

Raport de evaluare psihologică IM (new)

Psiholog examinator **Ticu Constantin**

Persoană evaluată **Adrian Manolache, bărbat, 28 ani, programator**

Scopul evaluării **Evaluare**



Cuprins

1. Descriere inventar
2. Profil sintetic
3. Caracteristici dominante
4. Analiză pe factori
5. Indicatori statistici
6. Concluzii finale

1. Descriere inventar

Chestionarul I.M. (*Implicare Motivațională*) evaluează implicarea motivațională, definită prin preferințele sau tendințele unei persoane de a fi atrasă de anumite tipuri de obiective motivaționale (*egocentrice, instrumentale, internaliste, sociale* etc.) sau de a fi motivată de anumite tipuri de recompense (*plăcere, recompensă, provocare, recunoaștere* etc.). (Constantin et al., 2008)

Chestionarul I.M. (new) a fost construit după modelul teoretic propus de Beauvais și Scholl (1999). În urma analizei marilor teorii "clasice" ale motivației, cei doi autori reunesc și rezumă motivațiile umane descrise în diferite modele teoretice la 5 mari dimensiuni, propunând un cadru conceptual unic al motivației umane. În chestionarul I.M. au fost operaționalizate primele 4 dimensiuni din acest model sintetic, cele referitoare la **orientarea motivațională** sau **direcția implicării motivaționale** (*intrinsic process motivation; instrumental motivation; external self concept-based motivation și internal self concept-based motivation*). Într-un chestionar independent (SPM - *Scala Persistenței Motivaționale*) a fost operaționalizată și detaliată cea de a cincea dimensiune, cea referitoare la **forța sau perseverența** în urmărirea unui scop motivațional (*goal internalisation*).

Chestionarul I.M. (new) permite evaluarea acelor **forțe sau motive psihologice care provocă sau mobilizează individul în a se angaja într-un comportament dat**:

- **implicare egocentrică** (preferințe pentru sarcini plăcute/ preferate, fără presiuni externe);
- **implicare socială** (preferințe pentru validare externă, recunoaștere și feedback social);
- **implicare internalistă** (preferințe pentru provocare, sarcini dificile și auto-validare);
- **implicare instrumentală** (preferințe pentru recompense concrete, materiale sau ierarhice).

Prin combinarea cele patru seturi de dimensiuni bipolare este posibilă identificarea scorurilor subiecților la alte două scale motivaționale:

o **motivație intrinsecă** (*implicare egocentrică și implicare internalistă*; preferințe pentru motivații interne, cele care derivă din curiozitatea, provocarea și plăcerea realizării, în sine, a unei activități.);

o **motivație extrinsecă** (*implicare internalistă și implicare instrumentală*; preferințe pentru motivații contextuale/ externe, derivând din calitatea recompenselor, avantajelor sau aprecierilor primite din partea celorlalți.

Chestionarul I.M. (new) este construit și validat pe populația românească și face referire predominant la situații profesionale, la contextul motivațional al muncii, fiind astfel un foarte bun instrument pentru analiza motivației în context organizațional.

2. Profil sintetic

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

MOTIVAȚIE INTRINSECĂ

Motivat(ă) de factorii psihologici interni, cei care derivă din curiozitatea, provocarea și plăcerea realizării, în sine, a unei activități. Își stabilește și urmărește mai degrabă obiective și standarde personale, decât colective și nu depinde prea mult de recompensele organizaționale sau de feedback-ul primit din partea celorlalți.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Motivat de PLĂCERE

Pasionat(ă) de ceea ce face, excelând în activități particulare, punctuale; este greu de implicat în activități din afara ariei de interes.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Motivat de PROVOCARE

Caută provocările și evită rutina, fiind motivat(ă) de sarcinile noi și interesante, cele care stârnesc curiozitatea, ambiția sau nevoia de auto-depășire.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

