

## Studii empirice

### **Persistența motivațională și operaționalizarea ei în vederea evaluării potențialului motivațional individual**

Ticu CONSTANTIN<sup>1</sup>, Ingrid IARCUCZEWICZ<sup>2</sup>, Loredana CONSTANTIN<sup>3</sup>,  
Anca FODOREA<sup>4</sup>, Liliana CĂLDARE<sup>5</sup>

**Rezumat:** Pornind de la perspectiva teoretică a *analizei funcționale* asupra motivației pentru muncă (Kanfer, R., 1999), ne-am propus construcția unei probe standardizate de evaluare a *persistenței motivaționale* - concept definit ca tendința de a persista în acțiunile direcționate spre atingerea obiectivelor propuse, de a investi timp, efort și energie pentru atingerea scopului stabilit, de a nu abandona. Am operaționalizat 8 factori descriși în literatura de specialitate ca fiind cei care condiționează persistența motivațională (*efort, încredere, perseverență, scop, organizare, concentrare, obstacol și ambiție*). Am construit astfel o probă de evaluare a persistenței motivaționale având două secțiuni: una vizând *evaluarea directă* pe o scală în 6 trepte a măsurii în care 64 de comportamente au fost prezente în activitatea profesională anterioară a subiectului; o a doua solicitând ierarhizarea unor comportamente diferite considerate caracteristice pentru descrierea individuală (serii de 8 ierarhii cu câte un item din fiecare dintre cei 8 factori). Chestionarul astfel rezultat a fost aplicat pe diferite loturi de subiecți, pentru a testa relevanța ideii de operaționalizare, consistența internă a factorilor și capacitatea discriminativă pe itemi. Datele obținute confirmă existența unei probe capabile să surprindă diferențiat valori pentru fiecare dintre cei 8 factori investigați, probă cu o consistență bună pe factori.

#### **1. Argumentarea importanței temei**

Majoritatea analiștilor motivației sunt de acord cu faptul că motivația se referă la un ansamblu de forțe care provoacă sau mobilizează individul în a se angaja într-un

---

<sup>1</sup> Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației

<sup>2</sup> Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației

<sup>3</sup> Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației

<sup>4</sup> Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației

<sup>5</sup> Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației

comportament dat, forțe interne (de personalitate sau intrinseci) sau externe (de mediu sau extrinseci). Există numeroase teorii ale motivației credibile, de notorietate și consistente sub aspectul susținerii teoretice sau dovezilor empirice (vezi în secțiunea „Cadrul teoretic conceptual al motivației”), care converg spre cele descrise mai sus și spre analiza *implicării motivaționale* sau a ceea ce se numește *orientarea* motivațională sau *direcția* angajamentului motivațional. O întrebare legitimă este cum diferentiem însă între acest aspect de suprafață al motivației (*orientarea / direcția* angajamentului motivațional) și ceea ce reprezintă esența motivației: *forța* sau *puterea motivației* unei persoane? Ne întrebăm acesta pentru că din experiența cotidiană observăm că mulți oameni declară că le-ar plăcea și vor să facă lucruri incitante sau dificile, dar puțini sunt cei care pot rezista până la capăt, au resurse pentru a-și (re)alimenta motivația în momente dificile și ajung să își vadă împlinite astfel de scopuri ambițioase.

Puțini analiști ai motivației propun modele teoretice și probe de evaluare psihologică, capabile să surprindă componente esențiale ale motivației cum ar fi *efortul* – care reprezintă forța sau energia furnizată de un individ în urmărirea obiectivelor sale și *persistența* – care face trimitere la noțiunea de perseverență și constanță în adoptarea unui comportament sau act motivațional.

Atât experiența cotidiană cât și cercetarea științifică (Sherman și Kim, 2004; Belschak, Verbeke și Bagozzi, 2006; Link 2006; Houser-Marko și Sheldon, 2006; Eniola și Adebiyi, 2007) confirmă faptul că *implicarea motivațională* (a fi atras de /a intenționa atingerea unor obiective) și *persistența motivațională* (a persevera comportamental și motivațional în efortul spre atingerea unor obiective ambițioase) sunt două module distincte, între care există o relație slabă de interdependență. În opinia noastră, persistența motivațională formează nucleul dur al motivației individuale, orientarea / implicarea motivațională asigurând doar componenta calitativă și periferică a motivației.

## 2. Cadrul teoretic general al motivației

### 2.1. Motivația și definirea ei

Studierea motivației în activitatea organizațională a pornit din nevoia de a înțelege și utiliza factorii subiectivi care explică fluctuațiile de randament. În 1981, Kleinginna și Kleinginna identifică 140 de definiții ale motivației în literatura de specialitate, eterogenitate confirmată și două decenii mai târziu (1999) de Ambrose și Kulik. Definițiile au o diversitate mare, de la definiții cognitive (motivația văzută ca un proces cognitiv guvernând alegerile făcute de către subiect între tipuri alternative de activitate voluntară, Vroom, 1964) la definiții comportamentale (motivația apare atunci când are loc o întărire adecvată,

comportamentul fiind dependent de consecințe sale, Skinner, 1969). În acest context, Ruth Kanfer (1999) consideră că motivația în muncă este cel mai bine reprezentată ca un proces care implică două sisteme psihologice interdependente: alegerea scopului („goal choice”) și efortul pentru atingerea scopului („goal striving”) (Rynes S. L. și alții, 2002).

