

Елисавета САРЏОСКА

## ЕМПИРИСКА ПРОВЕРКА НА ТЕОРИЈАТА НА КОНЗИСТЕНЦИЈА

Една од најелaborираните теории за индивидуалните разлики во степенот на мотивацијата за работа е, несомнено, теоријата на конзистенција предложена од Корман, 1970 (Korman). Во неа универзалниот процес на мотивација се специфицира како психолошки процес што ја поттикнува индивидуата, преку примена на сопствените способности и знаења, по своја волја и на пропишаниот начин, да ја извршува својата работа и работните задолженија. Во теоријата е постулирано дека меѓу вработените во работната организација постојат значајни разлики во мотивацијата за работа, предизвикани од тоа, во колкава мера се развиени, кај секоја индивидуа посебно, некои од следните фактори:

- нивото на себепочитување што претставува општ респект кон сопствената личност заснован врз нејзиниот суд за себе (Rosenberg, 1965; според *Tang, 1999*);
- потребата за постигнување како желба за високи работни дострели што се манифестира низ стремежот за надминување на своите поранешни и туѓи достигнуања (Mc Clelland, 1961 според *Schultz, D. & Schultz, S., 1990*);
- потребата за моќ како чувство за сопствената доминација и влијание над другите (Steers & Braunstein, 1976; според *Tang, 1999*);
- интринсичка мотивациска тенденција како потреба за постојана стимулација, предизвик и чувство на задоволство од работата што се извршува (*Tang & Gilbert, 1995*).

За лицата кај кои овие фактори се изразито развиени, теоријата претпоставува дека тие пројавуваат висока мотивација за работа, па следствено на тоа, реализираат високи работни постигнувања. Тоа, од своја страна, се рефлектира со поголема самопочит, која личноста ја поттикнува на преземање поголеми напори со цел да се постигнат високи работни резултати.

Теоријата на конзистенција била, и сè уште е предмет на опсежни теоретски и емпириски проверки, кои од различни аспекти ги потврдиле

и фундирале нејзините основни поставки. Во тие трудови, недвосмислено е потврдено постоењето на тренд, преку кој, со зголемувањето на постигањата, самопочитта, моќта и интринсичката мотивациска тенденција, психолошки се зајакнува и самата личност. Исто така, емпириски биле утврдени значајни корелациони односи помеѓу:

- себепочитувањето и мотивацијата (Ilardi, Leone, Kasser & Ryan, 1993);
- себепочитувањето и сопствените процени на учинокот (Farh & Dobbins, 1989); и
- себепочитувањето и вистинскиот учинок (Brendon, 1990; според Aamodt, 1999).

Овие наоди, иако посредно (преку себепочитувањето) укажале на постоењето значајни поврзаности помеѓу факторите на мотивација за работа и работниот ефект.

Целта на овој труд е да се направи емпириска проверка на теориски постулираните корелациони односи помеѓу факторите на мотивација за работа и работната ефикасност, во услови какви што постојат во една од нашите работни организации; добиените резултати да се компарираат со литературните и да се оцени нивото на нивното совпаѓање, како и, да се пројават постојните специфичности, типични, за нашите работни услови. Врз основа на тоа, да се укаже на неопходните измени во социјалната и психолошката клима на организацијата што би резултирале со зголемување на ефикасноста, а со тоа и на доходовноста.

За реализирање на поставената цел, беше формулирана следната основна истражувачка хипотеза: Врз основа на факторите на работната мотивација може да се направи предикција на нивото на работно задоволство, и посредно да се заклучи за нивната поврзаност со работниот ефект.

Притоа, од теоријата на конзистенцијата, како независни варијабли во истражувањето, беа избрани четири фактори на работната мотивација, и тоа:

- нивото на себе-почитување,
- потребата за постигнување,
- потребата за моќ, и
- интринсичката мотивациска тенденција.

