

# Impactul valenței recompensei asupra persistenței motivaționale<sup>1</sup>

Loredana-Petronela MATRAN, Ticu CONSTANTIN<sup>2</sup>

**Rezumat:** Lucrarea de față urmărește clarificarea conotațiilor persistenței motivaționale în funcție de valența recompensei: recompensă absentă, slabă sau puternică. Obiectivul empiric al prezentei cercetări a fost acela de a identifica impactul diferitelor tipuri de recompensă asupra persistenței în sarcină și asupra persistenței motivaționale. Rezultatele cercetării arată că există diferențe semnificative în ceea ce privește persistența în rezolvarea sarcinii în funcție de valența recompensei promisă, în sensul că subiecții cărora li se promite o recompensă puternică persistă semnificativ mai mult în sarcină decât subiecții cărora li se promite o recompensă slabă sau nu li se promite deloc recompensă. De asemenea, apar diferențe semnificative în ceea ce privește persistența motivațională în funcție de valența recompensei promisă, dar nu în sensul anticipat, ci în sensul că subiecții cărora nu li se promite nici un fel de recompensă sunt semnificativ mai persistenți motivațional decât subiecții cărora li se promite o recompensă (scăzută, ridicată).

**Cuvinte-cheie:** persistență motivațională, recompensă, motivație, persistență în sarcină.

## 1. Argumentarea importanței temei

Din experiența cotidiană observăm că mulți oameni declară că le-ar plăcea și ar vrea 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. Cu ajutorul chestionarului de persistență PM3 (Constantin și alții 2007b) ne-am propus să vedem care este probabilitatea ca o persoană, care a luat o decizie de implicare motivațională, să persiste motivațional, să continue să își alimenteze decizia motivațională anterioară și să persevereze comportamental în sensul definit de aceasta sub impactul valenței recompensei. Puțini analiști ai motivației propun modele teoretice și probe de evaluare psihologică, capabile să surprindă această componentă esențială a motivației și anume, persistența motivațională, motiv pentru care am ales și tratat cu mult interes această temă incitantă prin actualitatea, extinderea și importanța ei. În mod sigur, motivația și recompensa sunt unele dintre cele mai fascinante și stimulatoare subiecte ale managementului, devenind obiect al unei preocupări dominante a psihologiei contemporane.

---

<sup>1</sup> Articolul este unul dintre rezultatele proiectului „*Persistența motivațională – de la determinări afective și cognitive la condiționări contextuale*”, finanțat de CNCSIS prin Programul "IDEI" „Proiecte de Cercetare Exploratorie” (PN-II-ID-PCE, cod 2206).

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

## **2. Cadrul teoretic al motivației și persistenței motivaționale**

### **2.1. Definirea și rolul motivației**

Termenul a apărut în literatura de specialitate în jurul anului 1930 și definește suma energiilor interne și externe care inițiază și dirijează comportamentul uman spre un scop care odată atins, va determina satisfacerea unei necesități (Cherecheș, 2004). Acest termen poate fi întâlnit în aproape toate domeniile care vizează într-o măsură mai mare sau mai mică conduita umană, iar utilizarea sa generalizată se datorează în mare parte conotațiilor ambigue și atractive în același timp, ce trimit la speranța secretă de a pătrunde în resorturile intime ale conduitei altora, de a manipula și modela. Motivația este considerată “motorul” personalității, reprezentând ansamblul mobilurilor sau factorilor predominant interni care declanșează activitatea individului, o orientează spre realizarea anumitor scopuri și o susține energetic (Iacob, L. et al. 2000). De regulă, tipurile de motivare sunt perechi, constituindu-se pe principiul contrastului motivațiilor, pentru a pune mai pregnant în evidență deosebirile de abordare. Nicolescu și Verboncu (1999) definesc patru perechi de tipuri de motivare, și anume, motivația pozitivă și negativă, motivarea economică și moral-spirituală, motivarea intrinsecă și extrinsecă și nu în ultimul rand, motivația cognitivă și afectivă.

### **2.2. Principalele teorii motivaționale**

Abordările motivației sunt grupate în trei mari direcții: teorii motivaționale de conținut, teorii motivaționale de proces și teorii motivaționale de întărire. Teorii orientate spre conținutul motivației identifică factorii care incită sau inițiază comportament motivat. Acestea gravitează în jurul unui set mai mult sau mai puțin numeros de nevoi, care stau la baza comportamentului. Din această categorie fac parte modele precum ierarhia trebuințelor a lui Maslow sau modelul motivației de realizare a lui McClelland. Teorii orientate spre procesul motivațional vizează factorii care direcționează comportamentul, se focalizează pe interacțiunea persoanei cu mediul său, punând accent pe înțelegerea procesului decizional ce stă la baza comportamentului. Reprezentative sunt modelul așteptărilor (Vroom), teoria echității a lui Adams și altele. Teoriile motivaționale de întărire vizează factorii care determină repetarea unui comportament. Reprezentativă pentru această categorie este teoria condiționării operante, care susține că motivația apare ca urmare a recompensării comportamentului în cauză.

### **2.3. Persistența motivațională**

Persistența este un concept complex, amplu, ce îmbracă nenumărate forme și accepțiuni, de la persistența comportamentală, motivațională, persistența în sarcină până la persistența înțeleasă ca formă de manifestare a rezistenței cognitive sau afective. Prin aspectul său de continuitate, prin asocierea sa cu perseverența, cu efortul continuu și cu rezistența în fața obstacolelor, persistența a câștigat de-a lungul timpului o valență pozitivă în opinia colectivă, fiind adesea asociată cu imaginea unei dezirabile trăsături de caracter sau calități. Persistența motivațională descrie capacitatea unei persoane de a persista, motivațional și comportamental în a

atinge obiectivele motivaționale alese anterior, în ciuda efortului, rutinei sau obstacolelor (Constantin, 2007).

