



PSIDIUM
ONLINE TESZTEK

Business Motivators

A riport címzettje

Minta Péter
2011. június 30.

A riport tartalma:

Bevezetés
Önképzés
Eredményesség
Irányítás
Önkifejezés
Segítés
Elvhűség
Grafikus profil
Business Motivators kerék

A riportot készítette:
Psidium Onlineteszték
Budapest, HU
www.psidium.hu
szilvia.kozak@psidium.hu

Business Motivators - Bevezető

Az ún. motivátorok tanult attitűdök és vélekedések egy adott gyűjteményét takarják. Arról szolgáltatnak információt, hogy mely motivációk a legfontosabbak aktuálisan az egyén számára. Számos attitűd és vélekedés létezik. A riport azon motivációs aspektusokkal kapcsolatban nyújt visszajelzést, amelyeket eredetileg Edward Spranger azonosított, majd a későbbiekben Gordon W. Allport és Philip E. Vernon kutatásai egészítették ki. A motivátorokat mind egyéni, mind pedig szervezeti szinten egyaránt szerepet játszanak a célok felállításában, a vezetésfejlesztésben, a csapatépítésben, a döntéshozatalban és egyéb területeken egyaránt. A kutatási eredmények szerint a motivációk rugalmasak és idővel változnak. Ez a fajta flexibilitás végső soron lehetőséget teremt az egyén számára a szervezet motivációs rendszeréhez való alkalmazkodásra.

Ebben a modellben hat motivátort különböztetünk meg: 1. (Önképzés) 2. (Önkifejezés) 3. (Eredményesség) 4. (Irányítás) 5. (Segítés) 6. (Elvhűség). A motivátorok erőssége ugyanúgy mérhető és számszerűsíthető, mint a viselkedése. A személyes motivációkat egy 100 pontos, százalékos skála segítségével ábrázoljuk.

Egy motivátor erősségét az határozza meg, hogy a személy milyen mértékű fontosságot tulajdonít neki. A motivátorok rugalmasak és gyakran változnak a karrierút és az élet során, ahogy az egyén élethelyzete változik.

Minél közelebb van az egyén motivátor-szintje a normál átlaghoz, annál könnyebb az egyénnek megértenie és elfogadnia más szinten álló motivátorokat. Ezzel szemben, minél távolabb van egy motivátor pontszáma az átlagtól, annál nagyobb érzelmi bevonódás jellemzi az egyént az adott motivátor vonatkozásában. Amennyiben egy motivátor az 50%-os tartomány alatt helyezkedik el, az nem feltétlenül jelenti azt, hogy nem fontos az egyén számára, csupán azt jelzi, az jelenleg kevésbé fontos. Az emberek gyakran nehezen képesek a sajátjuktól eltérő motivációval rendelkező embereket megérteni.

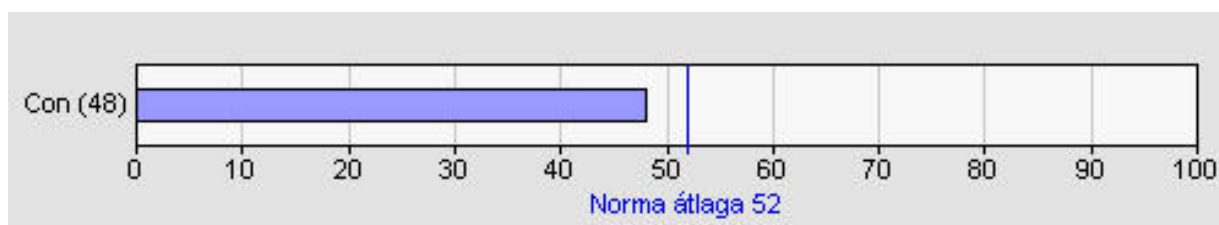
A motivátorok megmutatják, hogy mit tart egy személy fontosnak. Ezek azok, amik megelégedettséggel, és a sikeresség érzésével töltik el az embert. A motivációk segítenek megérteni viselkedésünk rejtett mélységű dimenzióit és betekintést engednek abba, hogy "mit, miért teszünk". A pszichológusok gyakran emlegetik úgy a motivációkat, mint viselkedésünk irányítóit.

MEGJEGYZÉS: Amennyiben a riport munkahelyi kiválasztás során kerül alkalmazásra, fontos tudni, hogy a riport nem arra lett kialakítva, hogy bárkit is egy adott pozícióba történő felvételre vagy elutasításra javasoljon. Abban nyújthat segítséget a kiválasztási interjút lebonyolító szakembereknek, hogy megfelelő interjúkérdéseket alakítsanak ki a jelölt személyére szabva. A végső döntés nem alapulhat pusztán ezen a riporton, vagy más hasonló riporton! Ezt a riportot és minden más kiválasztási riportot a hatályban lévő jogszabályokkal összhangban szabad csak alkalmazni.