## 2.2. Modele clasice ale motivației

De-a lungul timpului au fost elaborate mai multe modele teoretice referitoare la motivație. A. H. Maslow recunoaște existența a cinci categorii de trebuințe organizate ierarhic: *trebuințe fiziologice*, *trebuințe de securitate*, *trebuințe de apartenență*, *trebuințe de stimă* și *trebuințe de actualizare*, în timp ce C.P. Alderfer nu găsește o ierarhie strictă a trebuințelor comparabilă cu cea lui Maslow, ci clasifică trebuințele în trei mari clase: *trebuințe de existență*, *de relaționare* și *de dezvoltare*. D. McClelland identifică trei trebuințe care se manifestă în strânsă legătură cu mediul de muncă (*trebuințele de realizare*, *de afiliere* și *de putere*), în timp ce V. H. Vroom susține, conform *teoriei expectanțelor*, că oamenii aleg mai degrabă în mod rațional comportamente pe care le estimează ca fiind cele mai potrivite pentru a atinge obiectivele lor, în funcție de efortul depus, utilitate și valoarea percepută a comportamentului. Spre deosebire de modelul lui Vroom, analizat din perspectiva alegerii individuale și raționale a comportamentelor, modelul behaviorist se situează într-o perspectivă a controlului comportamentelor prin manipularea consecințelor care îi sunt asociate. S. Adams, pornind de principiul disonanței cognitive, propune *teoria echității*, conform căreia atunci când apare o situație de inechitate, individul va percepe un dezechilibru și va fi motivat să întreprindă o acțiune în scopul stabilirii echilibrului pe care îl caută. F. Herzberg constată existența unei discontinuități între factorii care produc satisfacția și cei ce produc insatisfacția în muncă, teoria bifactorială susținând că satisfacția în muncă este determinată numai de un anumit tip de factori (motivatori), iar insatisfacția este produsă de un alt tip de factori (de igienă). Acestea sunt câteva dintre cele mai importante teorii „clasice” ale motivației, lista putând continua și cu alte exemple (Constantin T, 2004).

## 2.3. Preocupări recente în studiul motivației

Deși în ultimii ani există numeroase studii legate de motivație, din punct de vedere teoretic nu s-au mai făcut progrese remarcabile. Majoritatea acestor studii insistă fie pe identificarea relațiilor dintre aspectele cognitive și motivație, fie pe aplicațiile în care sunt explorați determinanți ai motivației sau consecințe ale acestora pentru activitatea individuală sau organizațională.

Din prima perspectivă, de exemplu, sunt utilizate concepte ca „*accessibility*” (ca principiu cognitiv) sau „*regulatory focus/fit*” (ca principiu motivațional),

pentru a ilustra determinarea complexă a conduitei umane (Higgins, 2000; Spiegel, Grant-Pillow, Higgins, 2004). Din cea de a doua categorie sunt exemplare studiile realizate din perspectiva *Self Determination Theory*, studii care insistă pe rolul factorilor intrinseci (autonomie, competența și relaționare) în predicția motivației pentru sarcină și a ajustării psihologice la locul de muncă (Ryan, Deci, 2000; Deci și colab. 2001). În schimb *teoriile evaluării cognitive* sugerează în primul rând că factorii externi - ca recompensele materiale, termenele, supravegherea sau evaluarea - tind să diminueze sentimentul autonomiei, să producă o schimbare a cauzalității motivelor de la interne spre externe și să submineze motivația intrinsecă (Gagne, Deci, 2005).

O altă perspectivă teoretică particulară, cea luată de noi în calcul pentru analiza persistenței motivaționale, este cea a *analizei funcționale*, conform căreia motivația în muncă este cel mai bine reprezentată ca un proces care implică două sisteme psihologice interdependente: *alegerea scopului* („goal choice”) și efortul pentru *atingerea scopului* („goal striving”) (Gollwitzer, 1990; Heckhausen, 1991; Kanfer și Hagerman, 1987; Kanfer, 1992, 1999).

Primul sistem implică dezvoltarea unor intenții sau scopuri/obiective. Acestea reprezintă stări viitoare dorite de către individ și față de care individul se simte implicat. Alegerea scopului sau a obiectivelor afectează *direcția acțiunii*. Teoriile cognitive ale motivației, de exemplu, descriu alegerea scopului ca un proces rațional de luare a deciziilor care este determinat de întâlnirea dintre factorii personalității și percepția individuală a situației. Cel de al doilea sistem, *efortul depus pentru atingerea scopului*, se referă la procesele interne de autoreglare (incluzând auto-monitorizarea, auto-evaluarea progresului personal și autoreglarea reacțiilor în funcție de acest progres) care îl fac capabil pe angajat să investească timp și efort pentru atingerea scopului stabilit (în absența constrângerii reprezentată de șef și/sau atunci când întâmpină obstacole în atingerea scopului). Cercetări recente arată că efortul pentru atingerea scopului („goal striving”) este legată de încrederea în forțele proprii, de abilitățile /caracteristicile motivaționale personale, de influența practicilor grupului de muncă în care angajatul activează etc. (Constantin, 2004).

Din perspectiva celor două sisteme prezentate, procesul motivării implică două dificultăți potențiale ale motivării în organizații (Kanfer, 1999): (1) una la nivelul angajamentului sau dispoziției angajaților de a adopta /interioriza obiectivele organizaționale (componenta „will do” - operaționalizată de noi ca *implicare motivațională*) și (2) alta la nivelul competențelor angajaților de a susține de-a lungul timpului și a persista în acțiunile direcționate spre atingerea obiectivelor acceptate (componenta “can do” - operaționalizată de noi sub numele de *persistență motivațională*).

### 3. Persistență – persistență motivațională. Delimitări conceptuale și abordări empirice

#### 3.1. Abordări ale persistenței în sarcină /acțiune

McDougall's (1908), analizând instinctele și impulsurile care motivează comportamentele umane, este primul care concluzionează că persistența este o funcție a comportamentului orientat spre scop. Caracteristicile motivaționale ale persistenței au fost surprinse în importante teorii clasice cum ar fi cea propusă de K. Lewin (1951), cu referire la forțele câmpului social, la cea propusă de Vroom (1964) cu referire la expectanțele angajaților cu privire combinația dintre efortul depus, rezultatul așteptat și valența recompensei finale sau la cea propusă de Bandura (1977) cu referire la auto-eficiență.

Așa cum subliniau Meier și Albrecht (2003) într-o sinteză dedicată conceptului de persistență, unele teorii evaluează persistența ca o funcție a motivației, abilităților și factorilor de mediu (Tinto, 1982), în timp ce altele includ persistența ca un important element al motivației individuale și a intențiilor comportamentale (Bean, 1982). Wise (1996) elaborează un model al motivației și performanței în situații de evaluare din perspectiva persistenței în sarcină, în timp ce Meier și Albrecht (2003) oferă un cadru teoretic al persistenței văzută ca parte a comportamentului orientat spre scop. Sunt autori care preferă să identifice și să analizeze factorii care pot fi asociați persistenței: *locul controlului* (James, 1984; Mischel, Zeiss și Zeiss, 1974), *dominantele personalității* (McGiboney și Carter, 1993), *succesul vocațional* (Stephenson, 1961; Staw și Ross, 1980), *inteligența emoțională* (Harshorne, May și Maller, 1929; Eysenck, 1953), *tendințele nevrotice* (Wang, 1932; Eysenck, 1953).

Alți autori preferă să analizeze persistența în diferite contexte sau situații de viață. De exemplu, Robinson (2003) a studiat importanța identității ca mediator al integrării instituționale și ajunge la concluzia că identitatea studenților mediază impactul integrării academice asupra persistenței în instituție. Graves (1995) demonstrează faptul că liderii persistenți în sarcină sunt evaluați mult mai pozitiv de către subordonați, sunt considerați mult mai responsabili și sunt văzuți ca având mai multe abilități de leadership comparativ cu liderii non-persistenți. Ponton, Derrick și Carr (2005) vorbesc de relațiile dintre inventivitate și persistența în învățarea autonomă a adulților, în timp ce Castles (2004) ajunge la definirea unui model al persistenței în 12 factori.

Există și încercări de analiză a persistenței prin raportare la perseverența afectivă sau cognitivă sau la factorii inteligenței emoționale. Sherman și Kim (2004) argumentează faptul că există evidențe neuropsihologice consistente care sugerează că cele două sisteme – afectiv și cognitiv - sunt separate și a fost demonstrată persistența afectului în absența oricăror cogniții (Johnson, Kim și

Risse, 1985) sau tendința afectului de a persevera în ciuda informațiilor contradictorii primite (Lerman și colab., 1991). Totuși, în opinia autorului menționat, aceste studii nu asigură argumentare directă a existenței perseverenței afective sau a asocierii ei cu perseverența motivațională. În schimb, Eniola și Adebiyi (2007) argumentează empiric că inteligența emoțională și stabilirea scopurilor mărește motivația în muncă a studenților cu deficiențe de vedere, pentru autorii menționați stabilirea scopurilor fiind văzută ca o componentă cheie a persistenței motivaționale. Pe de altă parte, Belschak, Verbeke și Bagozzi (2006) analizează perseverența și strategiile de concentrare pe sarcină prin raportare la anxietatea socială, ajungând la concluzia că perseverența în aplicarea procedurilor de vânzare și în concentrarea pe sarcină pot fi două strategii de reducere a anxietății sociale generate de contactul cu clientul. Dintr-o altă perspectivă, Link (2006), încercând să prezică persistența și performanța noilor interviuatori telefonici, argumentează faptul că facilitățile fizice ale locului de muncă, programul de lucru și programul de instruire sunt mult mai relevante în a prezice persistența în muncă, în timp ce atributele personale, incluzând abilitățile de interviuare, experiența anterioară și atitudinea pozitivă și realistă față de ancheta prin interviu, sunt mai slab legate de performanța în muncă.

Houser-Marko și Sheldon (2006) propun constructul „Self-As-Doer” pentru a-i desemna pe toți cei care au obișnuința de a practica cu consecvență un anumit comportament (a face jogging, a ține diete, a practica un sport de amatori etc.) nu ca parte a unui angajament motivațional, ci mai degrabă ca parte a identității personale. Autorii menționați demonstrează empiric că astfel de persoane („Self-As-Doer”) au o persistență comportamentală mult mai mare și în efortul de atingere a unor obiective nelegate de hobby-ul lor, independent de alte variabile ca expectanțe (expectancy), concordanță cu sine (self-concordance), implicare (commitment) sau nevrozism (neuroticism).

O abordare mai consistentă a persistenței ca trăsătură de personalitate o realizează cercetătorii dedicați modelului Big Five. Aceștia propun factori de personalitate numiți fie „Persistence” fie „Industriousness” fie „Perseverance” sau „Self-Discipline”, în funcție de preferințele fiecărui autor, factori integrați celui general de „Conștiinciozitate”. De exemplu, Goldberg (1990) operaționalizează factorul „Self-discipline” ca abilitatea de a persista în sarcini dificile sau neplăcute până ce sunt realizate. O limită a acestor abordări este dată de faptul că semnificația concretă a fiecărui factor și maniera de operaționalizare cu ajutorul itemilor este diferită de la autor la autor. În plus, se obține un scor general al persistenței, ca factor de personalitate, fără a se izola componentele afective, cognitive sau motivaționale. Altfel spus, persistența / perseverența măsurată cu ajutorul acestor scale poate fi generată de numeroși factori inclusiv

de cei de natură psihopatologică, fără a ști care este semnificația reală a unor scoruri înalte la acest factor.

### 3.2. *Abordări ale persistenței motivaționale*

Neuman și colab. (1990) definesc **persistența motivațională** ca fiind deprinderea individului de a depăși obstacolele și de a persevera în căutarea soluțiilor pentru probleme, în ciuda circumstanțelor ostile, în timp ce Wise (1996) definește persistență motivațională ca fiind dată de capacitatea de a rezista în fața tentației de a ceda, atunci când un efort susținut este cerut. Persistența motivațională poate fi înțeleasă și ca un comportament observabil care determină individul să renunțe ușor sau să depună efort îndelungat atunci când sarcinile devin dificile (Meier și Albrecht, 2003).

Cercetările din anii '70 și '80 arată că motivele cărora studenții atribuie reușita sau eșecul pot face o diferență în ceea ce privește efortul pe care îl vor depune mai târziu în sarcini similare. Studenții care se auto-percep ca fiind competenți vor accepta provocările cu mai mare probabilitate decât cei care se îndoiesc de abilitatea lor de a atinge performanțe. Dweck (1986, apud. Gayer și colab., 1994) a inițiat o ipoteză alternativă pentru originile comportamentului persistent. Ea a afirmat că, în privința achiziționării de noi informații sau deprinderi, copiii care sunt motivați de căutarea și urmărirea scopurilor depun efort mai mare, comparativ cu cei motivați de obținerea unor evaluări favorabile. Primii vor căuta provocări, vor persista în ciuda obstacolelor și vor exercita un efort substanțial. În contrast, copiii care sunt motivați să obțină evaluări favorabile din partea celorlalți lucrează pentru a atinge performanța, dar au tendința de a evita provocările și au o persistență motivațională limitată.