#### ***2.4. Modele teoretice relevante privind persistența***

Puțini analiști ai motivației propun modele teoretice capabile să surprindă această componentă esențială a motivației. Teoriile moderne cum ar fi cea socio-cognitivă (Bandura 1986), cea a stabilirii obiectivelor (Locke și Latham, 1990) sau teoria controlului (Klein, 1989 apud Ambrose & Kulik, 1999) au început să se concentreze asupra cazurilor în care motivația persistă sau nu de-a lungul timpului sau în ciuda diverselor obstacole. Făcând o sinteză a acestor trei teorii Ambrose și Kulik (1999) afirma că persistența motivațională depinde: a) de ritmul cu care indivizii îndeplinesc propriile sarcini; b) de procesul de sincronizare a ritmului de lucru cu propriile obiective și interese; c) de existența altor factori externi cu rol facilitator sau de inhibitor. Modelul procesual unic al persistenței umane (Meier și Albrecht, 2003) oferă un cadru teoretic al persistenței văzută ca parte a comportamentului orientat spre scop și cuprinde trei stadii: un stadiu al definirii obiectivelor individuale în care fiecare individ stabilește rezultatele și performanțele pe care dorește să le atingă, un stadiu metacognitiv, de implementare pe parcursul căruia individul își orientează, susține și monitorizează acțiunile destinate atingerii rezultatelor propuse și un stadiu de evaluare, în care se analizează relația dintre obiectivul inițial stabilit și rezultatele atinse. Modelul propus de Constantin (2008) susține faptul că persistența motivațională este determinată de 8 factori /caracteristici personale și formează nucleul dur al motivației individuale, esența potențialului motivațional individual. Pornind de la cei 8 factori care condiționează persistența motivațională (efort, încredere, perseverență, scop, organizare, concentrare, obstacol și ambiție), autorul construiește o probă de evaluare a persistenței motivaționale (Chestionarul PM3, Constantin, T., 2008).

#### ***2.5. Preocupări recente în studiul persistenței motivaționale***

Abundența teoriilor motivaționale a devenit un real motiv pentru testarea ipotezelor teoretice legate de persistență. Cercetările au arătat în mod curent că o persoană va persista mai mult în cursul unei acțiuni atunci când el sau ea este optimistă în ceea ce privește îndeplinirea aceluși scop și valorizează acel scop (McFarlin, 1985). De asemenea, persistența este mai mare atunci când predomină relevanța sarcinii pentru subiect (Ryan, Koestner & Deci, 1991) și atunci când atenția este orientată spre implementarea pașilor necesari atingerii scopurilor (Kuhl, 1992; Locke & Latham, 1990).

Dogson și Wood (1998) au arătat că participanții cu un nivel ridicat al stimei de sine persistă mai mult în urma feedback-ului negativ decât cei cu stimă de sine scăzută. Rezultatele unui alt studiu arată că buna dispoziție nu reprezintă un mecanism viabil pentru a produce un nivel înalt de perseverență. Studiul demonstrează însă că intensitatea mândriei/ orgoliului propriu mediază perseverența (Williams, DeSteno, 2008).

Un alt studiu demonstrează că subiecții motivați îndeosebi intrinsec, prezintă mai multă persistență în sarcină. De asemenea, cei care arată mai mult interes și plăcere în a executa sarcina, depun mai mult efort și persistă mai mult în sarcină (Weidong Li, 2004). Cu cât o persoană este mai motivată, cu atât va fi mai prelungit și mai intens efortul alocat unei anumite sarcini. Mai mult, cu cât sunt mai importante obiectivele de atins, mai semnificative din punct de vedere personal, mai specifice sau mai dificile, cu atât mai intensă va fi persistența motivațională (Pinder, 1998). Kail (1975) a arătat că indivizii care își aleg singuri sarcina persistă mai mult decât cei care primesc o sarcină aleasă de către altcineva.

În psihologia educației sau cea organizațională conceptul de persistență are o popularitate mai mare, fiind un indicator al angajamentului față de actul de învățare sau profesia aleasă. Dweck (1986, apud Gayer, Harvey et al., 1994) susține că acei copii motivați de căutarea și urmărirea scopurilor depun un efort mai mare și persistă mai mult, comparativ cu cei motivați de obținerea unor evaluări favorabile. Mai mult, la clasele cu profesori care au tendința de a critica foarte mult și de a da ordine și instrucțiuni multiple, copiii prezintă o persistență redusă în sarcină. 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-persistenti. De asemenea, autoarea găsește că indivizii devalorizează un comportament lipsit de persistență chiar și în condițiile în care acest comportament duce la succes. Houser-Marko și Sheldon (2006) arată că indivizii sunt mai persistenți în activitățile pe care le consideră ca făcând parte din identitatea lor personală. Angajații cu preferințe pentru implicarea de tip internalist (cei care sunt atrași de sarcinile noi, provocatoare, prin care să-și verifice competențele), au tendința de a fi mai persistenți motivațional.

Din perspectivă transculturală, Heine et al. (2001) au arătat că subiecții japonezi persistă mai mult în urma eșecului, subiecții americani atribuind eșecul unor cauze independente de eforturile lor. Studenții americani persistă mai mult în sarcină dacă au posibilitatea de a alege sarcina (Markus și Kitayama, 1991). Prin contrast, copiii japonezi dovedesc mai multă motivație intrinsecă și persistență când sarcina este aleasă pentru ei de o figură autoritară (Peterson, și Seligman, 2004).

