

TM v7

Chestionarul Trebuițelor Motivaționale[©] (descriere sintetică/ pentru cercetare)

Copyright CONSTANTIN Ticu

tconst@uaic.ro

(004) 0744 643 467

Descriere TM₇

Chestionarul TM ("Trebuițe **M**otivaționale") vizează surprinderea principalelor **trebuițe/ nevoi motivaționale**, cele care stau la baza motivațiilor și deciziilor profesionale. Sunt vizate nevoile/ trebuințele descrise inițial în piramida lui A. H. Maslow (1943) confirmate și re-operaționalizate în modele propuse de C.P. Alderfer (1969), D. McClelland (1970), L. Kohlberg (1971), R. M. Ryan & E. L. Deci (2001) E. de Jager Meezenbroek (2012) sau S. B. Kaufman (2018).

Pe lângă *trebuițele de subzistență* (fiziologice și de securitate) care ar sta la baza piramidei trebuințelor, următoarele trei trebuințe evaluate în Chestionarul TM - *trebuițele de apartenență*, *cele legate de expertiză* și *cele vizând nevoia de conducere* - au fost redefinite și operaționalizate în Self Determination Theory sub forma nevoilor de relaționare, competență și autonomie (Ryan & Deci, 2001).

Chiar dacă nu au fost formulate explicit în modelul lui A. H. Maslow, în Chestionarul TM sunt introduse și trebuințe din categoria celor superioare: *nevoia de moralitate* și *nevoia de spiritualitate*. Trebuițele de moralitate au fost operaționalizate în TM pornind de la o re-interpretarea modelului lui Kohlberg (1971) propusă de Black și Reynolds în 2016 (Black & Reynolds, 2016), în timp ce, pentru operaționalizarea *trebuițelor de spiritualitate*, am pornit de la insight-urile formulate de E. de Jager Meezenbroek în 2012 (de Jager Meezenbroek & all, 2012), în urma analizei scalelor consacrate de evaluare a acestei nevoi superioare. Pentru operaționalizarea nevoii de autorealizare (actualizare de sine) am ținut cont atât descrierea propusă de Maslow, A. H. (1943), cât și de redefinirea aceluiași concept propusă S. B. Kaufman în 2018 (Kaufman, 2018).

Chestionarului TM conține 56 de itemi formulați sub forma unor afirmații legate de activitatea profesională, persoanele evaluate fiind solicitate să evalueze, pe o scală în cinci trepte - de la "Niciodată adevărat" (1) până la "Întotdeauna adevărat" (5) - în ce măsură sunt adevărate pentru ele acele afirmații.

Raportarea evaluărilor individuale la etalonul specific categoriei de gen și de vârstă, permite identificarea profilului psihologic individual și trebuințele/ nevoile bazale dominante la persoana evaluată.

Rezultatele obținute cu ajutorul chestionarului TM pot fi deosebit de utile atât pentru activitățile de selecție profesională cât și pentru cele de consiliere pentru dezvoltare personală sau managementul carierei profesionale.

FACTORII TM₇

Factorul Subzistență.

(–) Nevoi de siguranță reduse: Nu este preocupat de nevoile de subzistență și siguranța zilei de mâine, preferând să acționeze fără a se gândi prea mult la viitor. Locul de muncă în caută după alte criterii decât stabilitatea, certitudinea sau un salariu cu care să acopere cheltuielile. Mesele regulate și odihna nu sunt esențiale pentru el/ea și muncește pentru alte scopuri decât hrana zilnică și locuință. De la un loc de muncă caută și altceva decât de stabilitate și certitudine și nu este preocupat de siguranța zilei de mâine sau problemele de sănătate.

(+) Nevoi de siguranță ridicate: Preocupat de nevoile de subzistență, își dorește să facă economii pentru „zile negre”, planificând riguros salariul și fiind rezervat cu privire la viitor. Preferă o slujbă în care să se simtă în siguranță și să aibă un salariu cu care să își poată acoperi cheltuielile. Mesele regulate și odihna sunt esențiale pentru el/ea și muncește în primul rând, pentru hrana zilnică și locuință. Este mereu preocupat de stabilitate, de siguranța zilei de mâine și de starea de sănătate.

Factorul Apartenență.

(–) Nevoi de relaționare reduse: Nu are nevoie de un loc de muncă cu accent pe armonie și colaborare, având o nevoie nevoia redusă de relaționare. Pentru el/ ea nu este esențial să lucreze într-un colectiv unit și unde să se simtă bine, în armonie cu colegii săi. Preferă sarcinile profesionale individuale, ne fiind dependent(ă) de interacțiunile cu ceilalți. se străduie să mențină o atmosfera plăcută în grupul cu care lucrează și participă cu entuziasm și la întâlnirile colegilor din afara locului de muncă. Ar evita un loc de muncă cu multe provocări și un colectiv competitiv, mai ales dacă pot apărea tensiuni sau conflicte.

(+) Nevoi de relaționare ridicate: Are nevoie de un loc de muncă într-un colectiv unit și armonios, satisfăcându-și astfel nevoia mare de relaționare. Își dorește să lucreze într-un loc în care să se simtă bine alături de colegii săi, colegii să îi fie ca o doua familie. Preferă sarcinile profesionale care presupun munca în echipa, interacțiunea cu ceilalți, se străduie să mențină o atmosfera plăcută în grupul cu care lucrează și participă cu entuziasm și la întâlnirile colegilor din afara locului de muncă. Ar evita un loc de muncă cu multe provocări și un colectiv competitiv, mai ales dacă pot apărea tensiuni sau conflicte.

Factorul Expertiză.

(–) Nevoi de competență reduse: Nu își dorește să fie considerat un expert în domeniul său de activitate, cu nevoie înalte de afirmare a competenței personale. Urmărirea noutăților profesionale și aprofundarea cunoștințelor în domeniul în care lucrează nu sunt prioritare pentru el/ea și nu simte nevoia de a depăși nivelul de competență a celorlalți. Mai puțin atent(ă) la oportunități de perfecționare profesională evită situațiile în care să fie nevoit „să își testeze” competențele. Este convins(ă) că își poate face treaba fără a-și cunoaște în detaliu atribuțiile, nu urmărește realizarea lor cu maximum de competență și nu își dorește să îi fie solicitată opinia atunci când apar probleme profesionale importante.

(+) Nevoi de competență ridicate: Vrea să fie perceput(ă) ca fiind unul dintre experții în domeniul său de activitate, având o nevoie mare de competență. Este interesat(ă) de noutățile profesionale și de aprofundarea cunoștințelor în domeniul în care lucrează. Simte nevoia de a depăși nivelul de competență sau expertiză al celorlalți, folosește noi oportunități de perfecționare profesională sau caută situații în care „să își testeze” competențele. Consideră că trebuie să-și îndeplinească cu maximum de competență și de corectitudine atribuțiile și își dorește să fie solicitat ori de câte ori apare o problemă profesională importantă.

Factorul Conducere.

(–) Nevoi de autonomie reduse: Nu caută o mai mare autonomia profesională și nici nu vrea să demonstreze că poate fi un bun lider sau manager. Nu își dorește noi responsabilități profesionale și nu este tentat să preia inițiativa atunci când sunt necesare anumite schimbări colective. Este discret, participând fără a-și promova ideile personale în organizarea activităților colective. Îți dorește sarcini și proceduri clare referitoare la modul în trebuie făcute lucrurile și evită asumarea unor proiecte profesionale, cu miză sau eventualitatea inițierii și conducerii unei afaceri proprii.

