

Jasmina Knežević¹ : PREDIKTIVNOST OSOBINA EKSTRAVERZIJE, SAVESNOSTI I NEUROTICIZMA ZA RAZLIITE TIPOVE MOTIVACIJE ZA RAD

Visoka strukovna
škola za obrazovanje
vaspitača i trenera,
Subotica

Osnovni cilj ovog istraživanja bio je utvrđivanje prediktivnosti ekstraverzije, savesnosti i neuroticizma za različite tipove motivacije za rad prema teoriji samodeterminacije. Osobine ličnosti merene su upitnikom Velikih pet plus dva, dok su tipovi motivacije za rad utvrđeni putem Skale za ispitivanje motivacije za rad. Uzorak je prigodnog karaktera, a činili su ga prosvetni radnici, nastavnici osnovnih i srednjih škola iz gradske sredine (ukupno 230).

Na osnovu dobijenih rezultata može se zaključiti da osobine neuroticizam, ekstraverzija i savesnost značajno predviđaju sve tipove motivacije za rad, kao i amotivaciju ispitivanih nastavnika. Ekstraverzija značajno predviđa intrinzičku motivaciju podsticajem i ekstrinzičku motivaciju eksternom regulacijom. Savesnost značajno predviđa ekstrinzičku motivaciju introjkcijom, zatim, ekstrinzičku motivaciju identifikacijom i intrinzičku motivaciju saznanjem i podsticajem, dok je neuroticizam značajan prediktor nemotivisanosti za rad, ekstrinzičke motivacije eksternom regulacijom i ekstrinzičke motivacije introjkcijom.

Rezultati istraživanja predstavljaju doprinos razumevanju motivisanog radnog ponašanja uopšte, i postavljanju osnove za ispitivanje uticaja ličnosnih dispozicija na radnu motivaciju.

Ključne reči: motivacija za rad, osobine ličnosti, prosvetni radnici, Velikih pet plus dva, Teorija samodeterminacije

¹ Adresa autora:
jmknezevic@gmail.com

Primljeno: 07. 11. 2012.
Primljena korekcija:
04. 02. 2013.
Prihvaćeno za štampu:
14. 02. 2013.

Uvod

Teorija samodeterminacije u osnovi razlikuje dve vrste motivacije koje su u složenom interakcijskom odnosu; reč je o autonomnoj i kontrolisanoj motivaciji (Deci & Ryan, 2008). Autonomna motivacija podrazumeva samousmeravanje pojedinca, dok je kontrolisana motivacija pod uticajem spoljašnjih podsticaja, nagrađivanja i kažnjavanja. Teorija samodeterminacije (SDT) pretpostavlja postojanje kontinuuma između kontrolisanog i autonomnog ponašanja. Kontinuum opisuje stepen u kom je eksterna regulacija internalizovana; što je taj stepen viši, viši je i stepen autonomne ili intrinzične motivacije. Četiri tipa spoljašnje motivacije, koji se razlikuju prema stepenu autonomije i internalizacije, nalaze se na sredini kontinuuma. Internalizaciju opisuju tri procesa: introjeksija, identifikacija i integracija (Gagne & Deci, 2005).

Ekstrinzička motivacija koja je najmanje autonomna je eksterna regulacija. Ona se odnosi na motivaciju kaznama i potkrepljenjima i odgovara bihejviorističkom, skinerovskom objašnjenju aktivnosti (Skinner, 1969). Čovek nešto radi da bi izbegao kaznu ili obezbedio nagradu. Nakon eksterne, nalazi se introjektovana regulacija. Introjeksija predstavlja unutrašnju, ali još uvek kontrolisanu, regulaciju ponašanja u kojoj se pribegava određenom ponašanju da bi se izbegao osećaj krivice ili anksioznosti, ili da bi se postigao osećaj koji osnažuje ego, kao što je ponos (funkcija rada u pravcu postizanja samopoštovanja i vredne društvene pozicije).

Naredni stepen autonomije ponašanja odnosi se na regulaciju identifikacijom. Za razliku od introjeksije, internalizacija koja je zasnovana na procesu identifikacije, podrazumeva veću slobodu izbora, odlučivanja i volje jer je ponašanje u većoj meri kongruentno sa ličnim ciljevima i identitetom. Najveći stepen autonomije podrazumeva integrisana regulacija koja podrazumeva potpuno autonomno i voljno ekstrinzično motivisano ponašanje. Ova regulacija podrazumeva doživljaj da je ponašanje integrativan deo onoga što ličnost jeste, da proizilazi iz doživljaja vlastitog ja, pa je ono stoga i samodeterminisano. Integrisanu regulaciju ilustruju konstrukti kao što su zaokupljenost poslom (Lodahl & Kejner, 1965) i normativne i afektivne odanosti organizaciji (Allen & Meyer, 1996; Meyer & Allen, 1997).