### **3. Cadrul teoretic al recompensei și valenței recompensei**

#### **3.1. Accepțiuni ale termenului de „recompensă”**

Apropie de la începutul existenței societății umane, superiorii (fie ei părinți, preoți, regi sau manageri) au folosit diferite metode de influențare a motivării interne a subordonaților. Acordarea sau promiterea unor recompense reprezintă una dintre cele mai folosite practici în încercarea de a-i motiva pe oameni să își îmbunătățească performanțele. În mod normal, ne comportăm astfel încât să fim răsplătiți pentru ceea ce facem. Atunci când răsplata nu vine sau întârzie, în mintea noastră se creează un disconfort accentuat. În funcție de rezultatele, de

performanțele individuale și organizaționale, se acordă stimulente sub formă de recompense și sancțiuni. Valența sau „orientarea afectivă spre un anumit rezultat care se exprimă prin preferințe” (Vroom, 1975) este valoarea pozitivă sau negativă atribuită de salariat diverselor rezultate așteptate de la munca sa, acestea putând fi externe (salariu, promovare, premii) sau interne (mândria de a reuși, interesul de a îndeplini o misiune).

Din punct de vedere al analizei valorii, al utilității, recompensele sunt intrinseci sau extrinseci. În funcție de natura lor, recompensele pot fi materiale sau nemateriale. Stăncioiu (1998) folosește noțiunile de recompense directe și recompense indirecte.

### ***3.2. Principale teorii privind recompensa***

Teoria așteptărilor (Porter și Lawer, 1968 apud Cherecheș, 2004) subliniază importanța legăturii dintre efort și recompensă: pentru a depune un efort suplimentar, persoana în cauză trebuie să fie convinsă că își va spori astfel șansa de a obține recompensa așteptată. Teoria echității (Adams) pornește de la premiza că oamenii sunt motivați, pentru început, să obțină și apoi să mențină un anumit nivel al echității. Teoria condiționării operante (Skinner) are la bază ideea cum că individul va obține performanță dacă va fi plătit. Modelul dezechilibrului efort - recompensă (Siegrist) sugerează că dacă angajatul percepe apropierea unei recompense, acest lucru va promova o stare de sănătate bună și satisfacție. Dezechilibrul între efort și recompense duce la reacții de tensiune, la distress emoțional, fapt ce ar putea cauza boli fizice și psihice.

Perspectiva teoretică luată în calcul în lucrarea de față, pentru analiza valenței recompensei, este teoria propusă de Vroom (1964). Teoria așteptărilor pleacă de la premisa că intensitatea efortului depus de individ într-o activitate depinde de valoarea recompensei pe care se așteaptă să o primească în schimb. Pentru a se declanșa un proces motivațional, individul evaluează care sunt șansele lui de a obține un randament superior (așteptări), dacă creșterea productivității va antrena obținerea unei recompense (valoarea instrumentală) și dacă această recompensă este importantă pentru el (valența).

### ***3.3. Preocupări recente în studiul influenței recompensei asupra persistenței***

Studiile arată că recompensele, mai ales cele ce țin de motivația intrinsecă ar avea un rol important în încurajarea persistenței motivaționale. Miller și Hom (1990) au arătat că în condiția de eșec în sarcină, subiecții prezentau o persistență mai scăzută, situație de la care făceau excepție cei cărora li se ofereau motivații extrinseci. Mai mult, există un efect negativ al recompensei asupra persistenței atunci când individul trebuie să facă o alegere liberă (Cameron & Pierce, 1994; Tang & Hall, 1995), în special atunci când acele recompense sunt așteptate și nu sunt legate de standardele performanței specifice (Cameron & Pierce, 1994; Tang & Hall, 1995). Recompensele neașteptate nu au efecte negative asupra timpului petrecut în sarcină, atunci când alegerea este liberă, făcută de subiecți (Cameron & Pierce, 1994 apud. Kulik, 1999).

#### **4. Strategia de cercetare**

Pornind de la modelul propus de Constantin (2008) în ceea ce privește persistența motivațională și ținând cont de considerentele lui Vroom (1964) în ceea ce privește impactul valenței recompensei asupra motivației, ne-am propus să analizăm impactul valenței recompensei asupra persistenței în sarcină și să identificăm un posibil rol moderator al recompensei asupra persistenței motivaționale.

##### **4.1. Obiectivele cercetării**

Obiectivul principal al cercetării îl reprezintă identificarea impactului diferitelor tipuri de recompensă asupra persistenței în sarcină și asupra persistenței motivaționale. Cercetarea de tip experimental urmărește clarificarea conotațiilor persistenței motivaționale în funcție de valența recompensei (recompensă slabă, puternică, absentă). Ne-am propus să vedem care este probabilitatea ca o persoană, care a luat o decizie de implicare motivațională, să persiste motivațional, să continue să își alimenteze decizia motivațională anterioară și să persevereze comportamental în sensul definit de aceasta sub impactul valenței recompensei.

##### **4.2. Ipotezele cercetării**

Ipoteza generală postulează faptul că valența recompensei influențează persistența motivațională. Din această ipoteză derivă mai multe ipoteze de lucru:

Ipoteza 1: *Recompensa influențează persistența în rezolvarea sarcinii*, în sensul că subiecții cărora li se promite o recompensă vor persista mai mult în rezolvarea sarcinii decât subiecții cărora nu li se promite nici un fel de recompensă.

Ipoteza 2: *Există diferențe semnificative în ceea ce privește persistența în rezolvarea sarcinii în funcție de valența recompensei promisă*, în sensul că subiecții cărora li se promite o recompensă puternică vor persista semnificativ mai mult în sarcină decât subiecții cărora li se promite o recompensă slabă sau nu li se promite deloc recompensă.

Ipoteza 3: *Există o relație pozitivă între variabilele „performanța în sarcină” și „persistență în sarcină”*, în sensul că subiecții cu un nivel ridicat de performanță în sarcină vor aloca semnificativ mai mult timp rezolvării sarcinii decât subiecții cu un nivel scăzut de performanță în sarcină.