Зависна варијабла во истражувањето претставува работното задоволство како афективен став кон сопствената работа со оглед на ра-

ботните задачи и услови (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967; според Tang, 1999).

## МЕТОД

### *Испитаници*

Истражувањето е спроведено во месец јуни 2001 год. во А.Д. „Јадран“ од Неготино, кое се занимава со производство на таан, алва, локум, желе-бонбони и други производи од сусам. Беа вклучени 47 испитаници, 19 машки и 28 женски, на возраст од 24 до 54 год., со просечна возраст од 40 год., со работен стаж од 2 до 29 год. и со просечен работен стаж од 14 год., од различно образовно ниво – со средно 24, со вишо 13 и со високо образование 10 испитаници. Според работната позиција, беа опфатени 14 службеници, 13 продавачи, 11 работници, 4 раководители и по еден бравар и котлар, како и по една готвачка, благајничка и секретарка.

### *Инструменти*

Варијаблите во истражувањето операционално се дефинирани со скорови добиени како средни вредности на соодветните потскали од инструментот насловен како New Money Ethic Scale (Tang, 1999). Конкретно, станува збор за 10 ставки на потскалата за себепочитување, по 5 ставки на потскалите за постигнување, моќ и интринсичка мотивација, како и 20 ставки за работното задоволство. Вредностите на секоја варијабла се движат во опсег од 1 до 5, со оглед на оцените поврзани со соодветен степен на сложување со секоја ставка: 1. Наполно не се согласувам; 2. Не се согласувам; 3. Не сум определен; 4. Се согласувам; 5. Наполно се согласувам. За некои од ставките е потребно обратно оценување. Притоа, високиот среден скор за секоја варијабла означува поголем степен од варијаблата, како и обратно.

Ставките за варијаблата себепочитување се однесуваат на вредноста на сопствената личност компарирана со други личности; сопствените квалитети; можноста за успешно извршување на работата; мислењето и задоволството од себе; резпектот кон себе и чувството за сопствената полезност.

Извршувањето потешки работни обврски, големата настојчивост за надминување на сопствените достигнуања, преземањето умерени ризици, напорите и дополнителните одговорности на работното место, како и залагањето да се биде подобар од своите колеги, се ставките за варијаблата постигнување.

За варијаблата моќ ставките претставуваат преземање активна улога во водењето и работата во група, влијание, организирање, управување со активностите и воспоставување контрола врз луѓето и настаните на работа.

Варијаблата интринсичка мотивациска тенденција е претставена со ставките возбудливост, интересност, предизвик, привлечност, достигнуања, признанија и задоволство од работата како индикатори што не произлегуваат од парите и платеноста на работното место, туку вообичаено се поврзуваат со самото извршување на работата.

Ставките за варијаблата работно задоволство се преземени од Minnesota Job Satisfaction Scale (според *Tang, 1999; Tang, T. L. P., Sutarso, Tang, D. S.H., & Arocas-Luna, 2001*) и некои се однесуваат на континуиран ангажман, самостојност, сопствено мислење и повремено ротирање во работата, работен морал, да се биде „некој“ во организацијата кој може да наложува задачи, сигурна работна позиција, примена на способности, испробување нови работни методи, исполнетост од работата (интринсичко задоволство), а други на начинот на раководење и компетентност на претпоставениот, примања и обем на работа, можност за напредување, меѓучовечки односи, работни услови, добивање пофалби (екстринсичко задоволство).

За потскалите со кои се мерени варијаблите, се определени вредностите на интерната релијабилност, кои покажуваат три високи и два умерени Cronbach коефициенти. Конкретно, за себепочитување, работно задоволство и интринсичка мотивација коефициентите се 0.97, 0.93 и 0.86 додека за постигнување и моќ се 0.64 и 0.46 соодветно.

Истражувачката хипотеза во која се содржани поставките на теоријата на конзистенција е тестирана со корелациско-регресивна анализа.