Vallerand (Guay, Mageau, & Vallerand, 2003) smatra da je opravdano razlikovati tri tipa intrinzičke motivacije; to su motivacija za saznanjem, koja podrazumeva da pojedinac uživa u otkrivanju i učenju novih informacija, zatim, motivacija za ostvarenjem, koja se odnosi na uživanje u prevazilaženju sebe i svojih granica i motivacija da se doživi podsticaj, koja podrazumeva nadahnuće kroz obavljanje neke aktivnosti. Pretpostavljenu sedmofaktorsku strukturu motivacije koju čine pomenuta tri tipa intrinzičke motivacije, amotivacija, spoljašnja motivacija eksternom regulacijom, spoljašnja motivacija introjeksijom i spoljašnja motivacija identifikacijom, potvrdilo je nekoliko istraživanja (Guay, Mageau, & Vallerand, 2003).

Istraživanja na temu povezanosti motivacije i ličnosti nema mnogo. Jedan od glavnih razloga je taj što je pažnja istraživača više usmerena ka spoljašnjim podsticaji-

ma i faktorima koji mogu povećati motivaciju za rad. Stiče se utisak da se prećutno polazi od toga da je motivacija najvećim delom određena sredinskim činiocima i da je stoga promenljiva, te se može oblikovati. Zatim, tu su nekonzistentni rezultati istraživanja, kao i nedostatak teorijskog okvira na osnovu kojeg bi bilo moguće dati adekvatnu interpretaciju.

U literaturi se ipak može naći nekoliko istraživanja koja eksplicitno ili implicitno povezuju osobine ličnosti i motivaciju. Judge i Ilias (Judge & Ilias, 2002), na bazi meta-analičke studije dolaze do zaključka da tri osobine iz petofaktorskog modela, ekstraverzija, neuroticizam i savesnost, značajno predviđaju radnu motivaciju. Oni su pošli od tri modela radne motivacije (teorije postavljanja ciljeva, teorije očekivanja i teorije samoefikasnosti) i zaključili da je neuroticizam značajan negativan korelat radne motivacije kroz sva tri modela, dok je savesnost pozitivan korelat. Ekstraverzija se pokazala kao značajan prediktor radne motivacije, operacionalizovane kroz teoriju postavljanja ciljeva i teoriju samoefikasnosti. Opšti zaključak studije bio je da su pet osobina ličnosti značajni prediktori radne motivacije, sa prosečnim koeficijentom višestruke korelacije $R = .49$.

Značaj dimenzije Savesnost kao prediktora radnog ponašanja utvrđuju i Barrick i Mount (Barrick & Mount, 1991). Oni su kroz meta-analičku studiju zaključili da je Savesnost značajan prediktor uspeha na poslu kod svih profesija uključenih u studiju i na tri različita kriterijuma uspeha. Pomenućemo i istraživanje koje su realizovali Malouff, Schutte, Bauer i Mantelli (Malouff, Schutte, Bauer, & Mantelli, 1990), koje pokazuje da su osobe sa visokim skorovima na Neuroticizmu manje sklone postavljanju ciljeva i istrajnosti u njihovom ostvarivanju. Na značaj savesnosti i neuroticizma ukazuje i istraživanje koje su sprovedi Goodstein i Lanyon (Goodstein & Lanyon, 1999), u kom su se pomenute osobine pokazale kao značajni prediktori poslovnog uspeha.

Kada je reč o povezanosti osobina ličnosti i motivacije prema teoriji samodeterminacije, najviše istraživanja se odnosi na akademsku motivaciju i motivaciju uopšte. Clark i Schroth (Clark & Schroth, 2010), dolaze do opšteg zaključka da su sve osobine osim neuroticizma pozitivni korelati svih tipova motivacije. Takođe, rezultati pokazuju da pojedinci koji su ekstravertni, prijatni i savesni, mogu podjednako biti intrinzički motivisani znanjem, ali i ekstrinzički motivisani obavezama. Međutim, kada se posmatraju pojedinačni tipovi intrinzičke i ekstrinzičke motivacije, primećuju se razlike i u strukturi ličnosti. Tako je, npr. otvorenost ka iskustvu najznačajniji prediktor intrinzičke motivacije znanjem i podsticajem, dok je u predviđanju intrinzičke motivacije postignućem, najznačajnija osobina savesnost. Sa druge strane, savesnost nije značajan prediktor ekstrinzičke motivacije spoljašnjom regulacijom, dok ekstraverzija i prijatnost jesu.

Phillips, Abraham i Bond (Phillips, Abraham, & Bond, 2003), polazeći od tipologije motivacije slične tipologiji Deci i Ryan (Deci & Ryan, 2000), dobijaju da je neuroticizam povezan sa introjektovanom regulacijom, zatim da je motivacija

identifikacijom pozitivno povezana sa ekstraverzijom i savesnošću, a intrinzička motivacija sa savesnošću. Istraživanje koje su realizovali Kaufman, Agars i Lopes-Wagner (Kaufman, Agars, & Lopes-Wagner, 2008), je pokazalo da su pojedinci koji su intrinzički motivisani ekstravertni, prijatni, otvoreni ka iskustvu i savesni, dok su oni koji su ekstrinzički motivisani skloni neuroticizmu i takođe su ekstravertni. Ovi rezultati govore u prilog tome da su osobine ličnosti značajni korelati i prediktori motivacije uopšte, pa i motivacije za rad. Među osobinama ličnosti posebno se izdvajaju osobine ekstraverzija, neuroticizam i savesnost, koje se pokazuju značajnim u skoro svim istraživanjima. Pitanje osobina ličnosti posebno se nameće u postupcima profesionalne selekcije, odnosno, kada želimo da predvidimo određeni tip motivacije za rad na osnovu karakteristika pojedinaca koje se mogu proceniti nezavisno od radnog ambijenta.

Osnovni problem ovog istraživanja usmeren je na pitanje prediktivne vrednosti pomenutih osobina ličnosti: ekstraverzije, savesnosti i neuroticizma za različite tipove motivacije za rad. Dakle, ono što nas zanima jeste da li ekstraverzija, savesnost i neuroticizam mogu predviđati prisustvo različitih tipova motivacije za rad kod prosvetnih radnika. Očekuje se da savesnost i ekstraverzija pozitivno doprinose motivaciji za rad sa većim stepenom autoregulacije, a da je neuroticizam u negativnoj vezi sa motivacijom za rad sa većim stepenom autoregulacije.

Populacija prosvetnih radnika odabrana je s obzirom na sadržaj njihovog posla koji, po samoj svojoj prirodi, zahteva izraženu unutrašnju motivaciju. Forma, obim i osnovni sadržaj radnih aktivnosti prosvetnih radnika precizno su definisani aktima resornog ministarstva i određenim školskim procedurama, a proces praćenja realizacije administrativnih zadataka detaljno je razrađen. Međutim, sama realizacija radnih aktivnosti daje dovoljno prostora za individualno osmišljavanje, originalnost i kreativnost u radu, kao i za realizovanje dodatnih aktivnosti koje prosvetni radnik proceni opravdanim ili za koje je motivisan. Takođe, s obzirom da sredinski činioci i organizacijski kontekst mogu značajno oblikovati motivacioni proces i samim tim potencijalno moderirati odnos promenljivih, istraživanje motivacije za rad na populaciji prosvetnih radnika interesantno je i zbog toga što je kod njih mogućnost spoljnih oblika nagrađivanja i podsticaja smanjena u odnosu na druge profesije.

Metod

Uzorak i postupak

Uzorak je prigodnog karaktera, čine ga prosvetni radnici iz Subotice i Sremske Mitrovice – 230 nastavnika zaposlenih u osnovnim i srednjim školama. Kada je reč o polnoj strukturi, 50 ispitanika su muškog pola, što čini 22% uzorka, dok je većina ženskog pola – 180 ispitanika, odnosno 78%. Ispitanici su starosti od 24

do 57 godina. Uzorkom su obuhvaćeni zaposleni različite dužine radnog staža, od manje od godinu dana, do 35 godina. Najveći deo uzorka čine nastavnici i učitelji sa završenom visokom školom, a svega 6% ima završenu višu školu. Najveći broj ispitanika čine prosvetni radnici koji su tokom perioda oktobar–decembar 2011. godine pristupili redovnoj proceni psihofizičke podobnosti za rad sa decom koju vrše psiholozi Nacionalne službe za zapošljavanje. Takođe, jedan deo uzorka čine prosvetni radnici koji su upitnike popunjavali u okviru seminara koje organizuje Ministarstvo prosvete i nauke Republike Srbije. Ispitanici su svoj pristanak za učešće u istraživanju dali u pismenoj formi.