MOTIVAȚIE EXTRINSECĂ

Motivat(ă) de factori contextuali externi, cei derivând din calitatea recompenselor, beneficiilor sau aprecierilor primite de la ceilalți. Se străduiește să fie în acord cu așteptările celor din jur, urmărind, mai degrabă obiective și standarde colective decât personale, recunoașterea sau recompensele organizaționale fiind principalii indicatori de validare a efortului personal.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Motivat de RECUNOAȘTERE

Preocupat(ă) de părerea celor din jur și de obținerea aprecierii lor, este atras(ă) de activitățile cu vizibilitate socială și impact colectiv.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Motivat de RECOMPENSĂ

Interesat(ă) de câștigul obținut, se implică și persistă doar dacă are certitudinea că va obține avantaje financiare, materiale sau ierarhice.

3. Caracteristici dominante

În urma completării chestionarului IM (new) au fost identificate următoarele caracteristici dominante în profilul psihologic al persoanei evaluate:

Motivat(ă) de factorii psihologici interni, cei care derivă din curiozitatea, provocarea și plăcerea realizării, în sine, a unei activități. (*MOTIVAȚIE INTRINSECĂ*)

Caută provocările și evită rutina, fiind motivat(ă) de sarcinile noi și interesante, cele care îi stârnesc curiozitatea, ambiția sau nevoie de auto-depășire. (*Motivat de PROVOCARE*)

Interesat(ă) de câștigul obținut, se implică și persistă doar dacă are certitudinea că va obține anumite avantaje financiare, materiale sau ierarhice. (*Motivat de RECOMPENSĂ*)

4. Analiză pe factori

MOTIVAȚIE INTRINSECĂ



MOTIVAȚIE INTRINSECĂ: Persoanele cu scoruri mari la "motivație intrinsecă" sunt motivate, în principal, de FACTORII INTERNI, cei care derivă din curiozitatea, provocarea și plăcerea realizării, în sine, a unei activități. Ele caută activitățile și sarcinile interesante, cele care le stârnesc interesul, ambiția sau pasiunea, testându-și aptitudinile sau dezvoltându-și noi competențe, în acord cu un domeniu principal de interes. Aceste persoane își stabilesc și urmăresc mai degrabă obiective și standarde personale, decât colective și nu depind prea mult de feedback-ul sau încurajările primite din partea celorlalți. Pentru aceste persoane, primează motivațiile interne și validarea personală a succesului sau reușitei personale și nu recunoașterea sau recompensele organizaționale.

Avantaje: independent(ă), pasionat(ă) de ceea ce face, găsește resurse interne pentru motivarea profesională.

Riscuri: egocentric(ă), interesat(ă) în foarte mică măsură de feedback-ul colectiv și de condiționarea organizațională.

PLĂCERE - implicare hedonistă



Motivat de PLĂCERE: Persoanele cu scoruri mari la "implicare hedonistă" sunt motivate, în principal, de PLĂCERE, de satisfacția de a lucra la ceva anume, de a face ceea ce le place cel mai mult. Pasionate de sarcini sau activități particulare, punctuale, evită alte activități (care li se par plictisitoare) și caută mereu activități preferate, pe placul lor. Pasiunea lor pentru anumite sarcini nu se transferă și la alte sarcini complementare, astfel de persoane fiind dispuse mai degrabă să abandoneze decât să realizeze, pe termen lung, activități care nu le sunt pe plac. Preferând să lucreze în tihnă, la sarcini care le aduc o satisfacție ridicată, caută mereu să aibă libertate și independență în acțiune.

Avantaje: pasionat(ă) de ceea ce face, expert(ă) pe un domeniu îngust de specializare, poate depune efort susținut pe termen lung.

Riscuri: greu de implicat în activități din afara ariei de interes; se plictisește ușor sau abandonează sarcinile care nu îi fac plăcere.

PROVOCARE - implicare internalistă



Motivat de PROVOCARE: Persoanele cu scoruri mari la "implicarea internalistă" sunt motivate în special de PROVOCARE, preferând sarcinile noi și interesante, cele care le stârnesc curiozitatea sau ambiția. Vin mereu cu idei și soluții inovatoare la diferite probleme profesionale, implicându-se în activități noi, dificile și interesante ca finalitate. Fiind motivate de curiozitate și de nevoia de a-și testa și dezvolta competențele, se focalizează mai degrabă pe atingerea unor obiective și standarde personale, decât pe obiectivele și standardele de grup/ colective. Nefiind atrase de rutină sau de sarcinile pe care le-au mai rezolvat, ele tind să ignore sau să amâne astfel de sarcini.