**РЕЗУЛТАТИ И ДИСКУСИЈА**

Врз основа на извршената статистичка анализа, добиени се табелата 1 и табелата 2.

*Табела 1. Матрица на корелации, средни вредности и стандардни отстапувања*

	СП	П	М	Им	Рз
СП	1	0.27	0.25	-0.31*	0.66**
П	0,27	1	0.16	-0.72**	0.35*
М	0,25	0.16	1	0.03	0.80**
Им	-0,31*	-0.72**	0.03	1	0.205
Рз	0,66**	0.35*	0.80**	0.205	1
М	3,68	3.90	3.33	2.94	3.21
$\sigma$	0,51	0.61	0.70	1.01	0.66
СП – себе-почитување		П – постигнување			
М – моќ		Им – интринсичка мотивација			
Рз – работно задоволство		* $p < 0.05$ ; ** $p < 0.01$			

*Табела 2. Регресивни равенки, квадрати од адаптирани коефициенти на корелација ( $Ra^2$ ) и нивна комариација со  $F$  тесст*

Регресивни равенки	$Ra^2$	F (меѓу реден и пресметан $Ra^2$ од равенка под број 4, 5, 6 или 7)	p	df
1. $Rz=0.08+0.85SP$	0.43	1.6(4) 132(5)	> 0.05 < 0.01	1,44 1,44
2. $Rz=1.73+0.38P$	0.105	27.6(4) 77.17(6)	< 0.01 < 0.01	1,44 1,44
3. $Rz=0.71+0.75M$	0.63	68.08(5) 6.09(6)	< 0.01 < 0.05	1,44 1,44
4. $Rz=-0.48+0.79SP+0.20P$	0.45	141.77(7)	< 0.01	1,43
5. $Rz=-3.17+0.64SP+1.21M$	0.8587	66.18(7)	< 0.01	1,43
6. $Rz=-0.20+0.26P+0.73M$	0.675	4.47(7)	< 0.05	1,43
7. $Rz=-1.53+0.58SP+0.13P+0.63M$	0.872			

Од резултатите презентирани во табелата 1 следува дека од факторите на работната мотивација, со работното задоволство значајно се поврзани нивото на себепочитување и потребите за постигнување и моќ. За интринсичката мотивациска тенденција не е најдено дека е значајно поврзана со работното задоволство.

Од табелата 2 произлегува дека најдобриот предиктор на работно задоволство претставува комбинацијата меѓу нивото на себепочитување, постигнување и моќ, што е подобра од регресивните равенки под броевите 4, 5 и 6 со по две варијабли секоја. Овие равенки подобро го предвидуваат работното задоволство од равенките под број 1, 2 и 3, и тоа:

- 4 (себепочитување и постигнување) и 6 (постигнување и моќ) во однос на 2 (постигнување);
- 5 (себепочитување и моќ) и 6 (постигнување и моќ) во однос на 3 (моќ);
- 5 (себепочитување и моќ) во однос на 1 (себепочитување).

Единствено, равенката 1 (себепочитување) се манифестира како подеднакво добар предиктор со равенката 4 (себепочитување и постигнување), што е очигледно од незначајниот  $F = 1.6$   $p > 0.05$   $df 1,44$  (компарација на  $Ra^2$  од равенките 1 и 4).

Добиените значајни поврзаности со работното задоволство се должат на интеракцијата меѓу факторите постулирани во теоријата на конзистенција. Со овие резултати се поткрепува теоријата на Корман (Korman, 1970) во делот каде што се тврди дека поголемото себепочитување што ја јакне личноста, води и до реално повисоки постигнувања. Кон ова психолошко зацврстување на личноста придонесува и постојното или развиеното чувство на моќ што го следи сопствениот респект заради постигнатите успеси. Можеме да заклучиме дека за да бидеме задоволни и мотивирани од работата, важно е да имаме позитивно општо мислење за себе како личност, за сопствените достигнуања и значење за луѓето и средината во која живееме и работиме, при реално согледување на нештата.