Instrumenti

U istraživanju su korišćena dva instrumenta. Jedan od njih je test ličnosti *Velikih pet plus dva* (VP+2: Smederevac, Mitrović i Čolović, 2010), koji predstavlja operacionalizaciju sedam osobina ličnosti: ekstraverzija, neuroticizam, savesnost, agresivnost, otvorenost, pozitivna valenca i negativna valenca. Test ličnosti *Velikih pet plus dva*, obuhvata 184 petostepene stavke Likertovog tipa. S obzirom da je osnovni problem istraživanja usmeren na prediktivnu vrednost tri osobine ličnosti, od pomenutih osobina ličnosti koje meri test *Velikih pet plus dva*, u istraživanju su korišćene tri: ekstraverzija, neuroticizam i savesnost.

Tipovi motivacije za rad prema teoriji samodeterminacije operacionalizovani su kroz *Skalu za ispitivanje motivacije za rad* (Mladenović, 2009). Skala se sastoji od 28 sedmostepenih stavki Likertovog tipa, koje su podeljene u sedam supskala predviđenih za merenje sledećih tipova motivacije: tri supskale se odnose na unutrašnju motivaciju za saznanjem, ostvarenjem i podsticajem (Guay, Mageau, & Vallerand, 2003), zatim tri na spoljašnju motivaciju identifikacijom, introjekcijom i spoljašnjom regulacijom i sedma na amotivaciju (u skladu sa teorijom SDT; Ryan & Deci, 2000). Svaka supskala se sastoji od četiri stavke. Mladenović (2009) je kreirala od već postojećih skala motivacije za sport i akademske motivacije (Briere, Vallerand, Blais, & Pelletier, 1995, prema Mladenović, 2009) koje su konstruisane prema teoriji SDT, koju je prevela i adaptirala u kontekst radne motivacije. Skorovi na skalama dobijeni su putem sumiranja stavki koje čine supskale.

Rezultati

Inicijalne analize

Na samom početku urađena je faktorska analiza Skale za ispitivanje motivacije za rad. Faktorskom analizom, tačnije, analizom glavnih komponenti sa kosouglom promax rotacijom, koristeći kriterijum jediničnog korena, izdvojeno je šest fakto-

ra koji zajedno objašnjavaju 64.63% varijanse. Nakon prve ekstrakcije, isključena je jedna stavka (broj 27: "Posao na sadašnjem radnom mestu radim zbog zadovoljstva koje osećam kada naiđem na problem i uspem da prevaziđem sebe."), zbog visine komunaliteta koji je ispod .4, tako da je u konačnu strukturu ušlo 27 stavki. Nazivi faktora sa procentom obuhvata varijanse dati su u Tabeli 1. U odnosu na originalnu skalu Guaya i saradnika (Guay et al., 2003), dva faktora – Intrinzička motivacija saznanjem i Intrinzička motivacija postignućem – spojila su se u jedan.

Tabela 1
Faktorska struktura Skale za ispitivanje motivacije za rad

Faktor	σ^2
Intrinzička motivacija saznanjem i postignućem	30.23%
Intrinzička motivacija podsticajem	12.99%
Ekstrinzička motivacija spoljašnjom regulacijom	6.72%
Ekstrinzička motivacija identifikacijom	5.64%
Amotivacija	4.69%
Ekstrinzička motivacija introjeksijom	4.36%

σ^2 – procenat objašnjene varijanse

Nakon definisanja faktora analizirana je pouzdanost supskala metodom interne konzistencije a na osnovu Cronbachovog koeficijenta pouzdanosti (α). Rezultati su prikazani u Tabeli 2.