Ipoteza 4: *Există o relație pozitivă între variabilele „autoevaluarea persistenței motivaționale” și „persistență motivațională”*, în sensul că subiecții care se vor autoevalua ca având o persistență motivațională înaltă vor avea tendința de a reveni, astfel demonstrând un grad ridicat de persistență motivațională.

Ipoteza 5: *Există o relație pozitivă între variabilele „autoevaluarea persistenței motivaționale” și „persistență în sarcină”*, în sensul că subiecții care se autoevaluează ca având un grad ridicat de persistență motivațională au tendința de a persista mai mult în sarcină.

Ipoteza 6: *Există diferențe semnificative în ceea ce privește persistența motivațională în funcție de valența recompensei promisă*, în sensul că subiecții cărora li se promite o recompensă puternică vor fi semnificativ mai persistenți

motivațional decât subiecții cărora li se promite o recompensă slabă sau nu li se promite nici un fel de recompensă.

Verificarea ipotezelor a presupus aplicarea instrumentului de autoevaluare a *persistenței motivaționale* (PM3), manipularea *tipului de recompensă* promis pentru cele trei grupe formate (recompensă puternică, slabă sau absentă), măsurarea *persistenței în rezolvarea sarcinii* (se cronometrează timpul alocat rezolvării sarcinii de fiecare subiect în parte), aplicarea unui chestionar de *follow-up* și nu în ultimul rând, realizarea unei evidențe cu subiecții care au dat curs invitației de a participa la o nouă etapă a cercetării și care, astfel, au demonstrat că sunt persistenți motivațional.

#### **4.3. Lotul de subiecți și instrumentele utilizate**

Lotul de subiecți supus cercetării a fost constituit din 180 de elevi de clasa a X-a și a XI-a, dintre care 66 % fete și 34% băieți. Un prim instrument utilizat este chestionarul pentru măsurarea persistenței motivaționale (*Chestionar PM3*, Constantin și alții 2007b). Acesta este format din 8 factori descriși în literatura de specialitate ca fiind cei care condiționează persistența motivațională (efort, încredere, perseverență, scop, organizare, concentrare, obstacol și ambiție). Aceștia sunt evaluați prin intermediul a 64 de itemi și au drept consemn evaluarea măsurii în care o serie de comportamente au fost prezente în activitatea anterioară a subiectului. Ulterior am apelat la o serie de calculatoare, în cadrul cărora am instalat, anterior desfășurării experimentului, testul pe care urmau să-l realizeze subiecții. Pentru a putea măsura cu precizie variabila dependentă, persistența în rezolvarea sarcinii, am apelat la un cronometru cu ajutorul căruia am stabilit exact timpul alocat de fiecare subiect sarcinii. Nu în ultimul rând, pentru ca recompensele promise să fie credibile, le-am prezentat subiecților plicurile ce cuprindeau 50 RON sau 5 RON, în funcție de grupul experimental din care făceau parte, plicuri pe care urmau să le primească dacă reușeau să răspundă corect la toate întrebările cuprinse în test. Pentru sfârșitul experimentului am pregătit un chestionar de *follow-up* prin care să ne dăm seama cât de implicați au fost în sarcină și dacă nu cumva au apărut variabile parazite care să intervină în calcularea cu precizie a persistenței fiecărui subiect în rezolvarea sarcinii.

Pentru operaționalizarea variabilei independente *valența recompensei*, subiecții au fost împărțiți în mod aleatoriu în 3 grupe de câte 60 de subiecți. Subiecților din prima grupă experimentală li se promitea o recompensă puternică, subiecților din a doua grupă experimentală li se promitea o recompensă slabă, în timp ce subiecților din a treia grupă experimentală nu li se promite nici un fel de recompensă. Recompensa puternică consta într-un plic cu 50 RON, iar recompensa slabă era reprezentată de un plic ce conținea doar 5 RON.

Pentru măsurarea variabilei dependente s-a folosit o sarcină cu un grad de dificultate ridicat, care să scoată în evidență persistența subiecților în rezolvarea sarcinii respective. Sarcina a constat într-un test ce cuprinde 33 de întrebări de completat. Subiecții au dovedit cât de mare este capacitatea lor de asociere a unor

cifre și litere cu întrebări de cultură generală. Ei au primit un model după care au trebuit să rezolve testul (alături de prima întrebare, nr. 0, apărea pe ecranul computerului și răspunsul corect).

De asemenea, pentru verificarea corectitudinii manipulării și pentru a elimina influența unor variabile parazite, subiecții au primit la sfârșitul experimentului un chestionar de *follow-up*. Acestea cuprinde 3 secțiuni: prima evaluează pe o scală în 6 trepte gândurile, sentimentele, comportamentele legate de sarcina presupusă de experiment; cea de-a doua descoperă cu ajutorul întrebărilor deschise a motivelor ce a stat la baza sentimentelor, comportamentelor subiectului în sarcină; cea de-a treia investighează familiarizarea subiectului cu sarcina. Mai precis, chestionarul urmărește gradul în care le-a plăcut sarcina în sine, motivele pentru care au renunțat la un moment dat, ce le-a plăcut la sarcină, ce nu le-a plăcut, cât de mult s-au implicat în sarcină, dacă au încercat să rezolve fiecare întrebare sau au abandonat din start, etc.

Pentru a scoate la iveală subiecții care au persistență motivațională în sarcină, după administrarea chestionarului de *follow-up*, subiecții au fost invitați să continue experimentul prin participarea la o nouă etapă. Manipularea s-a realizat prin lansarea acestei noi invitații de a participa în continuare la experiment, însă fără a le promite de această dată nici o recompensă. Subiecților li s-a explicat că vor rezolva un tip asemănător de test. Subiecții care au dat curs invitației, au fost considerați ca fiind persistenți motivațional, fără a mai fi nevoie să rezolve noul test.