На формираните ставови кон себе им соодветствува определена мотивација – за едни интринсична, за други екстринсична тенденција. Интринсичната мотивација за испитаниците во нашата работна организација, се покажа дека е значајно, но обратно пропорционално поврзана со себепочитувањето и постигнувањето, а незначајно со моќта. Со тоа се

потврди дека парите претставуваат фактор за екстринсично задоволство, во согласност и со теориите кои ги актуализираат парите како мотиватор наспроти нефинансиските и социјалните награди (Henderson, 1997; Schuster & Zingheim, 1992) (според *Aamodt, 1999*). Со овој наод, всушност, се проширува теоријата на конзистенција истакнувајќи ја екстринсичната мотивациска тенденција како поадекватна за нашите работни услови и дека е потребно таа да се вклучи, заедно со интринсичната мотивациска тенденција, помеѓу факторите на работната мотивација. Практично, тоа значи дека платеноста на работното место, покрај видот и начинот на извршување на работата, станува сè позначаен фактор за работната мотивација и задоволство, што не треба да се потценува во актуелните работни услови на општествена и економска нестабилност, предизвикана не само од процесот на транзиција, туку и од повеќемесечната непосредна опасност од војна.

Врз основа на добиените корелативни наоди, може посредно да се заклучи за нивото на работниот ефект, дека зголемената самопочит што е поврзана со зголемена мотивација и задоволство од работата, всушност води и до зголемена продуктивност. Неопходен предуслов за зголемена продуктивност претставува воведувањето монетарни награди за вработените, соодветно на степенот на економската моќ на организацијата, што како мерка се очекува да доведе до позитивни измени во климата на организацијата и до нејзин поголем развој.\*

**Клучни зборови:** теорија на конзистенција; себе-почитување, постигнување, моќ; интринзичка и екстринзичка мотивација; задоволство од работа.

\* Во трудот се презентирани делумно резултати од научно-истражувачкиот проект што е финансиран од Министерството за наука од 2001 год.

## Литература

1. Aamodt, M. G. (1999). *Applied Industrial/organizational psychology*-3rd ed. Wadsworth Publishing Company.
2. Schultz, p. D. & Schultz, E. S. (1990). *Psychology and Industry today*. New York: Mac Millan Publishing Company.
3. Tang, T. L. P., & Gilbert, P. R. (1995). Attitudes toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress, and work-related attitudes. *Personality and Individual Differences*, 19, 327-332.
4. Tang, T. L. P. (1999). The Development of the New Money Ethic Scale: A Cross- Cultural Study (студија во тек во која учествува и авторот на оваа статија).
5. Tang, T. L. P., Sutarso, T., Tang, D. S.-H., Arocas-Luna (2001). Career Choise, Experience and Demographic Variables as related to Income, Money Ethic, Pay Equity Comparison and Pay Satisfaction. *Paper presented at the Shared Interest Track of 2001 Academy Management Conference in Washington, DC, August 5-8, 2001.*



Elisaveta SARDZOSKA

### **EMPIRICAL VERIFICATION OF THE CONSISTENCY THEORY**

An attempt was made in order to be verified formulations of the consistency theory among individual differences' theories in the area of work motivation. At the sample of 47 examinees engaged in shareholder's company "Jadran" –Negotino, with application of correlative-regression analysis, was testified the relationship and prediction of job satisfaction by postulated factors of work motivation as Self-Esteem, need for Achievement and Power as well as intrinsic motivation tendency. The first three factors of work motivation were confirmed whereas the theory has been extended by the finding that besides the intrinsic, for some individuals, more adequate is the extrinsic motivation expressed throughout money as a motivator despite non-financial and social rewards.

**Key Words:** consistency theory; self-esteem; achievement; power; intrinsic and extrinsic motivation; job satisfaction.