подигне свеста поврзана со нашите севкупни ангажмани околу механизмите на мотивирањето и мотивираноста. Принципот на „знае – сака“, кога се во прашање вработени, студенти, ученици, гласачи, граѓани во Р.Македонија, критично претежнува кон она „сака“, односно кон мотивираноста.

Со фактот за зголемениот извоз на мозоци, но и од резултатите од нашата анализа ние го потврдивме очекувањето дека она што според нас е повеќе потребно – мотивот за постигнување, кај нас во доволна мерка го има. Имено, податоците за постепено зголемување на неговото ниво од периодот на поранешна Југославија до денес е она што треба да не радува. Бидејќи, ако тогашните компаративни анализи покажуваа загрижувачко ниво на негова ниска присутност кај студентската популација (Хавелка, Лазаревиќ, Николовски), гледаме дека денес состојбата е сосема поинаква. Од друга страна кога се во прашање знаењата и вештините, ние

сметаме дека форсирањето на т.к.н. знаења и вештини од областа на современиот менаџмент, тимската работа, интерперсоналните деловни вештини, треба забрзано треба да се форсираат и систематски да се имплементираат, и тоа пред се во нашите курикулуми, но преку форми на обука и во работата на нашите компании.

Во контекст на можните мерки за поттикнување на мотивот за постигнување ги наведуваме и некои резултати од современи истражувања: *Истражувањата покажуваат дека мотивот за постигнување игра важна улога при предвидувањето на идниот успех или неуспех кај студентите. Според тоа, се наметнува потребата да се стави фокусот на формирање на високо ниво на мотив за постигнување кај студентите преку специјално наменети обучувачки програми.* [10]

Кога е во прашање пристапот на работа при поттикнување на мотивот за постигнување постојат валидни истражувањата кои зборуваат дека примената на добрата стратегија за учење и поттикнување на висок напор дава солидни резултати. [11] Овие резултати имплицираат на тоа дека е потребно да се стави фокус на зголемување на самостојната мотивација кај студентите со цел да се охрабрат во насока на учење, напор и добри перформанси.

Исто така во контекст на развојот на мотивот за постигнување важно е да се напомене дека и родителите и едукаторите треба да разберат зошто треба да се промовира и охрабрува мотивацијата уште од најмала возраст како императив [12]

Крајно би завршиле со размислувањето на современи автори кои се занимавале со оваа проблематика и кои велат дека актуелниот предизвикувачкиот пазар на труд бара поединци не само добро едуцирани туку и доволно флексибилни и ватрешно мотивирани. Помеѓу барањата поставени од страна на пазарот на труд треба да се знае дека особена важност имаат оние персонални карактеристики поврзани со креативноста, социјалните вештини и најважната- „мотивот за постигнување“. Работодавачите бараат „високо мотивирани постигнувачи“. Претходното целосно е во согласност со размислувањето на авторите кои велат: *Луѓето чиј мотив на постигнување е на високо ниво се цврсти, исполнителни и ги подобруваат нивните работни перформанси. Тие се ориентирани кон задачи и преферираат да работат на задачи што се предизвикувачки. „Постигнувањето е однесување ориентирано кон задачи што овозможува индивидуалните перформанси да бидат евалуирани според определени внатрешно или надворешно воведени критериуми што го вклучуваат индивидуалецот во конкуренција со другите.* [13]

Од сето ова, слободни сме да предложиме некои конкретни мерки:

- Да се подгине свеста за важноста на мотивацијата и мотивираните поединци.
- Да се внимава при донесување на политики и мерки кои директно атакуваат (афект на мотивираноста), кон некоја од трите алки во процесот на мотивација и тоа очекувањата, валентноста и мотивираноста.
- Да се воспостави поддршка и пракса за континуирано следење на овие персонални варијабли пред и пововедување на развојни образовни владини политики.
- Да се даде можности и да се обезбеди поддршка за основање на сопствен бизнис и во секторите кои де факто изобилуваат со високо мотивиран кадар (пример: законските ограничувања во однос на правото за регистрирање на медицинска установа за кадар едуциран на високите медицински школи).
- Промена на методите на работа на високообразовните институции со акцент на проблемската настава, практикумите за вежби, соработка со стопанството.



## Листа на референци

1. Vukotic, V. Ekonomska kultura i konkurentnost, [linija] ([http://www.vukotic.net/files/publikacije/1242826322\\_8139.pdf](http://www.vukotic.net/files/publikacije/1242826322_8139.pdf), пристап [23.02.2012].
2. Груевски, Д., Марковска, М. Дидактика и вештини на презентација, интерен прирачник за работен семинар на трет циклус студии ФАМИС; Битола; 2012; 23.
3. Arsenijevic, O; Djukic, M; Bubulj, M. Uticaj kreativne organizacione klime na efektivnost menadzmenta u privredi AP Vojvodine, (avtorski trud). Fakultet za menadzment Novi Sad: <http://famns.academia.edu/MilanBubulj/Papers/> пристап [23.02.2012].
- Vukotic, V. Ekonomska kultura i konkurentnost, [linija] ([http://www.vukotic.net/files/publikacije/1242826322\\_8139.pdf](http://www.vukotic.net/files/publikacije/1242826322_8139.pdf), пристап [23.02.2012].
- Aleksić, A. Uloga upravljanja organizacijkim promjenama u izgradnji održive konkurentne sposobnosti poduzeća. Zbornik Ekonomskog fakulteta, Zagreb; 2009.
- Rot, N. Osnovi socijalne psihologije, sedmo izdanje, ZNUS, Beograd; 1987.
- Obradovic, J. Psihologija i sociologija organizacije, Skolska knjiga, Zagreb; 1982.
4. Идентично на референца 1, 2
5. Obradovic, J. Psihologija i sociologija organizacije, Skolska knjiga, Zagreb; 1982; 415-30
6. Rot, N. Osnovi socijalne psihologije, sedmo izdanje, ZNUS, Beograd; 1987; 233
7. Идентично на референца 6, 229
8. Смилевски, Ц., Груевски, Д., Смилевски. Стратегиски менаџмент на човечки ресурси, БАС, Скопје; 2010; 139
9. Донеvsка, Н. Екстравертност и мотив за постигнување во кариерниот развој кај работници во невладин сектор, магистерски труд, ИСППИ, Скопје; 2009
10. Kolodziej, S. The role of achievement motivation in educational aspirations and performance. General and professional education. 1/2010; 45; пристап [23.02.2012].
11. Kusrkar, R. A. Ten Cate, J. Vos, C.M.P. Westers, P. Croiset, G. How motivation affect academic performance: a structural equation modeling analysis, Springer, February, 2012, Springerlink.com
12. Kulwinder S. Study of achievement motivation in relation to academic achievement of students. International Journal of Educational Planning & Administration. Vol 1. Nb. 2. 2011. <http://www.rpublication.com/ijepa.htm>; 161-171
13. Идентично на референца 10, 42-48