Avantaje: inovativ(ă) și curios(oasă), se adaptează cu ușurință la noi solicitări; caută noi responsabilități și este interesat(ă) de autodepășire și dezvoltare profesională.

Riscuri: evită rutina, se disipează în prea multe inițiative, întârzie în respectarea termenilor și riscă să nu mai finalizeze proiectele începute.

MOTIVAȚIE EXTRINSECĂ



MOTIVAȚIE EXTRINSECĂ: Persoanele cu scoruri mari la "motivație extrinsecă" sunt motivate în principal de FACTORII EXTERNI, cei care țin de recunoașterea sau recompensele sociale/ organizaționale. Aceste persoane sunt atrase de activități în care le pot demonstra celorlalți dedicarea sau competențele personale sau în urma cărora pot obține recompense, avantaje sau gratificații consistente. Ele se străduiesc să fie în acord cu așteptările celor din jur, urmărind, mai degrabă obiective și standarde colective decât personale. La aceste persoane tind să primeze recunoașterea sau recompensele organizaționale ca indicatori externi de validare a succesului sau reușitei personale și nu motivațiile interne sau autoaprecierea.

Avantaje: pragmatic(ă) și conformist(ă), reacționează bine la provocările și stimulentele organizaționale.

Riscuri: dependent(ă) de feedback sau de recompensă, fără pasiune, ușor de demotivat și vulnerabil(ă) la stres.

RECUNOAȘTERE - implicare socială

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Motivat de RECUNOAȘTERE: Persoanele cu scoruri mari la "implicarea socială" sunt motivate mai ales de RECUNOAȘTERE, de confirmarea publică a calităților sau realizărilor personale. Ele caută aprecierea sau simpatia colegilor sau șefilor, se implică în activități prin care pot să îi ajute pe ceilalți sau prin care pot să obțină recunoaștere din partea lor. Buni coechipieri, sunt atrase mai degrabă de sarcini colective și sunt dispuse la acte de voluntariat și efort suplimentar, atât timp cât reușesc să-i mulțumească sau să îi impresioneze pe cei cu care lucrează.

Dependente de recunoașterea și aprecierea celorlalți, pot fi ușor manipulate sau influențate de opinia sau interesele celorlalți.

Avantaje: bun coechipier(ă), loial(ă) grupului și implicat(ă) social; nonconflictual(ă), dispus(ă) la efort în interes colectiv.

Riscuri: dependent(ă) de părerea celor din jur, neîncrezător(oare) în forțele proprii, ușor de manipulat sau cedează ușor sub presiunea grupului.

RECOMPENSĂ - implicare instrumentală

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Motivat de RECOMPENSĂ: Persoanele cu scoruri mari la "implicarea instrumentală" sunt motivate în primul rând de RECOMPENSĂ, de posibilitatea de a obține anumite avantaje financiare, materiale sau ierarhice. Pentru ele, satisfacția derivă din câștigul obținut, fie că se referă la cel concret (salariu, bonus, facilități materiale) fie la cel strategic (a fi apreciat de șefi, a obține atribuții profesionale, a cultiva relații avantajoase, etc.). Aceste persoane depun efort și se implică în sarcini suplimentare numai dacă știu ce vor câștiga în mod concret în urma realizării acestora, declarându-se mulțumite de treaba făcută atunci când sunt bine recompensate pentru efortul lor.

Avantaje: realist(ă) și pragmatic(ă), respectă angajamentele și înțelegerile făcute.

Riscuri: individualist(ă), centrat(ă) pe sine și pe obiectivele proprii, poate ignora sau leza interesele de grup.

6. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziile parțiale.

Data: 9 noiembrie 2018

Psiholog practicant: