

EX CATHEDRA

Persistența motivațională la cadrele didactice și factorii ei de influență



Ion **NEGURĂ**

dr., conf. univ., Universitatea Pedagogică de Stat
Ion Creangă din Chișinău

Rezumat: În articol este expus studiul experimental privind persistența motivațională la cadrele didactice, realizat pe un eșantion de 300 de subiecți. Analiza datelor obținute arată că majoritatea cadrelor didactice care au participat la experiment atestă un nivel înalt și moderat de persistență motivațională, cu tendințe spre foarte înalt la cadrele didactice din instituțiile de învățământ private. Explicația acestui fapt constă în remunerarea mai generoasă, în condițiile de muncă mai bune și în gama de resurse logistice și didactice mai bo-

gată și diversificată de care beneficiază cadrele didactice din școlile private în raport cu colegii lor din cele de stat.

Cuvinte-cheie: motivație, persistență motivațională, cadru didactic, instituții private, instituții de stat.

Abstract: The article presents an experimental study of the motivational persistence of the teachers, conducted on a sample of 300 subjects. The analysis of the obtained data shows that the majority of the teaching staff participating in the experiment denote a high and moderate level of motivational persistence, with very high tendencies registered in the teaching staff of private educational institutions. The latter result may be explained by the generous remuneration, better working conditions, and richer logistical and teaching resources enjoyed by private school teachers, compared to their colleagues employed in state schools.

Keywords: motivation, motivational persistence, school teacher, private institutions, state institutions.

MOTIVAȚIA ȘI PERFORMANȚA

Între performanță și motivație există o anumită relație, în sensul că performanța în muncă crește proporțional cu intensitatea motivației corespunzătoare, dar această tendință nu este liniară. Dincolo de un anumit punct, numit *punctul motivației optime*, orice creștere a intensității motivației duce la compromiterea performanței. Pentru a obține un randament favorabil într-o activitate, este nevoie să se asigure un nivel optim al intensității motivației [3, 4, 6].

Urmărirea consecventă a obiectivelor profesionale este o activitate dominată de incertitudine, presupunând alocarea de efort pentru scopuri multiple (deseori incongruente sau concurente), obstacole sau întârzierea apariției rezultatelor, context în care rezistența la efort prelungit și reziliența în fața frustrării și a eșecurilor sunt esențiale [5].

Pornind de la premisa că subiecții au nevoie de capacitatea de a gestiona o mare cantitate de informații antrenând resurse energetice, afective, cognitive sau de timp limitate, s-a lansat ideea că toleranța la ambiguitate va sprijini urmărirea scopurilor distale, capacitate sprijinită simultan de



Maria **POPESCU**

dr., conf. univ., Universitatea Pedagogică de Stat
Ion Creangă din Chișinău

abilitatea de a analiza condițiile efectuării acestor secvențe acționale, a cântări opțiunile, a reprioritiza și a alocă resurse eficient și optimal [4]. Perspectiva funcțională asupra procesului de realizare a scopurilor arată că dificultățile întâmpinate în drumul spre atingerea acestora declanșează reprezentarea lor în memoria de lucru, ceea ce o menține în stare activată. În acest context, a apărut întrebarea: *În ce măsură persistența motivațională a subiecților este susținută de toleranța lor la ambiguitate și de nevoia de cogniție?* Răspunsul este că cele două trăsături constituie un teren de pe care individul poate aluneca ușor fie într-o direcție dezirabilă, fie în cealaltă, opusă. Pe de o parte, cele două predispoziții epistemice pot facilita imaginea și abordarea cu discernământ a unor planuri de acțiune prin modelarea detaliată, estimarea fezabilității și dizabilității lor și prin identificarea și evaluarea obstacolelor și oportunităților. Pe de altă parte, nevoia de cogniție poate constitui terenul unei atitudini reflexive, ezitante, devenind, în contextul motivației, o nevoie compulsivă de a verifica în permanență condițiile implementării planului și de a estima riscurile asociate [4].

PERSISTENȚA MOTIVAȚIONALĂ (PM) CA NUCLEU DUR AL MOTIVAȚIEI

Psihologul ieșean Ticu Constantin dezvoltă subiectul, înaintând conceptul de *persistență motivațională*, definit ca „set de competențe care susțin indivizii în a atinge scopurile propuse” și calificat ca fiind nucleul dur al motivației [2]. Acest miez dur este denumit în tradiția psihologică germană *werde* (voință) și se referă la modul în care indivizii gestionează persistența, urmărirea eficientă a scopului.

De vreme ce motivația în muncă este un factor determinant al performanței în muncă, iar nucleul ei dur îl formează persistența motivațională, putem deduce că persistența motivațională e unul dintre cei mai puternici factori reglatori ai performanței în muncă. Prin urmare, problema ridicării nivelului de performanță ar trebui pusă și în relație cu ridicarea nivelului persistenței motivaționale. Ipoteza potrivit căreia nivelul de performanță în muncă sau în altă activitate ar putea fi ridicat prin programe de dezvoltare a persistenței motivaționale este una foarte plauzibilă și cu șanse mari de a fi confirmată experimental. Dar până atunci mai este necesar să cunoaștem determinațiile cauzale ale persistenței motivaționale, factorii ei de influență. Anume acest fapt ne-a făcut să întreprindem un studiu experimental al persistenței motivaționale la cadrele didactice.

DEMERSUL EXPERIMENTAL

Scopul cercetării noastre experimentale a fost să stabilim modul în care se manifestă și funcționează persistența motivațională la cadrele didactice din învățământul primar, în funcție de două variabile: 1) tipul unității școlare în care ele activează (școli de stat/școli private) și 2) locul de amplasare a acestor unități (mediu urban/mediu rural).

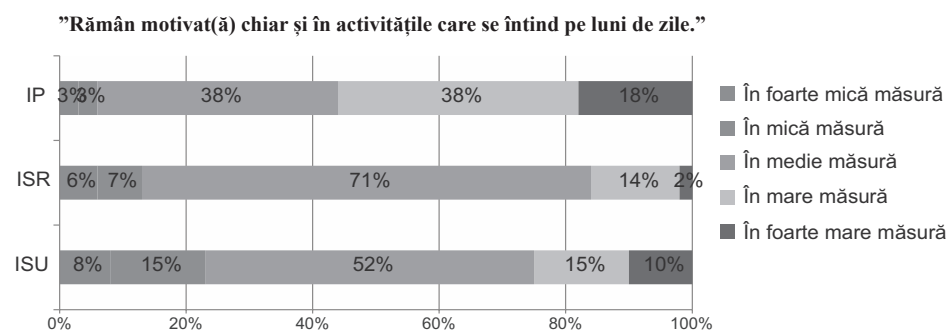
Experimentul a fost realizat pe un eșantion de 300 de subiecți, cadre didactice din învățământul primar, repartizat în trei loturi: cadre didactice din școli de stat urban (100 de subiecți), cadre didactice din școli de stat rurale (100 de subiecți) și cadre didactice din școli private (100 de subiecți).

Cu ajutorul instrumentului oferit cu generozitate de prof. Ticu Constantin, *Scala persistenței motivaționale* (SPM), am investigat persistența motivațională la învățători, identificând trei factori: LTPP – urmărirea pe termen lung a scopurilor, CPP – urmărirea scopurilor curente și RUP – recurența scopurilor neatinse. Evaluarea persistenței motivaționale se realizează prin intermediul a 15 itemi cu răspuns pe o scală de la 1 la 5 (1 – în foarte mică măsură, 5 – în foarte mare măsură). Am analizat datele în funcție de factorii enunțați mai sus.

REZULTATE

Factorul 1: *Urmărirea pe termen lung a scopurilor (LTPP)*. În general, subiecții consideră că vor rămâne motivați în realizarea unor scopuri care se întind pe luni de zile în măsură medie (38% – din instituții private (IP), 71% – din instituții de stat rurale (ISR) și 52% – din instituții de stat urbane (ISU). În comparație, 38% dintre subiecții din instituții private declară că ar rămâne motivați într-o mare măsură, spre deosebire de subiecții din instituții de stat rurale și instituții de stat urbane, care recunosc acest fapt într-un număr mult mai mic (vezi Figura 1).

Figura 1. PM la cadrele didactice: componenta Durabilitatea motivației pentru perspective îndepărtate



Urmărirea de durată a scopurilor presupune și învingerea unor obstacole. La acest aspect, răspunsurile subiecților se prezintă în felul următor: sunt pregătiți să facă față dificultăților pentru a-și realiza cele propuse

într-o foarte mare măsură – 35% din cadrele didactice din instituții private; ceva mai puțin, 21% și 23%, din cadrele didactice din instituții de stat rurale și, respectiv, din instituții de stat urbane.