(+) Nevoi de autonomie ridicată: Își dorește să aibă mai multă autonomie profesională sau să demonstreze că poate fi un bun lider sau manager. Își asumă noi responsabilități profesionale și preia inițiativa atunci când sunt necesare anumite schimbări colective, stimulându-i pe ceilalți sau promovându-și ideile în organizarea activităților colective. Vrea să fie cel/ cea care decide cum trebuie făcute lucrurile, își asumă riscul realizării unor proiecte profesionale importante, cu miză sau inițierii și conducerii unei afaceri proprii.

Factorul Moralitate.

(–) Nevoi de corectitudine reduse: Este dispus(ă) să încalce micile principii sau "prejudecați" morale, pentru a reuși și nu-i pasă prea mult dacă ceilalți se supără sau au de suferit. Consideră că a minți sau a trișa uneori, este absolut normal dacă nu exagerezi sau nu o faci prea des. Crede că, dacă ai de pierdut, nu merită să fii corect, și să nu merită să faci bine dacă nimeni nu o recunoaște. Duce la îndeplinire o decizie profesională, chiar dacă știe că nu este una corectă, morală.

(+) Nevoi de corectitudine ridicate: Respectă cu strictețe regulile și principiile morale, fiind importante pentru el/ea să fie mereu corect și onest cu ceilalți. A minți sau a trișa uneori consideră că sunt conduite de ne-acceptat și crede că merită să fii corect chiar dacă ai de suferit și să faci bine chiar dacă nu este recunoscut. În competiția cu ceilalți nu trece peste principiile morale, chiar dacă are de pierdut și refuză să ducă la îndeplinire decizii profesionale pe care le consideră imorale.

Factorul Spiritualitate.

(–) Nevoi de transcendență reduse: Mai puțin preocupat de dezvoltarea sa spirituală, nu investește timp, bani și efort pentru aceasta, considerându-l "un moft prea puțin util". Mai puțin interesat să testeze sau să practice tehnici de introspecție și relaxare, nu alocă prea mult timp și credit informațiilor despre spiritualitate și dezvoltarea spirituală. Nu își pune des întrebări existențiale și nu mizează pe persistența spiritului dincolo de lumea materială sau de acest tip, spiritualitatea ne fiind o parte importantă a identității sale personale.

(+) Nevoi de transcendență ridicate: Preocupat de dezvoltarea sa spirituală, o parte importantă a identității sale personale, investește timp, bani și efort pentru aceasta. Caută să se îmbogățească spiritual testând sau practicând diferite tehnici de introspecție și relaxare, căutând materiale despre spiritualitate și dezvoltarea spirituală. Crede în persistența spiritului dincolo de lumea materială, spiritualitatea fiind o parte importantă a identității sale personale. Își pune adesea întrebări existențiale, spiritualitatea fiind o parte importantă a identității sale personale.

Factorul Autorealizare.

(–) Nevoi de autoîmplinire reduse: Mai puțin preocupat de dezvoltarea sa spirituală, nu investește timp, bani și efort pentru aceasta, considerându-l ”un moft prea puțin util”. Mai puțin interesat să testeze sau să practice tehnici de introspecție și relaxare, nu alocă prea mult timp și credit informațiilor despre spiritualitate și dezvoltarea spirituală. Nu își pune des întrebări existențiale și nu mizează pe persistența spiritului dincolo de lumea materială sau de acest tip, spiritualitatea ne fiind o parte importantă a identității sale personale.

(+) Nevoi de autoîmplinire ridicate: Tinzând spre autorealizare, preocupat ideea de a avea un scop nobil în viață, se străduiește să își atingă pe deplin potențialul personal. Se acceptă așa cum este și nu își pierde încrederea indiferent de încercările prin care trece. Tânjește după stări sau experiențe prin care să se simtă conectat(ă) cu lumea și universul și simte frecvent nevoia de a-și exprima recunoștința pentru ceea ce este. Simt nevoia de a-i ajuta pe ceilalți indiferent de situația în care se află și caută deseori în sine creativitatea și spiritul liber al copilăriei.