Deși persistența a fost studiată ca un element al realizării motivaționale și al auto-eficacității, încercările de operaționalizare a persistenței motivaționale cu ajutorul unor probe standardizate sunt destul de limitate. Din nefericire, sunt acordul dintre cercetători este scăzut în ceea ce privește modul de măsurare a persistenței motivaționale. Scala de inteligență Stanford - Binet (ediția a 4-a) are o secțiune prin care evaluatorul poate observa comportamentul de persistență. Unii cercetători și-au propus să măsoare acest concept furnizându-le indivizilor sarcini foarte dificile sau imposibil de rezolvat, în timp ce alții au utilizat teste cu grile de observație pentru a măsura comportamente reprezentând indicatori ai persistenței (Gayer și colab., 1994). În mod similar, Campbell (1981) a măsurat persistența motivațională în context experimental, furnizând indivizilor sarcini nerezolvabile sau foarte dificile. Ponton, Derrick și Carr (2005) dezvoltă un inventar al persistenței adultului care învață. Castles (2004), abordând aceeași tematică (persistența în învățare la adulți), ajunge la definirea unui model al persistenței în 12 factori, fiind printre puținii autori care propune un model și

propune spre validare un chestionar de evaluare a persistenței motivaționale. Din păcate, proba propusă de Castles nu a fost confirmată sub aspectul fidelității sau validității predictive sau de construct.

Pornind de analiza studiilor descrise succint mai sus, de la nevoia de diferențiere între aspectul *soft* al motivației (implicarea motivațională) și cel *hard* (persistența motivațională) și de la nevoia practicienilor de a avea o probă de evaluare a persistenței motivaționale, am decis construirea unei probe care să permită evaluarea motivației în context organizațional.

### 3. Construcția și validarea probei PM 3

#### 3.1. Operaționalizarea probei și construcția itemilor

Scopul principal al acestei cercetări a fost construirea unui chestionar de evaluare a persistenței motivaționale ținând cont de sugestiile oferite de modele propuse de Sheldon și Elliot (1999), Deci și Ryan (2000), Oettingen și Gollwitzer (2001).

În cadrul unui grup de experți<sup>6</sup> (cadre didactice universitare și studenți) în intervalul martie 2006 – martie 2007 am izolat conceptual 8 factori descriși în literatura de specialitate ca fiind cei care condiționează persistența motivațională. În construirea itemilor am luat în calcul mai multe perspective diferite de definire și interpretare a persistenței motivaționale, deși drept cadru general am folosit paradigmele propuse de autorii citați mai sus.

#### 3.1.1. Factorii chestionarului

În cadrul activității de grup, cei 8 factori au fost descriși succint astfel:

1. EFORT - energia pe care o persoană o pune în slujba atingerii unor obiective motivaționale; forța cu care o persoană duce la îndeplinire acțiuni orientate spre scop.

2. ÎNCREDERE – încrederea pe care o persoană o are în capacitatea sa de a-și folosi abilitățile în slujba atingerii obiectivelor stabilite anterior; a face față problemelor sau provocărilor profesionale.

3. PERSEVERENȚĂ - perseverența în efortul direcționat spre atingerea unor obiective stabilite anterior; a rezista motivațional în ciuda obstacolelor, dificultăților sau duratei sarcinii; încăpățânarea orientată spre atingerea obiectivelor stabilite anterior.

---

<sup>6</sup> *e-team* este o echipă de cercetare mixtă studenți - cadre didactice – absolvenți, cu peste 45 de membri și un program de cercetare care presupune întâlniri de lucru săptămânale de minim 2 ore pe săptămână.



4. SCOP – căutarea și alegerea unor obiective incitante; a schița mental strategii de atingere a acestor obiective; a fi atent la noi oportunități și a fi cu un pas înaintea celorlalți.

5. ORGANIZARE – planificarea și organizarea efortului în vederea atingerii obiectivelor dificile; a identifica resurse necesare, a crea condițiile necesare realizării sarcinilor; a urmări cu consecvență aplicarea pas cu pas a etapelor planificate anterior.

6. CONCENTRARE – focalizarea pe esențial, pe activitățile asociate scopului și motivației principale; a fi absorbit de ceea ce face; a fi rezistent la factorii perturbatori.

7. OBSTACOL – a insista în fața obstacolelor, a căuta și găsi soluții alternative de depășire constructivă a lor, a folosi flexibilitatea în sensul găsirii unei soluții alternative de atingere a obiectivelor inițiale.

8. AMBIȚIE – ambiția, nevoia de a fi în competiție și de a-i întrece pe ceilalți sau de a realiza mereu mai mult; dorința de a fi cel mai bun; predilecția de a se compara cu cei mai buni.

### 3.1.2. Etape de construcție și validare

Inițial au fost propuși un număr mare de itemi care au fost analizați în cadrul grupului de lucru și au fost reținuți 122 de itemi ca fiind corect formulați. Acești 122 de itemi au fost propuși spre evaluare unui grup de 20 de subiecți (alții decât cei care au participat la redactarea itemilor) pentru evaluarea validității de conținut prin proba experților. Am verificat măsura în care fiecare item, într-o prezentare aleatorie, este recunoscut și alocat corect uneia dintre cele 8 dimensiuni descrise anterior. În urma acestui proces au fost eliminați 32 de itemi datorită dispersiei mari (variabilității cu care experții i-au atribuit diferiților factori, alții decât cei presupuși de noi). Chestionarul obținut astfel a fost aplicat pe un lot de 134 de subiecți din populația generală și au fost analizate rezultatele. În urma analizei consistenței interne au fost eliminați 26 de itemi și reținuți 64 de itemi în forma finală a chestionarului (câte 8 itemi pentru fiecare dintre cei 8 factori).