Figura 2. *PM la cadrele didactice: componenta Perseverență în depunerea efortului*

Aproximativ câte 35% dintre subiecții celor trei grupuri vor continua să persevereze într-o mare măsură. A reuși în scopurile pe termen lung necesită și menținerea unui efort în realizarea activităților adiacente. Cadrele didactice din instituții private reușesc să-și susțină eforturile pe o durată mai îndelungată: 26% – într-o foarte mare măsură (vezi Figura 2).

Conform răspunsurilor, sunt gata de eforturi susținute în mare măsură, adică vor continua o sarcină dificilă, chiar și atunci când ceilalți au renunțat la ea 41% din subiecții din instituții private și 29% din cei care activează în instituții de stat urbane. În general însă, 1/3 din subiecți au un nivel moderat de perseverare în fața obstacolelor (26% – din instituții private, 33% – din instituții de stat rurale și 35% – din instituții de stat urbane). (vezi Figura 3).

Figura 3. *PM la cadrele didactice: componenta Perseverență în condițiile când sarcina e dificilă și mulți colegi au renunțat deja la ea*

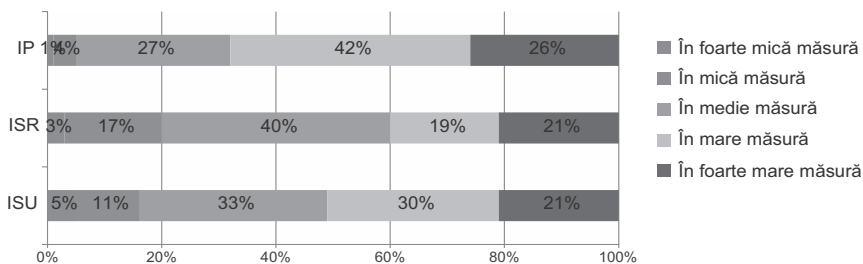
Respondenții au manifestat un nivel de PM moderat și înalt în sarcini ce necesită timp, efort și răbdare. În ceea ce privește PM pe termen lung, datele se prezintă astfel: disponibilitate pentru proiecte de durată într-o foarte mare măsură manifestă 14% din subiecții din instituții private, 9% – din instituții de stat rurale și 11% – din instituții de stat urbane, iar într-o mare măsură – 32% din subiecții din instituții private, 27% – din instituții de stat rurale și 30% – din instituții de stat urbane (vezi Figura 4).

Figura 4. *PM la cadrele didactice: componenta Disponibilitate pentru proiecte de lungă durată*

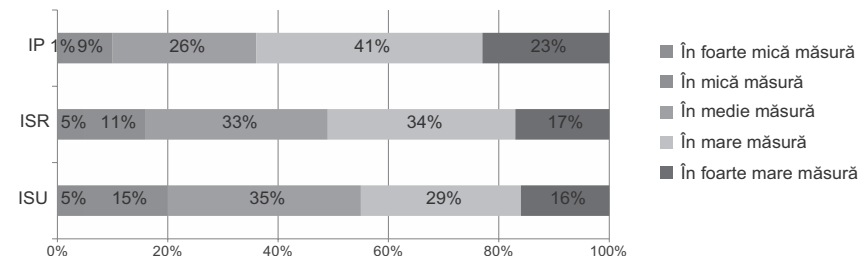
Acest fapt ne permite să afirmăm că participanții la experiment sunt capabili de a-și menține PM pe termen lung, chiar și atunci când e vorba de proiecte de lungă durată, care, precum se știe, necesită investiții mari de energie și timp și presupun confruntarea cu diverse obstacole și efort continuu.

Factorul 2: *Urmărirea scopurilor curente (CPP)*. Perseverența în realizarea scopurilor actuale necesită o bună organizare a timpului și o centrare maximă pe sarcinile propriu-zise, concomitent cu detașarea de alte lucruri, care ar putea interveni ca perturbatori. Cu referire la acest aspect, subiecții din instituții private consideră că într-o foarte mare măsură (50%) și în mare măsură (36%) au o capacitate foarte bună de concentrare în realizarea sarcinilor cotidiene. Spre deosebire de acest lot, cadrele didactice din instituții de stat rurale și instituții de stat urbane arată rezultate destul de modeste la indicatorul „în mare măsură”: 34% – din instituții de stat rurale și, respectiv, 35% – din instituții de stat urbane (vezi Figura 5).

”Când îmi propun ceva, sunt ca un câine buldog: nu îi mai dau drumul până nu reușesc.”



”Continui o sarcină dificilă chiar și atunci când ceilalți au renunțat la ea.”



”Continui să investesc timp și efort în idei, proiecte care cer ani de răbdare și de muncă.”

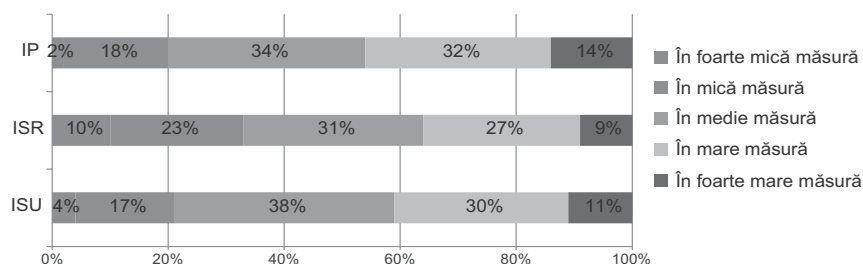


Figura 5. PM la cadrele didactice: componenta Concentrare

Capacitatea subiecților de a-și gestiona și doza eforturile și resursele în vederea îndeplinirii obiectivelor, gradul ei de dezvoltare și funcționare arată astfel. Într-o mare măsură:

instituții private – 42%, instituții de stat rurale – 34% și instituții de stat urbane – 30%, iar într-o măsură medie: instituții private – 28%, instituții de stat rurale – 33% și instituții de stat urbane – 45% (vezi Figura 6).

”Când mă apuc de lucru, pe moment uit de toate, concentrându-mă pe ce am de făcut.”

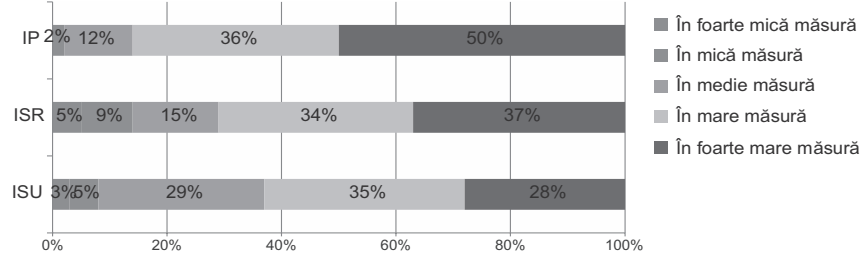


Figura 6. PM la cadrele didactice: componenta Flexibilitate în urmărirea obiectivelor

Deseori, dificultățile ar putea sa-i facă pe unii să renunțe la sarcinile propuse, pentru alții însă pot fi o provocare. Una din întrebările Scalei PM vizează tocmai acest aspect – subiecții trebuie să se pronunțe în ce măsură îi caracterizează

afirmația cu cât o sarcină este mai dificilă, cu atât sunt mai îndârjit să o duc până la capăt. Astfel, 30% din subiecții din instituții private au manifestat persistență în realizarea unor sarcini greu de rezolvat într-o foarte mare măsură și 30% – într-o mare măsură, iar 31% au demonstrat un angajament moderat, în timp ce subiecții din instituții de stat rurale și instituții de stat urbane au obținut scoruri mai scăzute: într-o mare măsură – 30%/29% și moderată 36%/42% (vezi Figura 7).

”Îmi dau seama ușor când să mă opresc în urmărirea unor obiective personale importante.”

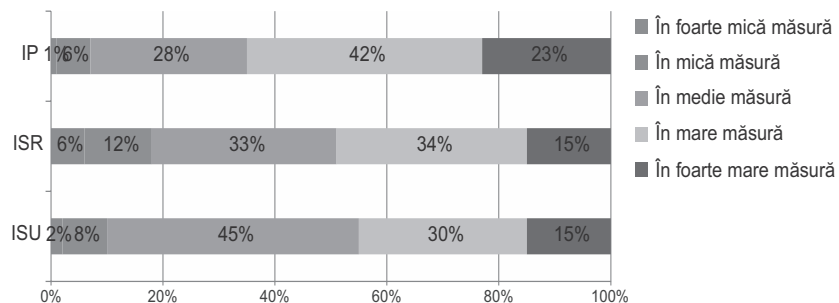


Figura 7. PM la cadrele didactice: componenta Reacție la dificultăți

Factorul 3: **Recurența scopurilor nerealizate (RUP)**. În ceea ce privește posibilitatea de a-și imagina folosirea unor oportunități la care au renunțat, pentru majoritatea subiecților din toate cele trei grupuri aceasta este caracteristică într-o măsură medie (instituții private – 51%, instituții de stat rurale – 38%, instituții de stat urbane – 42%). În ce măsură subiecții vor continua să se gândească la obiective personale la care au fost nevoiți să renunțe? Conform răspunsurilor, aproximativ 30% cred că vor continua într-o mare măsură și puțin mai mult de 30% vor manifesta persistență moderată în acest sens (vezi Figura 8).

”Cu cât o sarcină este mai dificilă, cu atât sunt mai îndârjit să o duc până la capăt.”

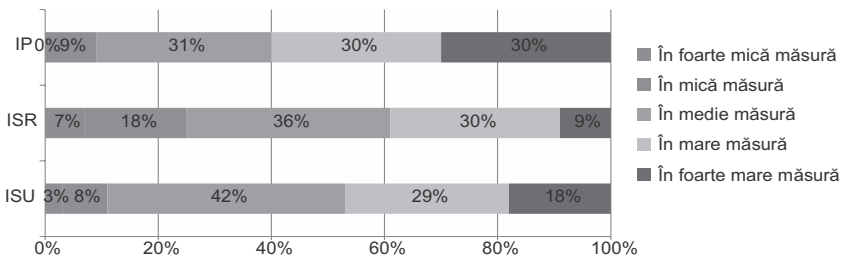
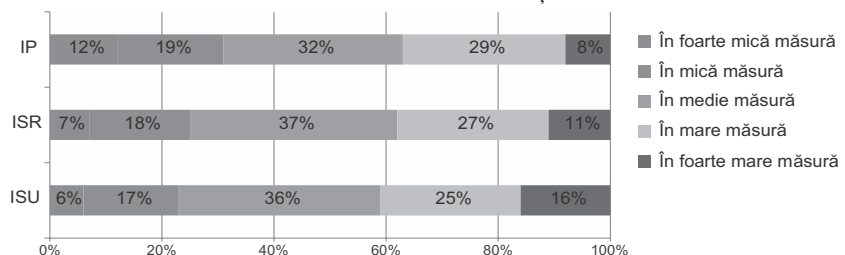


Figura 8. PM la cadrele didactice: componenta Obiective abandonate

Pe de altă parte, subiecții au fost întrebați în ce măsură le vin idei noi pentru o problemă sau un proiect mai vechi? În proporție de 35-40%, subiecții consideră că acest fapt le este specific într-o

”Chiar dacă nu mai contează, continui să mă gândesc la obiectivele personale la care am fost nevoit să renunț.”



mare măsură, iar pentru aproximativ 30% – în măsură medie (vezi Figura 9).

Figura 9. PM la cadrele didactice: componenta Idei noi privind proiecte vechi

Rezultate ce atestă mai degrabă un nivel moderat de PM cu tendințe spre înalt se observă și în răspunsurile subiecților din cele trei grupuri la itemul 12: „Mă surprind revenind cu gândul la inițiative mai vechi pe care le-am abandonat” (vezi Figura 10). Totuși, subiecții din instituții de stat urbane, cu o mică diferență de ceilalți, revin mai des la gândurile vechi, la intențiile abandonate.

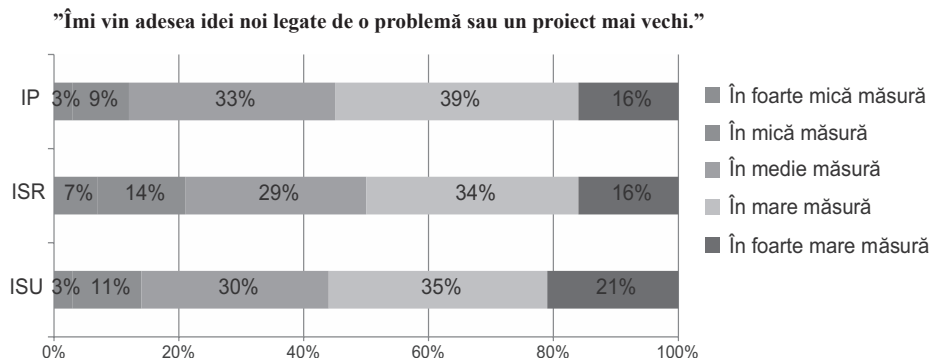


Figura 10. PM la cadrele didactice: componenta Revenire la inițiative abandonate

Rezultatele privind nivelul de PM în totalitatea factorilor și a elementelor din care este ea constituită sunt reflectate în Figura 11. Constatăm, la o examinare atentă a rezultatelor obținute la indicele global al PM, că subiecții din instituții private manifestă o persistență motivațională mai înaltă, comparativ cu subiecții din celelalte unități școlare.