Azon személyek, akiknél ez a motiváció meghatározó, elsősorban az adatokra és tényekre koncentrálnak. Objektívek és kritikusak, igyekeznek elkülöníteni a személyes véleményt a tényektől. Az érvelések logikai felépítése az, ami érdekli őket. Ezek a személyek kutatás és ellenőrzés révén rendszerezik és osztályozzák a felhalmozott tudásukat. Számukra gyakran többet jelentenek a tervek és koncepciók, mint maguk az emberek, vagyis náluk az emberi tényező, a társas kapcsolatok inkább háttérbe szorulnak.

Azon személyek, akiknél ez a motiváció kevésbé meghatározó, inkább személyes vélemények alapján gondolkodnak, nem pedig a tényekhez ragaszkodva. Inkább megérzéseikre hallgatnak és nem igazán érzik szükségét, hogy a dolgokat elmélyülten tanulmányozzák vagy vizsgálgassák. Hajlamosak arra, hogy mások véleményét készpénznek vegyék, és inkább az emberek érzéseivel foglalkoznak, nem pedig az objektív, tényszerű adatokkal.

Önképzés

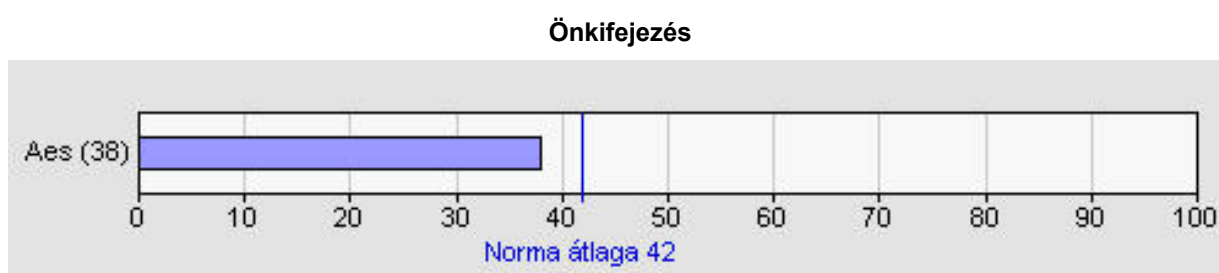


Péter pontszámai arra utalnak, hogy tudás iránti vágya projektről-projektre fokozódik. Ha érdeklődik egy adott terület iránt, és a siker eléréséhez szükség van arra, hogy vizsgálódjon ebben a témában, akkor mindent meg is fog tenni azért, hogy az összes fellelhető tudást megszerezze. Amennyiben az adott téma nem érdekli, akkor Péter hajlamos a megérzéseire és a gyakorlati tapasztalataira hagyatkozni. Ilyenkor gyakran a könnyen megszerezhető forrásokból származó információkra támaszkodik.

- 1) Könnyen érthető módon képes előadni a megszerzett információkat.
- 2) A problémák megoldásának érdekében egyesíti kutatási képességét mind megérzéseivel, mind pedig személyes tapasztalataival.
- 3) Számos forrásból származó általános információt mérlegel, mielőtt döntést hoz.
- 4) A problémák megoldásban felhasználja üzleti tapasztalatait.

Akiknél az Önkifejezés motiváció meghatározó jelentőségű, azok hajlamosak jobban odafigyelni a környezetükre. Szépérzékük kiterjed a színekre, formákra, szimmetriára. Mindez azonban nem jelenti feltétlenül azt, hogy ezen személyek kreatívak lennének, vagy művészi tehetséggel rendelkeznének. Azt a környezetet kedvelik, mely számukra esztétikailag vonzó, valamint azokat az ember alkotta tárgyakat, melyek mentálisan és emocionálisan is stimuláló hatással vannak rájuk.

Akiknél ez a motiváció kevésbé meghatározó, azok inkább gyakorlatiasak, és nem feltétlenül érdekli őket a forma, a funkció és a művészi szépség. Környezetüket elfogadják olyannak amilyen, és nem fontos számukra, hogy változtassanak rajta. A dolgokat hasznosságuk és használhatóságuk alapján értékelik.