### 3.2. Verificarea calităților de bază ale probei

Forma finală a Chestionarului PM3 (64 de itemi) a fost aplicată pe un lot de 122 de subiecți pentru a verifica pertinenta ideii de operaționalizare, consistența internă pe factori și capacitatea discriminativă pe itemi. Lotul investigat era relativ echilibrat pe principalele variabile socio-demografice: gen (masculin = 54.9%, feminin = 45.1%) studii (gimnaziale = 15.6%, liceale = 51.6%, universitare = 31.1%) sau venituri (sub 100 euro = 8.2%, între 100-200 euro = 7.4%, între 200-300 euro = 15.6%, între 300-500 euro = 11.5%, între 500-700 euro = 5.7%, între 700-1000 euro = 1.6%, peste 1500 euro = .8%)

## 3.2.1. Consistența internă

Factorii chestionarului PM 3 au obținut pe acest lot (122 de subiecți) următorii coeficienți de consistență internă (Alpha Cronbach):

1. Efort = 0,784
2. Încredere = 0,877
3. Persistență = 0,821
4. Scop = 0,737
5. Organizare = 0,865
6. Concentrare = 0,791
7. Obstacol = 0,728
8. Ambiție = 0,847

## 3.2.2. Analiza factorială

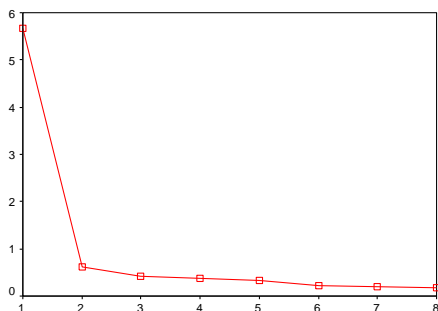
Rezultatele indică o soluție cu un singur factor secundar. Altfel spus am obținut un singur factor într-o analiză factorială, ceea ce confirmă faptul că cele 8 dimensiuni operaționalizate de noi se subsumează unui factor unic, precis individualizat: *persistența motivațională*.

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,667	70,834	70,834	5,344	66,799	66,799
2	,610	7,628	78,462			
3	,415	5,186	83,648			
4	,385	4,815	88,464			
5	,325	4,058	92,522			
6	,223	2,787	95,309			
7	,193	2,416	97,725			
8	,182	2,275	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Scree Plot



Factor Number

Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor
	1
INCREDER	,885
PERSISTE	,865
OBSTACOL	,854
EFORT	,825
CONCENTR	,806
ORGANIZA	,804
AMBITIE	,779
SCOP	,708

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Figura 1. Date ale analizei factoriale a factorilor chestionarului P.M.3.

### 3.3. Indici ai validității concurente, convergente și de diferențiere

Forma finală a Chestionarului PM3 (64 de itemi) a fost aplicată pe trei loturi distincte, în paralel cu alte probe de evaluare a personalității, în vederea verificării calităților psihometrice ale chestionarului. Rezultatele prezentate în continuare fac referire la „Forma A” a chestionarului PM3, cea care permite analize de tip corelațional. Există și „Forma B” a chestionarului PM3, cea care este destinată analizelor calitative, caz în care nu sunt relevante metodele clasice de analiză statistică.

Cele trei loturi pe care a fost aplicat chestionarul PM3 („Forma A”) au fost următoarele:

- 122 subiecți din populația generală (caracteristicile lotului sunt descrise mai sus), aparținând diferitelor categorii de vârstă, gen, studii sau nivel de venituri;
- 108 subiecți - agenți de vânzări pentru produse farmaceutice (persoane provenind dintr-o firmă cu activitate în domeniul producției și comercializării medicamentelor);
- 26 subiecți cu funcții de conducere (evaluate în cadrul unui contract de consultanță, persoane provenind dintr-o firmă cu activitate în domeniul vânzărilor).

În continuare, vom face o prezentare succintă a principalelor date obținute pe lotul de 122 de subiecți, urmând ca la datele obținute pe celelalte două loturi să facem referire doar dacă există diferențe notabile față de lotul inițial de 122 de subiecți.

#### 3.3.1. Persistență motivațională și stima de sine

Analizând corelațiile stabilite între factorii care contribuie la conturarea unei persistențe motivaționale mari observăm că *stima de sine* pozitivă (Chestionar A.S.I., Constantin, 2007), este în mod constat asociată cu valori mai mari la factorii determinanți ai persistenței motivaționale.

#### Correlations

Pearson Correlation								
	EFORT	INCREDERE	PERSEV ERENTA	SCOP	ORGANIZA RE	CONCEN TRARE	OBSTACOL	AMBITIE
stima_de_sine	.413**	.403**	.411**	.489**	.403**	.391**	.400**	.417**
autodeprecieri	-.295**	-.188	-.165	-.139	-.142	-.238*	-.162	-.188
infatuare	.260*	.231*	.290**	.414**	.300**	.223*	.200	.320**
dezirabilitate	-.269*	-.159	-.093	.001	-.199	-.221*	-.238*	-.059
incorectitudine	.152	-.021	-.022	-.151	-.085	.069	.043	-.062
liar	-.063	.087	.028	-.107	-.140	-.015	-.068	-.053

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

\* - Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Figura 2. Corelații între factorii chestionarului P.M.3 și factorii stimei de sine (Chestionar A.S.I., Constantin T., 2007)

În plus, persoanele care au o părere extrem de bună despre sine (*infatuare*) tind să aibă scoruri mari la factorii *scop*, *ambiiție*, *organizare și perseverență*, în timp ce cele care tind să ofere răspunsuri predominant pozitive la întrebările dezirabile social (*dezirabilitate*) se recunosc ca fiind mai puțin capabile de efort, organizare, concentrare și capacitate de a depăși obstacolele. În acest din urmă caz, corelațiile, deși semnificative, sunt de putere slabă sau mică, indicând mai degrabă tendințe decât legături certe.

