



ТОМ

Тест за оценка на мотивационната ориентация

Laura Borgogni, Laura Petitta, Claudio Barbaranelli

Интерпретативен доклад

Име:

Код на теста:

WA5N9R4S

Дата на теста:

15/05/2020

Код на клиента:

Пол:

Мъж

Актуална информация

неутрално

ВЪВЕДЕНИЕ

Тестът за мотивационната ориентация (ТОМ) е самооценъчен въпросник, оценяващ четирите основни мотива, често определящи важни кариерни решения. Резултатите от него дават възможност да се определи към какво се стреми (или ще се стреми) даден индивид в своята работа, какви цели ще се опитва да постигне, какъв тип работни ситуации могат допълнително да го стимулират (и кои той ще се опитва да избягва), какви задачи ще му дадат възможност да прояви в най-пълна степен своите силни страни, как най-вероятно ще предпочете да се развие неговата кариера и т.н.

Тестът се базира върху теориите за потребностите на Маклеланд и за активацията на Бърлайн. Резултатите от десетки години изследвания на мотивационните ориентации показват, че в своята работа хората са стремят към постигане на една или повече от следните четири цели:

- *Постижения.* Хората, които са насочени към постижения се стремят да постигат високи резултатите в работата си и да доказват постоянно своя професионализъм, решавайки все по-сложни и отговорни проблеми;
- *Иновации.* Хората, които са насочени към иновации обичат разнообразието, новостите и промените. Те биха желали да имат възможност да експериментират с нови неща в работата си, да вървят по нови пътища, да обмислят алтернативни решения, да работят по няколко задачи едновременно и т.н.;
- *Лидерство.* Хората, които са насочени към лидерство имат амбицията да заемат ръководни позиции в своята работа. Те се стремят да координират и контролират дейността на другите, да оказват влияние, да дават насоки и да носят отговорността за резултатите от общата работа;
- *Отношения (афилиация).* Хората, които са насочени към изграждане на отношения, обичат да си сътрудничат и да работят в екип с другите. За тях е важно да изграждат и поддържат близки отношения със своите колеги.

Настоящият доклад е разделен на следните секции:

1. **Графично представяне на резултатите.** Резултатите от скалите на теста са представени в графичен и табличен вид.
2. **Аналитичен мотивационен профил.** Представени са резултатите по контролната скала на теста, които дават възможност да се оцени валидността на тестовия протокол.

ИЗПОЛЗВАНЕ НА ДОКЛАДА

Въпросът за мотивацията на даден индивид в работата е от особена важност, тъй като той дава възможност да се прогнозира предпочитанията му към различен тип професионални задачи и роли и да се планира неговото кариерно развитие. Тази информация е важна не само при първоначалния подбор на кандидати за работа, но и при по-нататъшни оценки на потенциала на вече наети служители.

Резултатите от ТОМ трябва да бъдат интерпретирани само от квалифицирани специалисти. Трябва да се има предвид, че настоящият доклад е генериран от компютърна програма и следователно представените в него тълкувания трябва да се използват само като предварителни хипотези, които по-нататък е нужно да бъдат потвърдени или отхвърлени на базата на информация, получена от други източници (например интервю, CV., атестационна оценка, референции и др.)

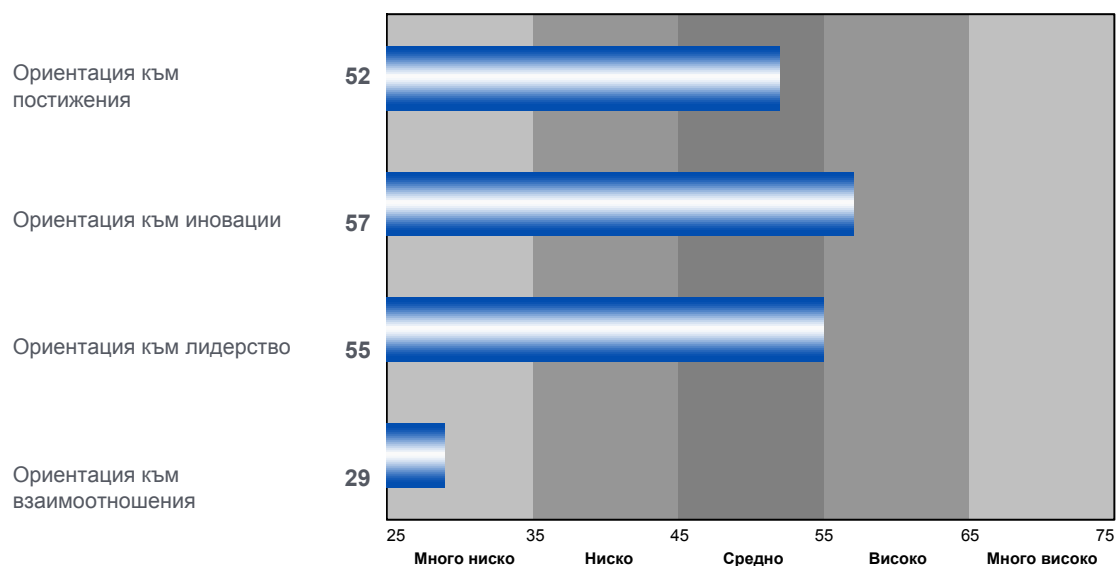
Също така е важно да се има предвид, че:

- резултатите от ТОМ се основават изключително върху преценки на изследваното лице за самото себе си и следователно не отразяват непременно начина, по който то бива възприемано от другите. Точността на тестовите резултати зависят както от честността и откровеността, с които даденият индивид е отговорил на въпросите, така и от точността на неговата самооценка;
- когато се описва дадена личност, не е възможно да се говори за „правилни“ или „неправилни“ черти или мотивационни ориентации, тъй като всеки мотивационен стил има своите специфични предимства и недостатъци. Със сигурност обаче можем да твърдим, че едни мотивационни тенденции подхождат по-добре от други при изпълнението на конкретни задачи, функции и задължения в работата;
- резултатите от ТОМ позволяват да се направи надеждна прогноза за поведението на даден човек в достатъчно широк кръг от ситуации.