ÎNREGISTRARE DATE TM₇

Pentru scorare manuală & cercetare

1. Se creează o bază de date în care fiecare item al chestionarului TM se definește ca o variabilă numerică cu rădăcina TM (TM1, TM2, TM3 TM30) la care se adaugă variabilele socio-demografice.
2. În baza de date, pentru toți itemii, se introduc valorile pe scale ale răspunsurilor oferite de fiecare subiect (în foarte mică măsură = 0, în mică măsură = 1, în măsură medie = 2, în mare măsură = 3, în foarte mare măsură = 4).
3. După introducerea în baza de date a valorilor bifate pe chestionar și salvarea bazei de date (“Nume_bazadateTM_0.sav”) se verifică corectitudinea datelor introduse pentru identificarea eventualelor erori de înregistrare (11, în loc de 1; 22 în loc de 2 etc.) În SPSS se pot verifica prin: *Analyze - Descriptive statistics – Frequencies, Minimum si Maximum*).
4. În aceeași bază de date se introduc și valorile la celelalte probe psihologice sau alte variabile luate în calcul în designul de cercetare și se calculează scorurile pe factori la acest probe psihologice/ variabile.
5. Se trimite baza de date corect completată la adresa tconst@uaic.ro solicitând verificarea consistenței interne și calcularea scorurilor pe factori.

Pentru scorare automată & generare profil psihologic

Chestionarul TM poate fi aplicat și în format electronic (on-line), prin invitații e-mail trimise de pe platforma **PsihoProfile** (www.psihoprofile.ro). Detaliile succinte referitoare la utilizarea PsihoProfile se găsesc la adresa <https://goo.gl/4vXNfY> sau pe pagina web <http://www.psihoprofile.ro/Public/Viitorul>.

Dacă se dorește aplicarea chestionarului în format imprimat (creion-hârtie) și înregistrarea ulterioară în baza de date PsihoProfile (alături de chestionarele aplicate on-line), după logarea pe PsihoProfile,

În secțiunea *EVALUARE - Aplică chestionare – (selectează) TM - Introdu răspunsuri*, pot fi introduse datele de pe chestionarele aplicate în varianta imprimată.

La finalul cercetării (după aplicarea/ înregistrarea tuturor chestionarelor), pentru a avea acces la baza de date cu toate chestionarele completate (on-line - introduse automat sau imprimat - introduse manual), se va trimite un e-mail la adresa tconst@uaic.ro pentru a solicita baza de date, precizând: *Numele si prenumele studentului/ cercetătorului* (clientului PsihoProfile, cel care a oferit spre completare chestionarul), *Denumirea chestionarului/ chestionarelor aplicate*, intervalul în care au fost culese datele și numărul aproximativ de persoane evaluate. Ca răspuns la acest e-mail se va primi o bază de date în format Excel sau SPSS cu toate chestionarele completate (itemi și scoruri pe factori).

Citare utilizare TM₇

Descriere instrument

(de introdus în secțiunea *Metodologia / Designul cercetării: Instrumente utilizate*)

Chestionarul TM (Trebunțe Motivaționale) vizează surprinderea principalelor trebunțe/ nevoi motivaționale, cele care stau la baza motivațiilor și deciziilor profesionale. Sunt vizate nevoile/ trebunțele descrise inițial în piramida lui A. H. Maslow (1943) confirmate și re-operaționalizate în modele propuse de C.P. Alderfer (1969), D. McClelland (1970), R. M. Ryan & E. L. Deci, (2001) E. de Jager Meezenbroek (2012) sau S. B. Kaufman (2018). Chestionarului TM conține 56 de itemi și permite identificarea a șapte trebunțe/ nevoi bazale, trebunțe de: subzistență (securitate), apartenență (relaționare), expertiză (competență); conducere (autonomie), moralitate (corectitudine), spiritualitate (transcendență) și autorealizare (actualizare de sine).

Pentru citare:

Constantin T., (2023), *Operationalization and pre-testing of a basic needs assessment questionnaire (TM7 Questionnaire)* (manuscris)