Tabela 2
Pouzdanost supskala Skale za ispitivanje motivacije za rad

Tipovi motivacije	α	Broj stavki
Intrinzička motivacija saznanjem i postignućem	.90	7
Intrinzička motivacija podsticajem	.89	4
Ekstrinzička motivacija spoljašnjom regulacijom	.75	4
Ekstrinzička motivacija identifikacijom	.77	4
Amotivacija	.71	5
Ekstrinzička motivacija introjeksijom	.71	3

Vrednosti Cronbachovog koeficijenta pouzdanosti ukazuju na zadovoljavajuću pouzdanost supskala (pouzdanost svake supskale je iznad .7), pogotovo kada se uzme u obzir mali broj stavki unutar svake supskale. Prva supskala, koja meri intrinzičku motivaciju saznanjem i postignućem, ima najvišu pouzdanost, što je i

očekivano, s obzirom na to da ima najveći broj stavki. Najmanja pouzdanost zabeležena je na supskali koja meri amotivaciju.

Deskriptivna statistika

U Tabeli 3 prikazana je deskriptivna statistika koja se odnosi na vrste motivacije. Na osnovu aritmetičkih sredina, može se zaključiti da je na ispitivanom uzorku prosvetnih radnika najizraženija intrinzička motivacija podsticajem, zatim saznanjem i postignućem, dok je najmanje izražena amotivacija.

Tabela 3

Deskriptivna analiza tipova motivacije

Tip motivacije	AS	SD
Intrinzička motivacija saznanjem i postignućem	5.80	1.13
Intrinzička motivacija podsticajem	5.90	1.19
Ekstrinzička motivacija spoljašnjom regulacijom	3.30	1.44
Ekstrinzička motivacija identifikacijom	5.34	1.23
Amotivacija	1.94	1.03
Ekstrinzička motivacija introjektivom	4.58	1.69

Na osnovu prikazanih vrednosti može se zaključiti da je na ispitivanom uzorku prosvetnih radnika najzastupljenija intrinzička motivacija. Rezultati takođe pokazuju da aritmetičke sredine opadaju redom koji je u skladu sa kontinuumom nivoa autoregulisano ponašanja prema teoriji SDT (Deci & Ryan, 2000). Najviše je izražen najautentičniji tip intrinzičke motivacije koji podrazumeva uživanje i zadovoljstvo u samoj aktivnosti, dok je najmanje izražena amotivacija i ekstrinzička motivacija spoljašnjom regulacijom.

Da bi se utvrdilo da li i koliko osobine ličnosti ekstraverzija, savesnost i neuroticizam predviđaju i objašnjavaju različite tipove motivacije za rad, sprovedeno je šest višestrukih regresionih analiza, u kojima je kriterijum u svakoj bio drugi tip motivacije za rad. Rezultati su dati u Tabelama 4 i 5.

Na osnovu značajnosti koeficijenata višestruke regresione analize (Tabela 4) može se zaključiti da neuroticizam, ekstraverzija i savesnost značajno predviđaju svih šest vrsta motivacije.

Kada je reč o najautentičnijem tipu motivacije – intrinzičkoj motivaciji podsticajem, jedini značajan i pozitivan prediktor je osobina ekstraverzija (Tabela 5). Kod ekstrinzičke motivacije identifikacijom jedini značajan i to pozitivan prediktor je osobina savesnost.

Tabela 4
Predikcija osobina ličnosti za različite vrste motivacije

Kriterijumi	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>p</i>
Intrinzička motivacija saznanjem i postignućem	.35	.12	10.39	.000
Intrinzička motivacija podsticajem	.40	.16	14.67	.000
Ekstrinzička motivacija identifikacijom	.26	.07	5.53	.001
Ekstrinzička motivacija introjekcijom	.27	.07	5.84	.001
Ekstrinzička motivacija eksternom regulacijom	.26	.07	5.50	.001
Amotivacija	.34	.12	10.04	.000

Tabela 5
Parcijalni doprinosi prediktora za različite vrste motivacije

	IM 1	IM 2	EM 1	EM 2	EM 3	AM
Neuroticizam	.03	-.05	.07	.26**	.31**	.26**
Ekstraverzija	.17	.26**	.11	.14	.23*	-.09
Savesnost	.23*	.13	.22*	.22*	-.05	-.03

* $p < .05$; ** $p < .01$

Legenda: IM 1 – intrinzička motivacija saznanjem i postignućem; IM 2 – intrinzička motivacija podsticajem; EM 1 – ekstrinzička motivacija identifikacijom; EM 2 – ekstrinzička motivacija introjekcijom; EM 3 – ekstrinzička motivacija eksternom regulacijom; AM – amotivacija

Osobine ličnosti značajno predviđaju i ekstrinzičnu motivaciju introjekcijom. Toj predikciji doprinose neuroticizam i savesnost i to obe osobine kao pozitivni prediktori. Kada je reč o ekstrinzičkoj motivaciji eksternom regulacijom, pozitivni i značajni prediktori kriterijuma su neuroticizam i ekstraverzija. Osobine ličnosti predviđaju i amotivaciju za rad, ali se kao jedini značajan i pozitivan prediktor izdvojila osobina neuroticizam.