Съдържанието на този доклад е поверително. Резултатите от оценяването с ТОМ трябва да се третираат като лични данни и да се съхраняват съгласно разпоредбите на Закона за защита на личните данни.

1. Графично представяне на резултатите

Резултат	Сурови точки	Стандартни точки
ОО (Ориентация към постижения)	82	52
OI (Ориентация към иновации)	81	57
OL (Ориентация към лидерство)	68	55
OR (Ориентация към взаимоотношения)	60	29



2. Аналитичен мотивационен профил

Профилът се характеризира с високи стойности по скали Ориентация към иновации и Ориентация към лидерство, средни стойности по скала Ориентация към постижения и ниски стойности по скала Ориентация към взаимоотношения.

Изследвани лица с висока **ОРИЕНТАЦИЯ КЪМ ИНОВАЦИИ** се чувстват силно привлечени от новостите и промяната на вече познатите им ситуации в работата. Те се реализират най-добре, когато имат възможност да се заемат с нови дейности и проекти. Любопитни са към всичко ново, към придобиването на различен опит, експериментирането и въвеждането на нови методи и технологии. Обичайните и рутинни задачи бързо ги пренасищат и те често предпочитат да работят по няколко задачи едновременно, дори това да е в ущърб на качеството. Понякога страхът им от инерцията и уседналостта е толкова силен, че са склонни да променят стабилни и добре работещи решения със съмнителни и непроверени новости. Дори когато работят по познати дейности или положения и от тях не се очаква да експериментират, те се опитват да измислят нови начини на изпълнение или да внесат някакви поправки в установеното, или гледат на нещата от различен ъгъл.

ОРИЕНТАЦИЯТА КЪМ ЛИДЕРСТВО е висока. Изследвани лица, получили резултати в този диапазон на скалата, се стремят да заемат лидерски роли в работата. Те обичат да вземат решения, които да влияят на дейността на другите и след това активно се заемат с това да ги убеждават и увличат в собствените си инициативи. При взаимодействия с останалите се стремят непременно да бъдат в центъра на вниманието и да налагат възгледите си. Понякога изпитват страх, че ако следват предложенията на другите или приемат чуждата гледна точка по въпросите, могат да попаднат в зависимост и затова са склонни априори да се противопоставят на идеите на другите.

Изследвано лице със среден резултат по скалата **ОРИЕНТАЦИЯ КЪМ ПОСТИЖЕНИЯ** не се стреми непременно да докаже способностите си, но все пак е склонно да търси подходящи случаи за професионална изява. По принцип е предпазливо при поемането на рискове и стремежът му да се постигне дадена трудна цел е почти толкова изразен, колкото и желанието му да избегне евентуален неуспех. Проявява умерена заинтересованост да преодолява трудности и да влага способностите си в тежки, амбициозни проекти. Невинаги е последователно в стремежа си да показва най-доброто от своя потенциал. Лицето приема благосклонно обратната информация за работата си, устойчиво е и в повечето случаи може да извлече полза дори от критика и негативни отзиви.

Изследвано лице, получило ниски резултати по скалата **ОРИЕНТАЦИЯ КЪМ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ**, не се интересува особено от отношенията си с колегите и осигуряването на тяхната подкрепа, нито пък от съвместната работа в екип. То си поставя цели, прави си планове и организира своята дейност, без да държи сметка за другите. Не се влияе от критиките и конфликтите в службата и не смята за важно да се интегрира с колегите си. Изглежда слабо обвързано с проблемите на другите и не се притеснява да

прави или казва неща, които биха могли да се окажат неприятни за останалите. Не се опитва да допринесе за положителния климат в работата и не е склонно да установява близки приятелски отношения.

Силни страни:

- Ориентация към новото и промените
- Склонно е да търси нови решения
- Доброволно поема отговорността за координирането
- Желание да въздейства на околните

Насоки за развитие:

- Склонно е да прилага директивен стил на лидерство и малко да обръща внимание на околните
- Склонно е да пренебрегва нуждите на другите
- Има склонност да изоставя започнатото при предизвикан интерес от нови стимули

Като заключение е нужно да се наблегне на факта, че някои характеристики, често споменавани като насоки за развитие, в определени ситуации или в контекста на работата могат да бъдат интерпретирани по-скоро като положителни.

Например, в спешни ситуации или в ситуации на силен стрес (наближаващи крайни срокове, липса на ресурси и др.) това, че лицето пренебрегва някои аспекти на междуличностните взаимоотношения за да може да се концентрира изключително върху дейността си може да доведе до адекватното разрешаване на проблема и до превръщането на въпросната тактика в печеливша.

Матрицата на отговори

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	6	2	5	3	7	4	3	5	5	6	5	7	5	8	5	9	7	10	7
11	5	12	5	13	3	14	3	15	5	16	7	17	6	18	7	19	6	20	3
21	2	22	5	23	6	24	3	25	5	26	5	27	6	28	4	29	3	30	6
31	5	32	5	33	3	34	5	35	7	36	5	37	5	38	5	39	3	40	6
41	5	42	5	43	5	44	5	45	5	46	3	47	3	48	3	49	3	50	5
51	7	52	5	53	5	54	3	55	3	56	3	57	7	58	5	59	7	60	5
61	6	62	3	63	6	64	1	65	5	66	7	67	5	68	7	69	5	70	7