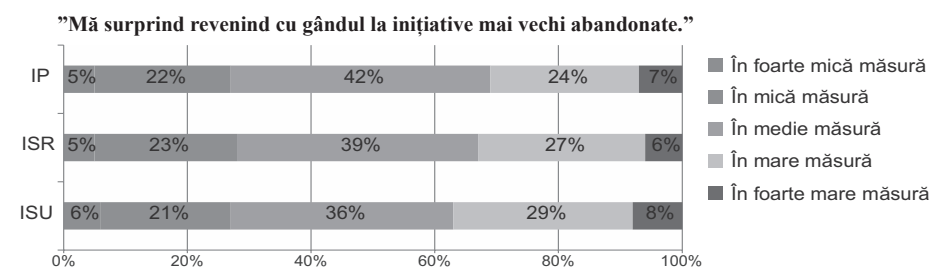
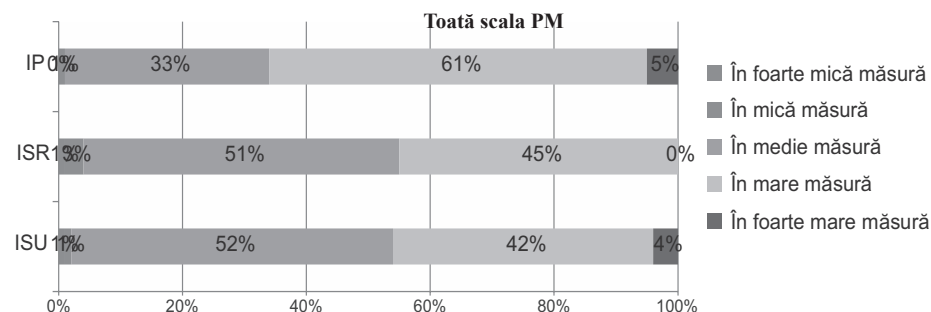


Figura 11. PM la cadrele didactice: Indicele global al PM

CONCLUZII

Analiza materialului experimental prilejuit de studiul nostru empiric demonstrează că majoritatea cadrelor didactice atestă un nivel înalt și moderat de persistență motivațională, cu tendințe însă spre foarte înalt la cadrele didactice din instituțiile de învățământ private. În acest context, putem afirma că persistența motivațională a cadrelor didactice din instituțiile private diferă esențialmente de persistența motivațională a cadrelor didactice din instituțiile de stat din mediul rural și mediul urban la modul pozitiv. Explicația pe care ne-o sugerează studiul nostru se referă la remunerarea mai generoasă, la condițiile de muncă mai bune și la resursele logistice și didactice mai bogate și mai sofisticate de care beneficiază, de obicei, cadrele didactice din școli private în raport cu colegii lor din cele de stat.

O altă constatare pe care o degajă analiza datelor experimentale este că între persistența motivațională la cadrele didactice din mediul urban și cel rural nu se atestă diferențe semnificative, cu o singură excepție: învățătorii din mediul rural au obținut scoruri mai mici în raport cu colegii lor din mediul urban la criteriul *Realizarea unor sarcini greu de rezolvat* din factorul *Urmărirea scopurilor curente (CPP)*.



REFERINȚE BIBLIOGRAFICE:

1. Constantin T. Managementul resurselor umane. Iași: Institutul European, 2002. 336 p.
2. Constantin T. Predictorii ai persistenței motivaționale. Rolul implicării motivaționale. În: Constantin T. (coord.). Determinanți ai motivației în muncă. De la teorie la analiza realității organizaționale. Iași: Editura Universității *A. I. Cuza*, 2009, pp. 149-180.
3. Gheorghe D., Tomița I. Productivitatea muncii. Craiova: Editura Universitară, 1997. 207 p.
4. Hojbotă A., Constantin T. Persistența motivațională și relațiile ei cu variabilele cognitiv-motivaționale. Pe: <http://www.psihologi.ro>
5. Micle M. Satisfacția și performanță. În: Revista de Psihologie, nr. 1-2, 2009, pp. 75-90.
6. Micle M. Motivație – modele clasice și interogative. În: Revista de Psihologie, nr. 1-2, 2008, pp. 67-78.
7. Pânișoară I.-O. Motivarea pentru cariera didactică. București: Editura Universității din București, 2010. 170 p.