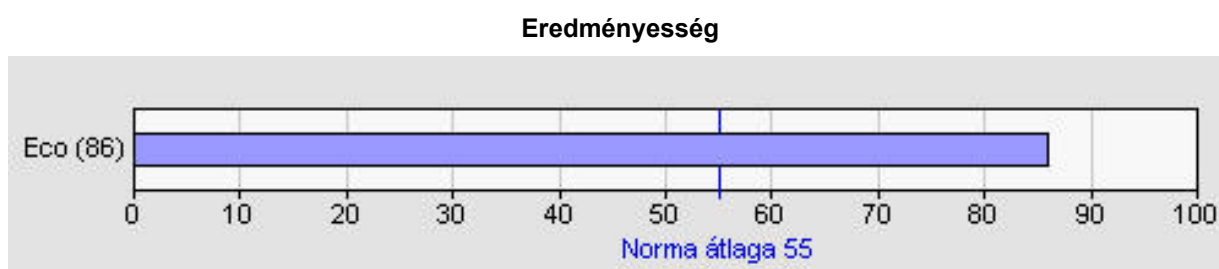


Péter az üzleti világot gyakorlatias és átlátható módon szemléli. Általában kedveli a prezentációkhoz szükséges eszközöket, termékeket és szereti, ha mások rendezettnek és hatásosnak tartják környezetét. Ugyanakkor legtöbbször ezt nem azért teszi, mert érzékeny környezete iránt, hanem mert így versenylőnyre tehet szert másokkal szemben. Péter tud kreatív is lenni, de általában csak azon problémák megoldás során használja ki ezt a képességét, melyek révén lényegi eredmények érhetőek el. Péter számára fontosak a kiegyensúlyozott kapcsolatok, mert ez tudja a csoport sikereit növelni. Általában az összetett problémákat kisebb alap egységekre bontja le, és nem igazán törődik a rendezettséggel, a formával sem a művészi megjelenítéssel. Ahhoz, hogy teljesnek érezze magát, nincsen szüksége harmóniára, sem pedig természetes egyensúlyra. Habár nem igazán motiválják az esztétikailag vonzó tárgyak, mégis lehet a művészetnek olyan speciális része, mely érdekli őt.

- 1) Péter keresi azokat a gyakorlati megoldásokat, melyek új termékek vagy szolgáltatások kifejlesztéséhez vezetnek.
- 2) Péter hatékonyan tud dolgozni nem teljesen ideális környezetben is.
- 3) Különbséget tesz az észlelt és a valóságos között.
- 4) Péter a józan eszére hallgat, hogy megvalósítható következtetésekre jusson.

Akiknél erős ez a motiváció, azok közös jellemzője, hogy gazdaságosságot helyezik előtérbe és a haszon megszerzésére törekednek. Az érdekli őket, ami az üzleti életben hasznosnak bizonyul gyártás, marketing és profitszerzés szempontjából. Üzleti környezetben éheznek a pozitív eredményekre és a profitra. Rendkívül motiváltak az anyagi haszon megszerzésére.

Akiknél ez a motiváció alacsonyabb szintű, azokat nem igazán érdekli a vagyon, illetve az anyagi természetű dolgok felhalmozása. Nem ezeket tekintik a sikeresség mércéjének. Munkájukkal egy elfogadható megélhetési színvonalat szeretnének biztosítani maguknak. Az ilyen motivációjú embereket az üzleti szférában leginkább a szolgáltatói és támogatói területek foglalkoztatják.