### 3.3.2. Persistență și dimensiunile accentuate ale personalității.

În relațiile dintre factorii persistenței motivaționale și factorii accentuați de personalitate (Chestionar DA 307, Constantin, T. 2007), se detașează ca importanță relațiile stabilite cu factorul *hipertimie* (corelații pozitive medii). Cu cât o persoană are mai multe resurse energetice (hipertimie), cu atât are tendința de a depune mai mult efort, de a avea încredere în capacitatea personală de a face față situației, de a fi perseverent și capabil de a depăși obstacolele etc. Interesante sunt și relațiile stabilite între tendințele accentuate de tip *nevrotic* (corelații negative) și capacitatea (slabă) de definire a scopurilor, persistența (redușă) și capacitatea (slabă) de organizare.

#### Correlations

Correlation Coefficient  
Spearman's rho

	EFORT	INCRE DERE	PERSIS TENTA	SCOP	ORGANI ZARE	CONCEN TRARE	OBSTA COL	AMBITIE
demonstrativ	,189	,137	,196	,258*	,353**	,175	,182	,179
hiperexact	,123	,024	,049	,141	,221*	,206	,022	,067
hiperperseverent	-,096	-,010	-,066	,152	-,037	-,064	-,025	-,024
nestapanit	-,074	,007	-,039	,189	-,008	-,150	-,014	,111
hipertimic	,412**	,305**	,405**	,254*	,324**	,375**	,369**	,288**
distimic	-,152	-,160	-,165	-,088	-,140	-,082	-,180	-,190
labil	-,065	-,140	-,061	,046	-,094	-,180	-,068	,068
exaltat	,006	-,229*	-,133	,008	-,022	,005	-,117	,112
anxios	-,160	-,208	-,220*	-,193	-,098	-,180	-,186	-,156
emotiv	,027	-,110	-,142	,027	-,036	,024	-,099	,090
nevroticul	-,243*	-,175	-,314**	-,241*	-,243*	-,179	-,206	-,196
dependentul	-,047	-,241*	-,194	-,077	,045	-,053	-,156	-,055

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Figura 3. Corelații între factorii chestionarului P.M.3 și dimensiunile accentuate ale personalității (Chestionar DA 307, Constantin, T. 2007).

### 3.3.3. Persistență și factorii modelului Big Five.

Luând în calcul relațiile dintre factorii persistenței motivaționale și factorii modelului Big Five (B.F. II. Constantin T, 2006), singurele corelații semnificative sunt cele stabilite între factorul *ambitiție* și factorii *extroversiune* (corelații pozitive) și *nevrozism* (corelații negative). Altfel spus, cu cât o persoană este mai ambițioasă, cu atât este mai extrovertită și mai stabilă emoțional.

#### Correlations

Spearman's rho  
Correlation Coefficient

	EFORT	INCRE DERE	PERSIS TENTA	SCOP	ORGANI ZARE	CONCEN TRARE	OBSTA COL	AMBITIE
Sociabil (extroversiune)	,171	,109	,136	,103	,116	,188	,096	,318**
Ambitios (conștiinciozitate)	,024	,066	-,004	,089	-,036	,059	,062	,118
Discret (agreabilitate)	-,088	,053	,006	-,207	-,080	-,055	,024	-,206
Explorator (deschidere)	,047	,204	,131	,150	-,043	,083	,117	,184
Defensiv (nevrozism)	-,280*	-,165	-,189	-,202	-,203	-,218*	-,107	-,391**

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Figura 4. Corelații între factorii chestionarului PM3 și factorii modelului Big Five (Chestionar B.F. II. Constantin T, 2006).

### 3.3.4. Diferențe între loturile investigate

Pe lotul de 108 de persoane - agenți de vânzări, am identificat aceleași relații semnificative între factorii Chestionarul PM3 (persistență motivațională) și cei ai Chestionarul DA 307 (dimensiuni accentuate), cele menționate mai sus. Excepție face doar faptul că pe lotul de agenți de vânzări dimensiunea hiperperseverență corelează pozitiv și de intensitate medie ( $r$  între 0,262 și 0,470,  $p < 0,05$ ) cu factorii *efort*, *perseverență*, *scop*, *organizare concentrare* și *ambitiție* ai persistenței motivaționale.

În mod similar, pe lotul de 26 de manageri, *hipertimia*, ca trăsătură de personalitate, corelează puternic semnificativ doar cu dimensiunile *efort* ( $r = 0,608$ ) și *perseverență* ( $r = 0,440$   $p < 0,05$ ), fără a corela însă cu celelalte dimensiuni ale personalității accentuate. Tot pe acest lot, *hiperexactitatea* corelează cu factorul *perseverență* ( $r = 0,543$ ;  $p < 0,05$ ) și cu factorul *organizare* ( $r = 0,440$ ;  $p < 0,05$ ).

#### 4. Concluzii

Validitatea de conținut pentru itemii probei construite de noi (Chestionar PM 3) a fost verificată prin proba experților, în timp ce consistența internă a probelor (măsură a fidelității și estimare a pragului maxim al validității) a fost probată pe multiple loturi de subiecți, obținând valori superioare pragului de 0,700 (Alpha Cronbach). Chiar în momentul redactării prezentului proiect, chestionarele construite de noi trec printr-un proces de dezvoltare pentru a surprinde întreaga plajă de semnificații a fiecărui factor și printr-un proces de validare concurrentă. Avem în derulare și studii de verificare a *fidelității* și a *validității de criteriu* (validitate predictivă) și un studiu intercultural de validare a acestei probe și de analize comparative pe populația românească și italiană (în colaborare cu Universitatea din Florența, Italia).

Credem că am obținut o probă de evaluare a persistenței motivaționale cu o bună consistență internă pe factori, cei 8 factori integrându-se coerent și consistent într-un factor general, factorii chestionarului fiind bine individualizați, independenți, corelând slab sau deloc cu alți factori independenți. Datele obținute confirmă existența unei probe capabile să surprindă diferențiat valori pentru fiecare dintre cei 8 factori investigați, probă cu o consistență bună pe factori indiferent de varianta de operaționalizare.