#### **4.4. Variabilele cercetării**

Cercetarea presupune *două variabile dependente*: „persistența în rezolvarea sarcinii” (stabilită prin cronometrarea timpului alocat de fiecare subiect sarcinii) și „persistența motivațională” (evaluată prin scorurile obținute la chestionarul PM3) și *două variabile independente*: „autoevaluarea persistenței motivaționale” (măsurată cu ajutorul chestionarului PM3, Constantin și alții 2007b), variabilă invocată cu două grade de intensitate: scăzută/ ridicată și „valența recompensei”, variabilă provocată cu trei grade de intensitate: puternică/ slabă/ ridicată.

Datele finale au fost prelucrate cu ajutorul programului SPSS pentru a verifica acceptarea sau respingerea ipotezelor cercetării.

#### **4.5. Rezultatele cercetării**

Ipoteza 1. Prelucrările statistice au demonstrat că ipoteza noastră se confirmă: valorile lui  $U = 2329,000$  și  $p = 0.000$  indică faptul că subiecții cărora li s-au promis o recompensă (scăzută sau ridicată) au persistat mai mult în sarcină decât subiecții cărora nu li s-au promis nici o recompensă. Acest rezultat este unul așteptat, intuitiv. Comportamentul persistent este susținut așadar de o motivație pozitivă, extrinsecă, determinată de anticiparea trăirii unor sentimente pozitive legată de reușita în sarcină și implicit, de recompensa bănească. Se știe că natura ființei umane este atrasă de recompense. Așadar se confirmă ideea arhicunoscută



conform căreia, oamenii, în speranța unei recompense tind să depună mai mult efort în sarcină.

Ipoteza 2. Ipoteza se confirmă ( $U = 717,500$ ,  $p = 0.000$ ;  $U = 883,000$ ,  $p = 0.000$ ): subiecții cărora li se promite o recompensă puternică persistă semnificativ mai mult în sarcină decât subiecții cărora li se promite o recompensă slabă sau nu li se promite deloc recompensă.

Ipoteza 3. Pe măsură ce un individ rezolvă mai mulți itemi la test, are tendința de a persista mai mult în sarcină. De asemenea, pe măsură ce un subiect persistă mai mult în sarcină, performanța sa va crește (va rezolva mai mulți itemi la test). În concluzie, ipoteza noastră este confirmată la un coeficient de semnificație,  $p = 0,000$  și un coeficient de corelație,  $r = 0,618$ . Acest lucru poate fi interpretat astfel: pe măsură ce un individ rezolvă mai mulți itemi, crește încrederea în sine, consideră că are capacitatea necesară să realizeze sarcina și fiind motivat intrinsec (motivația de a avea succes) sau extrinsec (recompensa promisă), acesta este dispus să aloce mai mult timp rezolvării testului.

Ipoteza 4. Nu există o relație semnificativă între cele două variabile analizate ( $\chi^2 = 3,596$ ;  $p = 0.052$ ). Cu alte cuvinte, subiecții care se vor autoevalua ca având o persistență motivațională înaltă, nu sunt implicit și persistenți motivațional. Totuși, 8,1% dintre subiecți s-au autoevaluat ca având o persistență motivațională ridicată au și demonstrat acest lucru, revenind la chemarea cercetătorului pentru a mai rezolva un test.

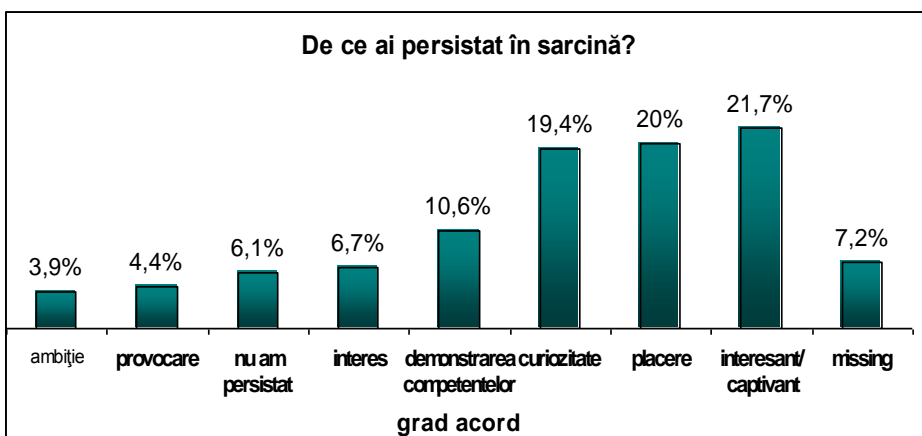
Ipoteza 5. Ipoteza este infirmată. Nu apar diferențe semnificative între subiecții care obțin un nivel ridicat al autoevaluării persistenței motivaționale și cei care obțin un nivel scăzut, în ceea ce privește persistența în sarcină ( $r = 0,101$ ;  $p = 0.177$ ). Așadar, descoperim un posibil efect al tendinței de fațadă; mulți cei ce declară cât de mult le-ar plăcea activități noi, incitante sau dificile, dar puțini sunt cei care le realizează cu adevărat, insistă, continuă să acționeze când dau de greu.