Diskusija

Na ispitivanom uzorku prosvetnih radnika najzastupljenija je intrinzička motivacija, što je u skladu sa samim sadržajem njihovog posla. Prosvetni radnici rade sa decom, a vaspitno-edukativni rad sa decom je osnovna svrha njihove radne aktivnosti.

Osobine ličnosti: neuroticizam, ekstraverzija i savesnost značajno predviđaju sve tipove motivacije za rad, kao i amotivaciju ispitivanog prosvetnog kadra. Kada je reč o konkretnim osobinama ličnosti, može se primetiti da je neuroticizam znača-

jan pozitivan prediktor nemotivisanosti za rad, ekstrinzičke motivacije eksternom regulacijom i ekstrinzičke motivacije introjeksijom. Dakle, reč je o odsustvu motivacije, kao i tipovima motivacije koji podrazumevaju veoma mali stepen autoregulacije ili potpuni nedostatak autoregulacije. Na osnovu rečenog, može se formirati pretpostavka da izražen neuroticizam na određeni način dispoziciono inhibira samoregulaciju radnog ponašanja kod ispitivanih prosvetnih radnika. Manifestacije neuroticizma koje uključuju: nesigurnost u sebe, stalni osećaj brige, napetosti, krivice itd., čini se da onemogućavaju pojedincu da internalizuje izvor motivisanog ponašanja. Sa druge strane, nizak skor na skali Neuroticizam ne predviđa da će pojedinac biti motivisan intrinzički. Preterana nereaktivnost i hladnokrvnost, kao odlike niskog skora na skali Neuroticizam (Smederevac i sar., 2010), nisu karakteristike koje doprinose intrinzičkoj motivaciji za rad.

Za razliku od amotivacije, čiji je jedini značajan prediktor neuroticizam, kod ekstrinzičke motivacije eksternom regulacijom, kao značajan prediktor se izdvaja i ekstraverzija. Kada se uzmu u obzir karakteristična mišljenja i ponašanja koja uključuje ekstravertnost, može se zaključiti da će ekstraverti u svojoj želji za prepoznavanjem i doživljavanjem pozitivnog afekta (koji se dalje manifestuje kroz povećan aktivitet i optimizam) biti usmereni ka podsticajima i potkrepljenjima koja dolaze spolja, a koje uključuje ovaj tip motivacije.

Kada je reč o ekstrinzičkoj motivaciji introjeksijom, pored Neuroticizma, značajan pozitivan prediktor je i savesnost. Ovaj tip motivacije podrazumeva da pojedinac pristupa aktivnosti sa ciljem da izbegne krivicu, stid ili anksioznost (Deci & Ryan, 1985). Osobe koje imaju izražen osećaj odgovornosti prema obavezama osećaju često stid ili anksioznost ukoliko obaveze ne ispune, što svakako može objasniti rezultate istraživanja koji govore da su savesnost i neuroticizam značajni prediktori ove vrste motivacije.

Za razliku od neuroticizma, koji najbolje predviđa motivaciju sa niskim stepenom samoregulacije, savesnost je najbolji prediktor autoregulisanog ponašanja. Osim pomenute ekstrinzičke motivacije introjeksijom, savesnost značajno predviđa i ekstrinzičku motivaciju identifikacijom i intrinzičku motivaciju saznanjem i postignućem, dok nije značajan prediktor intrinzičke motivacije podsticajem. Intrinzička motivacija podsticajem podrazumeva stvaranje autentičnog zadovoljstva tokom izvršavanja određene aktivnosti, odnosno, kod ove vrste motivacije aktivnost je sama po sebi cilj (Deci & Ryan, 1985). Kako pojedince sa izraženom savesnosti, između ostalog, karakteriše i odlaganje zadovoljstva radi obaveza (Smederevac i sar., 2010), može se pretpostaviti da bi izražena savesnost, posebno u radnom okruženju, rezultirala pre svega izvršavanjem važnih nego zanimljivih zadataka.