#### 5. Studii în derulare și intenții viitoare

În acest stadiu al cercetării, ne propunem aprofundarea analizei pe acest subiect insuficient studiat la nivel național și abordat ne-unitar la nivel internațional (*persistența motivațională*).

Într-o primă etapă, ne propunem analiza rolului pe care îl au variabilele motivaționale (*implicare* și *persistență* motivațională) în trăirea sentimentului de *implicare emoțională* a angajaților în viața organizațională și în definirea nivelului de performanță individuală. Cercetarea (în curs de finalizare) vizează un lot de 765 de subiecți din diferite tipuri de organizații (firme private, administrație publică, spitale, ONG,) și s-a realizat cu ajutorul a două probe de evaluare a motivației (Chestionar IM – „Implicare motivațională” (4 factori); Chestionar PM3 – „Persistență motivațională” (8 factori); Constantin 2007), și a unei scale cu 12 itemi construiți după modelul Q<sup>12</sup>, propus de Gallup.

Într-o a doua etapă, ne propunem *analiza valențelor afective și cognitive ale persistenței motivaționale* prin raportarea chestionarului PM3 la scale de persistență afectivă și cognitivă validate la nivel internațional. Nu avem informații despre existența unor astfel de studii realizate la nivel internațional.

Mai mult, printr-o serie de experimente dorim să explorăm condiționările contextuale ale persistenței în muncă, controlând variabilele *tipul sarcinii și natura recompensei*. Astfel, de la validarea teoretic-conceptuală trecem la validarea predictivă, relevante pentru transferul expertizei științifice la nivel aplicativ.

În paralel, folosind oportunitatea oferită de semnarea unui acord ce cercetare (nefinanțat) cu Universitatea din Florența (Psicologia/Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, Prof. Patrizia Meringolo) pe tema motivației în muncă, realizăm o aplicare a Chestionarului PM3 pe populația italiană, în contextul organizațional al muncii și făcând primul pas spre analiza persistenței motivaționale dintr-o perspectivă interculturală.

Nu în ultimul rând, rezultatele cercetării ne vor permite fundamentarea unui cadru teoretic-conceptual și validarea unei probe de analiză a persistenței motivaționale cu implicații în evaluarea și optimizarea motivației pentru învățare (în context educațional) și a motivației în muncă (în context organizațional).

**Abstract:** Starting with the theoretical perspective of functional *analysis* on motivation for work (Kanter, 1999), we've proposed to construct a standard measure to evaluate the *motivational persistence* that is defined as being the tendency to persist in direct actions to achieve proposed goals, to invest time and effort and energy to achieve the established goal, not to abandon. We've considered 8 factors described in literature as being those that condition the motivational persistence (*effort, confidence, perseverance, goal, organization, concentration, obstacle and ambition*). So we've constructed a standard measure to evaluate the motivational persistence which has two sections: one that aims the *direct evaluation* on a scale in 6 steps of the extent according to which 64 behaviors were present in the former professional activity of the subject; the other supposes hierarchical behaviors considered typical for individual describing (series of 8 hierarchies containing one item from each one of the 8 factors). The questionnaire was applied on different samples of subjects to test if the modality we've constructed the factors was suitable, to test the intern consistency of each factor and the discriminative capacity of each item. The results confirm the existence of a suitable measure capable to distinguish the values for each one of the 8 factors investigated measure that has a good consistency of each factor.

**Résumé:** En partant de la perspective théorique de l'analyse fonctionnelle de la motivation pour le travail (Kanter, 1999) nous nous sommes proposés de construire une épreuve standardisée d'évaluation de la persistance motivationnelle définie comme la tendance de persister dans les activités dirigées vers les objectifs proposés, d'investir du temps, de l'effort et de l'énergie pour atteindre les buts établis, de ne pas abandonner. Nous avons opérationnalisé 8 facteurs décrits dans la littérature de spécialité comme ceux qui conditionnent la persistance motivationnelle (*effort, confiance, persévérance, but, organisation, concentration, obstacle et ambition*) On a construit donc, une épreuve

d'évaluation de la persistance motivationnelle ayant deux sections : l'une visant l'évaluation directe sur une échèle de six marches de la mesure dans laquelle soixante-quatre comportements ont été présents dans l'activité professionnelle antérieure du sujet ; une deuxième sollicitant l'hierarchisation des comportements différents considérés caractéristiques pour la description individuelle.(des séries de huit hierarchies chacune avec un item de chaque de ces huit facteurs) . Le questionnaire ainsi résulté a été appliqué sur différents lots de sujets pour prouver la pertinence de l'idée d'opérationnalisation, la consistance interne sur les facteurs et la capacité discriminative sur les items. Les données obtenues confirment l'existence d'une épreuve capable de surprendre d'une manière différente des valeurs pour chaque de ces huit facteurs investigués, épreuve avec une bonne consistance sur les facteurs.

### **Bibliografie:**

- Ambrose, M.L. & Kulik, C.T. (1999). Old friends, new faces: Motivation research in the 1990's. *Journal of Management*, 25(3), 231-292.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Belschak F., Verbeke W. V. & Bagozzi R. P. (2006). Coping With Sales Call Anxiety: The Role of Sale Perseverance and Task Concentration Strategies, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34, 403.
- Campbell, A. (1981). *The Sense of Well-Being in America: Recent Patterns and Trends*, New-York: Mac Graw Hill.
- Castles J. (2004). Persistence and the Adult Learner: Factors Affecting Persistence in Open University Students. In *Active Learning in Higher Education*, 5, 166.
- Deci, E. L.m Gagne, M. (2005). Self-determination theory and work Motivation. In *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Deci E.L., Ryan, R.M., Gagne, M., Leone, D.R., Usunov, J., Kornazheva B.P., (2001). Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination. In *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 27 No. 8, 930-942.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2004). Self-Determination Theory; An Approach To Human Motivation And Personality (<http://www.psych.rochester.edu/SDT/index.html>).
- Constantin T. (2004). *Evaluarea Psihologică a personalului*, Iași: Editura Polirom.
- Constantin, T. (2005). Motivația în învățare. In *Să ne cunoaștem elevii* (pp. 52 – 64), București: Educația 2000+.,.
- Dollan S.L., Lamoureux, G., Gosselin, E. (1996). *Psychologie du travail et des Organisations*. Montreal: Gaetan Morin Éditeur.
- Eysenck, H.J. (1953). *The Structure of Human Personality*. London: Methuen.
- Eniola M. S. & Adebisi K. (2007). Emotional intelligence and goal setting - an investigation into interventions to increase motivation to work among visually impaired students in Nigeria. In *British Journal of Visual Impairment*, 25, 249.
- Gayer, H., Ridenour, T., Rothlisberg, B.A. (1994). *The ABC's of Persistence: Suggestions for Teachers To Improve Students' Effort on Academic Tasks*, Paper