Ipoteza 6. Ipoteza nu se confirmă întrucât apar diferențe semnificative în ceea ce privește persistența motivațională în funcție de valența recompensei promisă, însă nu în sensul anticipat, ci în sensul că subiecții cărora nu li se promite nici un fel de recompensă sunt semnificativ mai persistenți motivațional decât subiecții cărora li se promite o recompensă (scăzută, ridicată). 11,7% dintre persoanele care au dat curs invitației cercetătorului de a participa la o nouă etapă a experimentului, ce consta practic în a rezolva un test asemănător celui rezolvat anterior, au făcut parte din grupul experimental „absența recompensei”, 5% din grupul persoanelor cărora li s-a promis o recompensă ridicată, iar în grupul persoanelor cărora li s-a promis o recompensă scăzută, nu a existat nici o persoană care să dorească să participe la o nouă etapă a experimentului. Prin urmare, putem concluziona că persoanele cărora nu li s-a promis o recompensă s-au dovedit a fi mult mai persistente motivațional ( $\chi^2 = 7,835$ ;  $p = 0.020$ ) decât cele cărora li s-au promis o recompensă (scăzută sau ridicată). Putem explica acest lucru prin disonanță cognitivă. Cei cărora li s-a promis o recompensă au fost animați de acest lucru, iar

în momentul în care au fost puși în situația de a rezolva testul fără a primi o recompensă, nu au mai acceptat. Persoanele care au rezolvat testul fără a li se promite o recompensă anume s-au implicat în realizarea lui din proprie inițiativă, fără nici o presiune externă, dezvoltând emoții pozitive în comportamentul lor orientat spre succes.

Printre alte rezultate ale cercetării, observăm că nu apar diferențe semnificative în autoevaluarea persistenței motivaționale în funcție de variabila demografică sex (Independent Samples Test,  $F = 0,42$ ;  $p = 0.633$ ). Nu există diferențe semnificative nici între media timpului petrecut în sarcină de către subiecții de gen masculin și cei de gen feminin (testul nonparametric Mann-Whitney U,  $p = 0.512$ ) și nici în funcție de vârstă (corelație Pearson,  $r = - 0.135$ ;  $p = 0.071$ ). Găsim o relație pozitivă și între variabila „persistența motivațională” și afirmația „Mi-a plăcut foarte mult testul” (corelație Kendall,  $t = 3,134$ ;  $p = 0,002$ ) și, de asemenea, între variabila „persistența motivațională” și afirmația „Mi-ar plăcea să mai rezolv teste de acest gen” (corelația Kendall,  $t = 2,476$ ;  $p = 0,013$ ). Totuși, subiecții de gen feminin afirmă de semnificativ mai multe ori decât cei de gen masculin că le-ar plăcea să mai rezolve teste în genul celui rezolvat anterior (testul Mann-Whitney U,  $U = 3023,000$ ;  $p = 0.047$ ).

La întrebarea „De ce ai persistat în sarcină?” majoritatea subiecților enumeră motive precum curiozitatea (19,4%), plăcerea (20%) și faptul că testul era captivant, intrigant (21,7%). Un procent important de 10,6% susțin că au persistat în sarcină deoarece doreau să-și demonstreze competențele, „să vadă cât pot/ ce pot”. Alte motive pentru care au persistat în sarcină au fost ambiția, provocarea și interesul (recompensa). Doar un procent de 6,7% consideră că nu au persistat în sarcină.



## 5. Concluzii și premise pentru cercetări viitoare

*Design*-ul de cercetare ne-a permis formularea câtorva concluzii. Am observat că recompensa influențează persistența în rezolvarea sarcinii, în sensul că subiecții cărora li se promite o recompensă persistă mai mult în rezolvarea sarcinii decât subiecții cărora nu li se promite nici un fel de recompensă. Subiecții cu un nivel ridicat de performanță în sarcină alocă semnificativ mai mult timp rezolvării sarcinii decât subiecții cu un nivel scăzut de performanță în sarcină. Nu apar diferențe semnificative între subiecții care obțin un nivel ridicat al autoevaluării persistenței motivaționale și cei care obțin un nivel scăzut, în ceea ce privește persistența motivațională. Nu apar diferențe semnificative nici între subiecții care obțin un nivel ridicat al autoevaluării persistenței motivaționale și cei care obțin un nivel scăzut, în ceea ce privește persistența în sarcină.

Apar diferențe semnificative în ceea ce privește persistența motivațională în funcție de valența recompensei promise, dar nu în sensul anticipat, ci în sensul că subiecții cărora nu li se promite nici un fel de recompensă sunt semnificativ mai persistenți motivațional decât subiecții cărora li se promite o recompensă (scăzută, ridicată). Astfel, valența recompensei este un moderator important al persistenței motivaționale, aceasta din urmă fiind semnificativ mai crescută în cazul absenței recompensei și inhibată în cazul în care subiecții ar trebui să rezolve în lipsa recompensei o sarcină pe care anterior au rezolvat-o în ideea posibilității obținerii unei recompense. Ei au pornit de la ideea că acea activitate este motivată de anticiparea banilor ce urmează să-i primească pentru desfășurarea activității respective, prin urmare nu au atribuit plăcerii persistența lor în sarcină. Posibilitatea unui câștig bănesc sugerează subiecților că “nu ar trebui să desfășoare acea activitate fără a fi plătit”, prin urmare, nu ar trebui să fie motivați intrinsec pentru a face acea activitate. Pe de altă parte, persoanele care au rezolvat testul fără a li se promite o recompensă anume, odată ce au hotărât să se implice în acest experiment și au depus efort în rezolvarea testului, au fost de acord să continue, atitudinea lor fiind mai pozitivă față de sarcină; ei s-au implicat în realizarea acestuia animați de o motivație pozitivă determinată anticiparea trăirii unor sentimente pozitive legată de reușita unei acțiuni. De asemenea, observăm că subiecți persistenți motivațional alocă mai mult timp sarcinii și rezolvă și mai mulți itemi comparativ cu cei nonpersistenți motivațional.