Intrinzičku motivaciju podsticajem značajno predviđa ekstraverzija, što se može objasniti sklonošću ekstravertnih osoba da se, u potrazi za uzbuđenjem i pozitiv-

nim afektom, uključuju u što više različitih i novih aktivnosti u kojima pronalaze zadovoljstvo i pokazuju veću radoznalost (Smederevac i sar., 2010).

Dobijeni rezultati idu u prilog nalazima Phillipisa, Abrahama i Bonda (Phillips, Abraham, & Bond, 2003), kao i Judge i Iliasa (Judge & Ilias, 2002), o Neuroticizmu kao značajnom negativnom korelatu radne motivacije i Savesnosti kao pozitivnom korelatu.

Povezanost osobina ekstraverzije, savesnosti i neuroticizma sa tipovima motivacije za rad može se objasniti analizom profesionalne uloge prosvetnih radnika i njihovog celokupnog profesionalnog konteksta. Naime, forma, obim i osnovni sadržaj radnih aktivnosti prosvetnih radnika precizno su definisani aktima resornog ministarstva i određenim školskim procedurama, a proces praćenja u realizaciji administrativnih zadataka detaljno je razrađen. Međutim, sama realizacija radnih aktivnosti daje dovoljno prostora za individualno osmišljavanje, originalnost i kreativnost u radu, kao i za realizovanje dodatnih aktivnosti koje prosvetni radnik proceni opravdanim ili za koje je motivisan. Dakle, unutar radne uloge prosvetnih radnika, nepropisano ali poželjno, radno ponašanje uključuje povećanu aktivnost, inicijativu, dinamiku, želju za novim izazovima i čitav set različitih ponašanja, što su sve okolnosti koje odgovaraju ekstravertnim osobama. Formalni, propisani deo radne uloge, koji, pre svega, zahteva posvećenost obavezama, sistematičnost, preciznost itd., svakako će pogodovati osobama kod kojih je izražena savesnost kao osobina ličnosti.

U takvoj konstelaciji profesionalnih faktora za očekivati je da će ličnosne dispozicije koje su kompatibilne sa zahtevima posla (savesnost i ekstraverzija) pozitivno doprinosti tipovima motivacije za rad sa većim stepenom autoregulacije (intrinzička motivacija i ekstrinzička motivacija identifikacijom), dok će uticaj osobine ličnosti koja nije kompatibilna sa zahtevima posla (neuroticizam) na radnu motivaciju uopšte i motivaciju sa većim stepenom autoregulacije biti negativan (ekstrinzička motivacija regulacijom i ekstrinzička motivacija introjeksijom).

Iako se u skladu sa dobijenim rezultatima može činiti da osobine ličnosti mogu dispoziciono podsticati ili ograničavati manifestaciju urođene i univerzalne tendencije ka intrinzičkoj motivaciji kod ispitivanih prosvetnih radnika, sa donošenjem zaključaka samo na osnovu rezultata korelacione i višestruke regresione analize svakako treba biti oprezan. Model osobina ličnosti koji je korišćen nastao je na bazi leksičke hipoteze, pa se nameće dilema da li bi za utvrđivanje ličnosnih dispozicija bio adekvatniji neki od psiho-bioloških modela koji ukazuju da su stabilne individualne razlike u ličnosti biološki predisponirane.

Faktor koji je mogao dovesti do ugrožavanja interne, ali i eksterne validnosti, tiče se uzorka ispitanika. Kao što je već pomenuto, reč je o manjem i prigodnom uzorku prosvetnih radnika, dominantno ženskog pola.

U daljim istraživanjima bilo bi zanimljivo pored ovih konstrukata uključiti sredinske i organizacijske činioce, ali i globalnu motivacionu orijentaciju kao personalnu dispo-

ziciju, koju teorija samodeterminacije u osnovi predviđa. Pored toga, bilo bi korisno sprovesti istraživanje i na drugim radnim populacijama, kako bi se ispitale razlike u relacijama konstrukata u odnosu na karakter delatnosti i organizacijske uslove.

Zaključak

Rezultati istraživanja ukazuju da su osobine ličnosti ekstraverzija, savesnost i neuroticizam značajni prediktori motivacije za rad kod prosvetnih radnika na ispitivanom uzorku.

Neuroticizam je najbolji prediktor onih tipova motivacije za rad koji podrazumevaju niži stepen autoregulacije, dok je savesnost prediktor onih koji su na višem stepenu autoregulacije. Kada je reč o predviđanju intrinzičke motivacije introjeksijom, koja se nalazi na sredini kontinuuma autoregulacije ponašanja prema teoriji samodeterminacije, obe ove osobine imaju ulogu značajnih prediktora (Ryan & Deci, 2000). Pored ekstraverzije, savesnost i neuroticizam su se pokazali kao najznačajniji korelati i kada je reč o drugim teorijama motivacije za rad (Judge & Ilias, 2002).