- presented at the Annual Convention of the National Association of School Psychologists (26th, Seattle, WA, March 4-5, 1994).
- Goldberg, L.R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure. In *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216–1229.
- Gollwitzer, P.M. (1990). Action phases and mind-sets. In E.T. Higgins & R.M. Sorrentino (Eds.) *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior* (Vol. 2, pp. 53-92). New York: Guilford Press.
- Graves, L.M. (1985). Effects of Leader Persistence and Environmental Complexity on Leadership Perceptions: Do Implicit Beliefs Discourage Adaptation to Complex Environments?. In *Group Organization Management*, 10; 19-36.
- Harshorne, M., May, M.A., & Maller, J.B. (1929). *Studies in the Nature Character: II Studies in Service and Self-Control*. New York: Macmillan.
- Heckhausen, H. (1991). *Motivation and action* (2nd ed.). Berlin: Springer-Verlag.
- Higgins E.T. (2000). Does Personality Provide Unique Explanations for Behaviour? Personality as Cross-Person Variability in General Principles. In *European Journal of Personality*, 14, 391-406.
- Houser-Marko L., Sheldon K.M. (2006). Motivating Behavioral Persistence: The Self-As-Doer Construct, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32; 1037-1049.
- James, W. (1884). What is an emotion? *Mind*, 9, 188-205.
- Johnson, M. K., Kim, J. K. & Risse, G. (1985). Do alcoholic Korsakoff's syndrome patients acquire affective reactions? In *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 11, 22-36.
- Kanfer, R. (1999). Measuring Health Worker Motivation in Developing Countries. In *Major Applied Research 5*, Working Paper 1. Bethesda, MD: Partnerships for Health Reform Project, Abt Associates Inc.
- Kanfer, F.H. & Hagerman, S. (1987). A model of self-regulation. In F. Halisch & J. Kuhl (Eds.) *Motivation, intention, and volition* (pp. 293-307). Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- Kleinginna, P. R. & Kleinginna, A. M. (1981). A Categorized List of Emotion Definitions with Suggestions for a Consensual Definition. In *Motivation and Emotion*. 5, 345-355.
- Lerman, C., Trock, B., Rimer, B.K., Boyce, A., Jepson, C. & Engstrom, P.F. (1991). Psychological and behavioral implications of abnormal mammograms. In *Annals of Internal Medicine*, 114, 657-661.
- Link, M.W. (2006). Predicting the Persistence and Performance of Newly Recruited Telephone Interviewers. In *Field Methods*, 18; 305-320.
- McDougall, W. (1908). *An Introduction to social Psychology*. London: Methuen.
- Lewin, K. *Field Theory in Social Science*, New York, Harper, 1951.
- Nakanishi M. (1988). Group Motivation and Group Task Performance: The Expectancy-Valence Theory Approach. In *Small Group Research*, 19, 35-55.
- Meier G. & Albrecht M.H. (2003). The Persistence Process: Development of a Stage Model For Goal-Directed Behavior. In *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10, 43-54.

- McGiboney, G.W. & Carter, C. (1993). Measuring Persistence and Personality Characteristics of Adolescents. In *Psychological Reports*, 72, 128-130.
- Mischell, W., Zeiss, T. & Zeiss, A. (1974). Internal - External Control and Persistence: Validation and Implementation of the Stanford Preschool Internal-External Scale. In *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 265-278.
- Neumann, Y., Finlay- Neumann, E. & Reichel A. (1990). Determinants and consequences of students burnout in universities. In *Journal of Higher Education*, 61 (1)
- Ponton M. K., Derrick M. G. & Carr P. B. (2005). The Relationship between Resourcefulness and Persistence in Adult Autonomous Learning. In *Adult Education Quarterly*, 55; 116-128.
- Ryan, M. R. & Deci E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. In *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Rynes, S., L., Colbert, A. E & Brown, K. G., (2002). HR Professionals' Beliefs About Effective Human Resource Practices: Correspondence Between Research And Practice. In *Human Resource Management*, Vol. 41, No. 2, pp. 149-174.
- Robinson, T. N. (2003). Prediction of Undergraduate Identity as a Mediator of Institutional Integration Variables in the Persistence Intentions. In *Journal of Adolescent Research*, 18; 3-24.
- Sherman D. K. și Kim H. S. (2002). Affective Perseverance: The Resistance of Affect to Cognitive Invalidation. In *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28; 224-237
- Spiegel S, Grant-Pillow H., Higgins E.T. (2004). How regulatory fit enhances motivational strength during goal pursuit. In *European Journal of Social Psychology*, 34, 39-54.
- Stephenson, R.R. (1961). Occupational Choice as a Crystallized Self-Concept. In *Journal of Counseling Psychology*, 8, 164-169.
- Staw, B. & Ross, J. (1980). Commitment in an Experimenting Society: An Experiment on the Attribution of Leadership from Administrative Scenarios. In *Journal of Applied Psychology*, 65, 249- 260.
- Tinto, V. (1975). Dropout from Higher Education: A Synthesis of Recent Research. In *Research in Higher Education*, 45, 89-125.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley.
- Wang, C.K.A. (1932). A Scale for Measuring Persistence. In *Journal of Social Psychology*, 3, 79-89.
- Wise, L. L. (1996). A persistence model of motivation and test performance. Paper presented at the annual meeting of the *American Educational Research Association*, New York.