Credem că o parte din rezultatele prezentate anterior depind și de alte variabile explicative importante – stima de sine, încrederea în capacitățile proprii, factori de personalitate etc. Astfel de variabile trebuie luate în calcul în investigațiile viitoare asupra persistenței în sarcină/ motivaționale. De asemenea, pornind de cercetarea de față se pot desprinde și alte direcții de investigație care au în vedere alte aspecte relevante pentru persistența în sarcină/ motivațională, cum ar fi impactul recompenselor intrinseci/ extrinseci asupra celor două variabile sau care ar fi impactul unei recompense negative/ pozitive asupra persistenței motivaționale. Ar fi interesant de cercetat chiar și efectul satisfacției profesionale/ școlare asupra

persistenței în sarcină/ motivaționale. Există și o serie de aspecte care au rămas neelucidate, precum motivele pentru care persoanele care se autoevaluează ca fiind persistente motivațional, totuși demonstrează opusul, însă investigarea acestora necesită un studiu experimental aparte.

**Abstract:** A first object of this research was to clarify the connotations of the concept of motivational persistence with regard to the valence rewards. A second objective was to analyze empirically the impact of different types of reward (reward absent, weak or strong) on persistence in task persistence and motivational persistence. The experimental study, conducted on a sample of 180 subjects, shows that there are significant differences in terms of persistence in solving a task based on valence rewards promised in the sense that subjects that are promised a high reward are significantly more persistent in the task than subjects receiving little or no promise of reward. Also, there are significant differences regarding the motivational persistence depending on the valence of the promised reward, but not in the anticipated sense, but in that subjects who had not been promised any reward are significantly more persistent than subjects that are promised a reward (low, high).

**Key words:** motivational persistence, reward, motivation, task persistence.

**Résumé:** Ce travail vise à clarifier les connotations de la persistance motivationnelle en fonction de la valence de la récompense: récompense absente, faible ou forte. L'objectif empirique de cette recherche était d'identifier l'impact des différents types de récompense sur la persistance du travail et sur la persistance motivationnelle. Les résultats de la recherche montrent qu'il existe des différences significatives en ce qui concerne la persistance dans la résolution en fonction de la valence de la récompense promise, dans le sens que les sujets qui sont promis une récompense forte restent sensiblement plus que les sujets ayant reçu la promesse d'une récompense faible ou qui sont promis aucune récompense. En outre, il existe des différences significatives dans la persistance motivationnelle en fonction de la valence de la récompense promise, mais pas dans le sens prévu, mais que les sujets qui n'avaient pas été promis aucune récompense sont beaucoup plus persistants que les sujets recevant de motivation promise une récompense (faible, élevé).

**Mots-clés:** récompense, persistante motivationnelle, motivation, persévérance dans la tâche.

### **Bibliografie**

Abrudan D. (2007). *Motivarea, evaluarea performanțelor și recompensarea resurselor umane*. Timișoara: Editura Solness.

Aubrey C. D. (2007). *Managementul performanței. Strategii de obținere a rezultatelor maxime de la angajați*. Iași: Editura Polirom.

Battle, E. S. (1965). Motivational determinants of academic task persistence. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 2, 2, pp. 209-218.

Blinco, P. M. A. (1992). A Cross-Cultural Study of Task Persistence of Young Children in Japan and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*; Vol, 23, No.3, pp. 407-415.

Bogie, C. E., Buckhalt, J. A. (1987). Reactions to Failure and Success Among Gifted, Average, and EMR Students. *Gifted Child Quarterly*; Vol. 31, No. 2, pp. 70-74.

Brandstätter, V., Frank, E. (2002). *Effects of Deliberative and Implemental Mindsets on Persistence in Goal-Directed Behavior*. *Pers Soc Psychol Bull*; Vol. 28, pp.1366-1378.

Cameron, J., Banko, K. M., Pierce, W. D. (2001). Pervasive Negative Effects of Rewards on Intrinsic Motivation: The Myth Continues. *The Behavior Analyst*, 24, No. 1., pp. 1-44.

Chișu, V.A. (2002). *Manualul specialistului în resurse umane*. București: Irecson.

Cherecheș, I. (2004). *Evaluarea performanțelor profesionale*. București: Editura Perfect.

Constantin, T., Macovei, E. I., Orzan, A., Nechita, V. (2008). *Implicarea motivațională; operaționalizare și primele studii de validare a unei scale standardizate, Analele Științifice ale Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași. Psihologie*, Editura Universității „Al I. Cuza”, Tomul XVII. 2008, pp. 5 – 29

Constantin, T., Iarcuczewicz, I., Constantin, L., Fodorea, A., Căldare, L. (2007). Persistența motivațională și operaționalizarea ei în vederea evaluării potențialului motivațional individual. *Analele de Psihologie și Științe ale Educației*, Editura Universității „Al. I. Cuza”, Tomul XVI, pp. 5 – 22.

Deci, E. (1972). The effect of contingent and noncontingent rewards and controls on intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Performance* 8, 217-229.

Deci, E. L., Koestner, R. (1999). The undermining effect is a reality after all – extrinsic rewards, task interest, and self-determination: reply to Eisenberger, Pierce, and Cameron (1999) and Lepper, Henderlong, and Gingras (1999). *Psychological Bulletin*, Vol. 125, No. 6, 692-700.

Deci, E. L., Koestner, R., Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic reward on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, Vol. 125, no. 6, 627-668.

Deckop, J. R., Cirka, C. C. (2000). The Risk and Reward of a Double-Edgedsword: Effects of a Merit Payprogram on Intrinsic Motivation. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 29, No. 3, pp. 400-418.

Druță, F. (1999). *Motivația economică. Dimensiuni psihologice și manageriale*. București: Editura Economică.

Grant, A. M. (2008). Does Intrinsic Motivation Fuel the Prosocial Fire? Motivational Synergy in Predicting Persistence, Performance, and Productivity. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 1, 48–58.

