



ТОМ

Тест за мотивационна ориентация

Laura Borgogni, Laura Petitta, Claudio Barbaranelli

Интерпретативен доклад

ИМЕ/ID

КОД НА ТЕСТА

665882

ДАТА НА ИЗСЛЕДВАНЕ

2024-01-02

КОД НА КЛИЕНТА

ПОЛ

Жена

ВЪЗРАСТ

33

НИВО НА ЗАВЪРШЕНО
ОБРАЗОВАНИЕ

Магистърска степен

СИТУАЦИЯ ПРИ ПОПЪЛВАНЕТО
НА ВЪПРОСНИКА



Лични данни

ДЪРЖАВА НА МЕСТОЖИТЕЛСТВО	България
ПРОФЕСИЯ	Наето лице
СЕКТОР	Друго
ОРГАНИЗАЦИОННО НИВО	Служител/експерт/специалист
ПРОФЕСИОНАЛНА ОБЛАСТ	Маркетинг
ТРУДОВ СТАЖ (ГОДИНИ)	10
БРОЙ РЪКОВОДЕНИ СЛУЖИТЕЛИ	
РАЗМЕР НА ПРЕДПРИЯТИЕТО	Средно (<250 служители)
ГОДИШЕН ОБОРОТ	Без информация



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 резултати 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 изградят и поддържат близки отношения със своите колеги.

Настоящият доклад е разделен на следните секции:

- 1. Графичен профил.** Резултатите от скалите на теста са представени в графичен и табличен вид.
- 2. Аналитичен мотивационен профил.** Представява интерпретативен анализ на резултатите по теста и представя цялостния мотивационен профил на изследваното лице.



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.

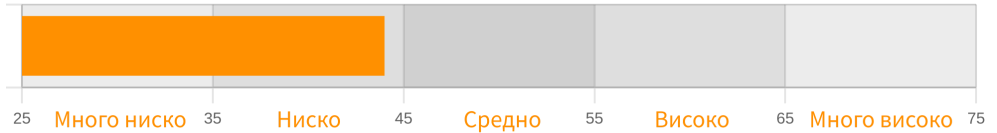
Съдържанието на този доклад е поверително. Резултатите от оценяването с ТОМ трябва да се третираат като лични данни и да се съхраняват съгласно разпоредбите на Закона за защита на личните данни.



1. Графичен профил

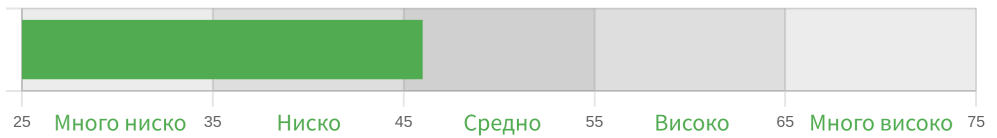
Ориентация към постижения

Т точки
44



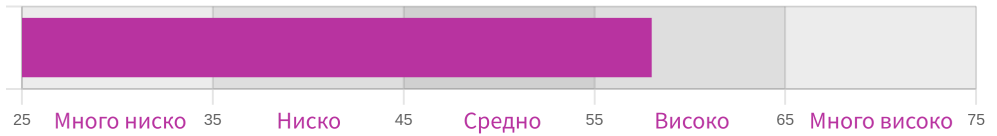
Ориентация към иновации

Т точки
46



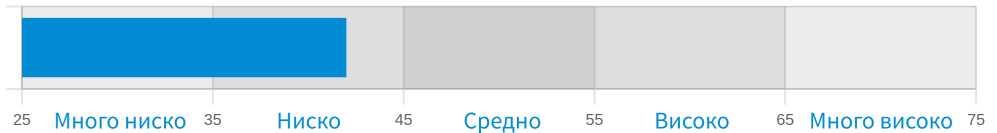
Ориентация към лидерство

Т точки
58



Ориентация към взаимоотношения

Т точки
42

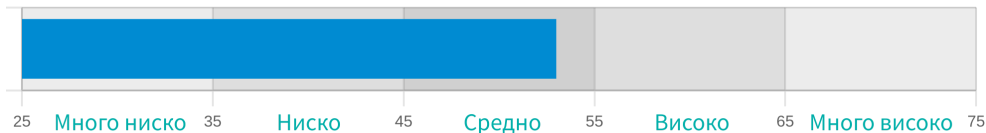


2. Аналитичен мотивационен профил

Социална желателност

T точки

53



Профилът на получените оценки показва средни стойности в социалната желателност, което указва, че изследваното лице се е представило такова, каквато е, и не се е опитвало да манипулира своя облик нито в положителна, нито в отрицателна посока.



3. Аналитичен мотивационен профил

Профилът на лицето показва високи стойности по скала Ориентация към лидерство, придружени от средни стойности по скала Ориентация към иновации. Резултатите по скали Ориентация към постижения и Ориентация към взаимоотношения са ниски.

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.

Средните резултати по скалата ОРИЕНТАЦИЯ КЪМ ИНОВАЦИИ показват, че лицето има балансирано отношение към новостите в работата – понякога то само се опитва да намери различни алтернативи на обичайните и традиционни подходи, а друг път се съпротивлява на промените, чувствайки се комфортно с рутинното и утвърденото. Не може да се каже нито че е силно заинтересовано от промените, нито че е силно привързано към познатото и обичайното. Дори когато се чувства преситено от еднообразието и решава да експериментира, то е особено последователно в проявяването на тази си наклонност.

Изследвано лице с ниски резултати по скала ОРИЕНТАЦИЯ КЪМ ПОСТИЖЕНИЯ предпочита дейности, в които няма особени трудности и които не изискват големи усилия. Изглежда слабо заинтересовано от това да дава най-доброто от себе си във всяка ситуация или да разкрива напълно собствения си потенциал В работата си то не е склонно да се подлага на изпитание, вероятно поради страх от провал или поради недостатъчно желание да поема рискове, или големи отговорности. Трудно се ангажира в преследване на престижни и амбициозни цели, особено когато това изисква прекомерни усилия и жертви. Наред с това, то предпочита да избягва и всякаква форма на оценяване на постигнатите резултати или да получава обратната информация за работата си. Не проявява интерес да се ангажира в дейностите, които са от особена важност за организацията.

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:

- С удоволствие влиза в ролята на координатор
- интересува се от нуждите на околните

Насоки за развитие:



- Не се интересува от вземането на активно участие в реализирането на проекти
- Не се интересува от подкрепата на околните 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.



#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R		
001	5	002	5	003	6	004	6	005	6	006	5	007	2	008	5	009	6	010	6
011	5	012	5	013	5	014	5	015	6	016	5	017	3	018	3	019	5	020	5
021	3	022	5	023	5	024	5	025	6	026	3	027	5	028	6	029	3	030	5
031	5	032	6	033	6	034	5	035	5	036	6	037	5	038	5	039	3	040	5
041	3	042	5	043	5	044	3	045	7	046	2	047	5	048	6	049	3	050	6
051	5	052	5	053	4	054	6	055	5	056	3	057	5	058	5	059	6	060	6
061	7	062	6	063	6	064	6	065	7	066	5	067	6	068	6	069	5	070	6