Ovi rezultati značajni su, pre svega, za procese profesionalne selekcije i klasifikacije prosvetnih radnika kada je potrebno predvideti određeni tip motivacije za rad i kada se predviđanje zasniva na proceni karakteristika pojedinaca koje se procenjuju nezavisno od radnog ambijenta.

Realizovano istraživanje predstavlja doprinos u objašnjavanju motivacije za rad prema teoriji samodeterminacije. Takođe, s obzirom na činjenicu da je teorija samodeterminacije svoju proveru dobijala, pre svega, putem laboratorijskih eksperimenata i terenskih studija u domenima koji su van rada i organizacije, ovo istraživanje je značajno jer daje argumentaciju za upotrebu SDT kao teorije motivacije za rad. Rezultati istraživanja predstavljaju doprinos i razumevanju motivisanog radnog ponašanja uopšte, i postavljanju osnove za ispitivanje uticaja ličnih dispozicija na radnu motivaciju.

Reference

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252–276.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26.
- Clark, M. H., & Schroth, C. A. (2010). Examining relationships between academic motivation and personality among college students. *Learning and Individual Differences*, 20, 19–24.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behaviour*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychologist, 49*, 182–185.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 331–362.
- Goodstein, L. D., & Lanyon, R. I. (1999). applications of personality assessment to the workplace: A review. *Journal of Business and Psychology, 13*, 291–322.
- Guay, F., Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). On the hierarchical Structure of self-determined motivation: A test of top-down, bottom-up, reciprocal and horizontal effects. *Personality and Social Psychology Bulletin, 29*, 992–1004.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 87*, 797–807.
- Kaufman, J. C., Agars, M. D., & Lopez-Wagner, M. C. (2008). The role of personality and motivation in predicting early college academic success in non-traditional students at a Hispanic-serving institution. *Learning and Individual Differences, 18*, 492–496.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology, 49*, 24–33.
- Malouff, J., Schutte, N., Bauer, M., & Mantelli, D. (1990). Development and evaluation of a measure of the tendency to be goal oriented. *Personality and Individual Differences, 11*, 1191–1200.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Mladenović, M. (2009). *Uticaj globalne motivacione orijentacije i percepcije bazičnih psihičkih potreba na motivaciju na rad*. (Neobjavljena doktorska disertacija). Filozofski fakultet, Beograd.
- Phillips, P., Abraham, C., & Bond, R. (2003). Personality, cognition, and university students' examination performance. *European Journal of Personality, 17*, 435–448.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist, 55*, 68–78.
- Skinner, B. F. (1969). *Nauka i ljudsko ponašanje*. Cetinje: Obod.
- Smederevac, S., Mitrović, D. i Čolović, P. (2010). *Velikih pet plus dva – primena i interpretacija*. Beograd: Centar za primenjenu psihologiju.

Jasmina KneževićPreschool Teacher
and Sport Trainer
High School, Subotica**PREDICTIVE VALUE OF PERSONALITY TRAITS—EXTRAVERSION, NEUROTICISM, AND CONSCIENTIOUSNESS –TO DIFFERENT TYPES OF WORK MOTIVATION**

The main goal of this study was to determine the predictive value of personality traits of extraversion, neuroticism, and conscientiousness to different types of work motivation, conceptualized based on the Self-Determination theory (SDT). Personality traits were measured with the Big Five plus Two questionnaire, while motivation types were determined using the Types of Work Motivation Scale. The sample ($N = 230$) was comprised of teachers in primary and secondary schools in urban areas. Results suggest that personality traits significantly predict all types of motivation, as well as amotivation of schools' teachers. Extraversion significantly predicted intrinsic motivation to experience stimulation and extrinsic motivation by regulation. Conscientiousness significantly predicted extrinsic motivation by introjection and identification as well as intrinsic motivation to know and to experience stimulation, while neuroticism was a significant predictor of the lack of work motivation, extrinsic motivation by external regulation and by introjection. Research results contribute to our understanding of motivated behavior in general, and set the basis for examining a contribution of personality dispositions to work motivation.

Keywords: work motivation, personality traits, school teachers, Big Five plus Two, Self-Determination Theory