Graves, L. M. (1985). Effects of Leader Persistence and Environmental Complexity on Leadership Perceptions: Do Implicit Beliefs Discourage Adaptation to Complex Environments?. *Group Organization Management*, Vol. 10, No. 1, pp. 19-36.

Harrington, James H., Harrington, James S. (2000). *Managementul total în firma secolului 21*. București: Editura Teora.

Hart, N. (1998). *Marketing industrial*. București: Editura Codecs.

Hăhăianu, L. (coord.). (2000). *Managementul resurselor umane*. București: **Rentrop** & Straton.

Houser-Marko, L., Sheldon, K. M. (2006). Motivating Behavioral Persistence: The Self-As-Doer Construct. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 32, No. 8, pp. 1037-1049.

<http://ebooks.unibuc.ro/StiinteADM/management/5.htm>, consultat pe 13.11.2008.

Karnes, M. B., Lawrence, J. et al. (2005). Reprise: Developing Problem-Solving Skills to Enhance Task Persistence of Handicapped Preschool Children. *Journal of Early Intervention*; Vol. 27, No. 4, pp. 236-246.

Kinnunen, U., Feldt, T., Makikangas, A. (2008). Testing the Effort-Reward Imbalance Model Among Finnish Managers: The Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 13, No. 2, 114–127.

Kulik, C. T., (1999). Old Friends, New Faces: Motivation Research in the 1990s Maureen L. Ambrose. *Journal of Management*, Vol. 25, No. 3, 231–292.

Larose, S., Ratelle, C., Guay, F., Senécal, C., Harvey, M., & Drouin, E. (2008). A sociomotivational analysis of gender effects on persistence in science and technology: A 5-year longitudinal study. In M. G. Watt & J. S. Eccles (Eds), *Gender and Occupational Outcomes. Longitudinal Assessments of Individual, Social, and Cultural Influences*. APA Publications, pp. 171-192.

Li, W., Lee, A. M., & Solmon, M. A. (2005). Relationships among dispositional ability conceptions, intrinsic motivation, perceived competence, experience, persistence, and performance. *Journal of Teaching in Physical Education*, 24(1), pp. 51-65.

Maican, D. (2001). *Managementul resurselor umane*. Slatina: Editura Casa Corpului Didactic Olt.

Maxim E. (1998). *Managementul și economia calității*. Iași.

Mathis R., Nica P., Rusu C. (1997). *Managementul resurselor umane*. București: Ed. Economică.

Manolescu, A. (1998). *Managementul resurselor umane*. București: Editura RAI.

McFarlin, D. B. (1985). Persistence in the Face of Failure: The Impact of Self-Esteem and Contingency Information. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 11, No. 2, pp.153-163.

Meier, G., Albrecht, M. H. (2003). The Persistence Process: Development of a Stage Model For Goal-Directed Behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 10, No. 2, pp. 43-54.

Nae, D. (2007). Organizația care știe să-și motiveze oamenii are succes. *Săptămâna Financiară* [http://www.sfin.ro/articol\\_9286/organizatia\\_care\\_stie\\_sa-si\\_motiveze\\_oamenii\\_are\\_succes.html](http://www.sfin.ro/articol_9286/organizatia_care_stie_sa-si_motiveze_oamenii_are_succes.html), consultat pe 24. 02. 2009.

Nakanishi, M. (1988). Group Motivation and Group Task Performance: The Expectancy-Valence Theory Approach. *Small Group Research*; 19; 35. pp. 37-39.

Neculau, A., Iacob, L. M., Boncu, Șt., Sălăvăștru D., Lungu O. (2000). *Psihologie. Manual pentru clasa a X-a*. Iași: Editura Polirom.

Nel, P. (2007). *Factors influencing persistence of aspiring chartered accountants: a fortigenic approach*.

Nicolescu, O., Verboncu, I. (1999). *Management*. București: Editura Economică.

Pavlina, S. (2005). *Personal Development for Smart People*, <http://www.stevepavlina.com/blog/2005/06/self-discipline-persistence/>, consultat pe 5.04.2009.

Pavelcu, V. (1981). *Balanță motivațională și coevoluție*. București: Editura Științifică și Enciclopedică.

Pânișoară, G., Pânișoară, I. (2004). *Managementul resurselor umane. Ghid practic*. Iași: Editura Polirom.

Peterson, C., Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A classification and Handbook*. NewYork: Oxford University Press/Washington, DC: American Psychological Association.

Ponton, M. K., Derrick, M. G., Paul B. (2005). The Relationship between Resourcefulness and Persistence in Adult Autonomous Learning. *Adult Education Quarterly*, Vol. 55, No. 2, pp. 116-128.

Roșca, A. (1943). *Motivele acțiunilor umane. Studiu de psihologie dinamica*. Editura Institutului de Psihologie al Universității, Cluj-Sibiu.

Sachau D. A. (2007). Resurrecting the Motivation-Hygiene Theory: Herzberg and the Positive Psychology Movement. *Human Resource Development Review*, Vol. 6, No. 4, pp. 377-393.

Rotaru, A., Prodan, A. (1997). *Managementul resurselor umane*. Iași: Editura Sedcom Libris.

Salinas, A., Llanes, J. R. (2003). Student Attrition, Retention, and Persistence: The Case of the University of Texas Pan American. *Journal of Hispanic Higher Education*, Vol. 2, No. 1, pp. 73-97.

Sherman, D. K., & Kim, H. S. (2002). Affective perseverance: The resistance of affect to cognitive invalidation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 224-237.

Stăncioiu, I., Militaru, Gh. (1998). *Management - elemente fundamentale*. București: Editura Teora.

Williams, L. A., DeSteno, D. (2008). Pride and Perseverance: The Motivational Role of Pride. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 94, No. 6, 1007–1017.