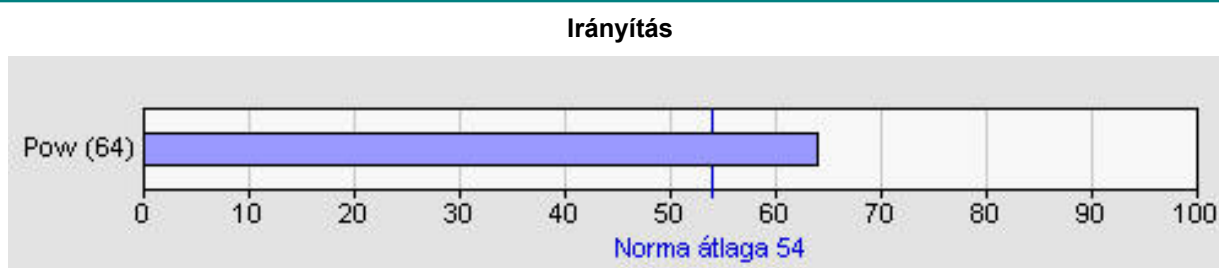


Péter munkája során az erőforrások hatékony kontrollja és menedzsmentje révén kedvező pénzügyi eredményeket igyekszik elérni. Mielőtt belevágná egy projektbe mérlegeli a potenciális pénzügyi befektetést és nyereséget. Könnyen elveszti érdeklődését az olyan projektek iránt, melyek nem hoznak akkora profitot, mint amit elvárna. Az érdekli, hogy a tőkefelhalmozódást hogyan lehetne újra befektetni vagy hogyan lehet a hosszú távú pénzügyi célokat biztosítani. Péter számára az anyagi jóllét biztonságot és tiszteletreméltóságot jelent. Péter hajlandó megfizetni a befektetett munka árát a pénzügyi siker és biztonság elérésének érdekében. Nagyon erős késztetést érez a pénzügyi siker és biztonság elérésére és ezért akár személyes kapcsolataiban vagy életének egyéb területein is képes kockázatot vállalni. Folyamatosan fejleszti azon képességét, amely révén pénzt szerezhet. Ez nemcsak a jelenre, hanem a jövőre is vonatkozik, az eddig megszerzett vagyon megőrzése mellett. Fő célja a pénzügyi csapások és összeomlások elkerülése.

- 1) Péter minden idejét és energiáját a gazdasági nyereség elérésére fordítja.
- 2) Péter gazdasági és pénzügyi célokra orientált.
- 3) A haszon maximalizálására törekszik.
- 4) Hatékonyan használja fel a gazdasági erőforrásokat.

Akiknél ez a motiváció meghatározó jelentőségű, élvezik, ha személyes befolyással lehetnek másokra, illetve ha hatalmi pozícióban lehetnek, ami egyúttal a vezetői szereppel járó kockázatok felvállalását is jelenti. Olyan hatáskörrel akarnak rendelkezni, mely magában foglalja az irányítást, a menedzsment funkciók ellátását és a vele járó felelősségét is. Azokat a materiális dolgokat különösen kedvelik, melyek sikereikről és eredményeikről tanúskodnak. Ezeket az embereket a versenyszellem hajtja, az hogy ők legyenek az elsők, a leginkább tiszteletreméltóbbak egy adott területen, így az üzleti életben is.

Akiknél ez a motiváció kisebb jelentőségű, azok úgy érzik, hogy a hatalom és a tekintély nem éri meg azt a sok kellemetlenséget, amivel mindezek megszerzése jár. Óvatosság jellemzi őket a vezetői szereppel együtt járó kockázatokkal szemben. Érdeemes megjegyezni, hogy ezek a személyek inkább a háttérben végzik a munkájukat és az tölti el őket meglelégedéssel, ha a közös szervezeti sikerekhez ők maguk is hozzájárulhatnak. A munkájukért, teljesítményükért járó nyilvános elismerésre nem vágnak.

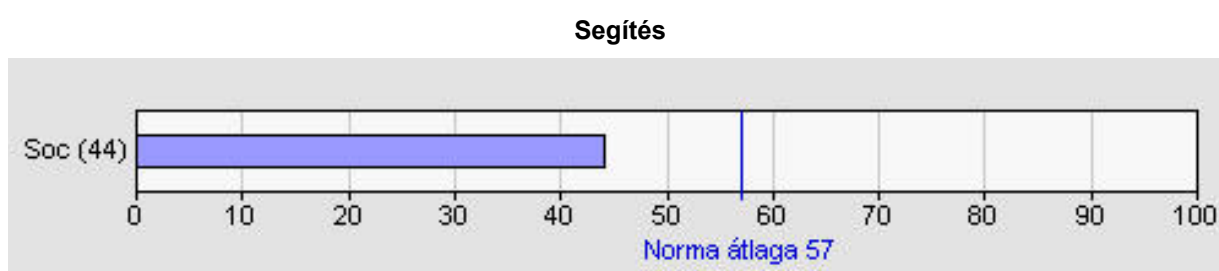


Péter számára nem jelent gondot, ha másokat kell vezetnie. A vezetői szerep elégedettséggel tölti el. Hajlandó még több erőfeszítést tenni, csak azért, hogy felettese vagy az általa fontosnak tartott emberek elismerését kivívja. Szeret a reflektorfényben lenni, és kedveli az eredmények elérésével együtt járó anyagi javakat. Az üzleti életben az motiválja, hogy a versenyben ő legyen az első, vagy a legnagyobb tiszteletnek örvendő. Idejét és energiáját annak szenteli, hogy a külsőleg kitűzött célokat és eredményeket elérje. Szereti ha a mindennapi üzleti életben tökéletesen uralja a helyzetet és az embereket. Péter független egyén, és ahhoz hogy kifejtse véleményét és elképzeléseit nincs szüksége bátorításra vagy támogatásra.

- 1) Magabiztosságot, tekintélyt és lelkesedést sugall.
- 2) Meghatározza a célokat, és terveket dolgoz ki, hogy hogyan lehet azokat elérni.
- 3) Készséggel vállalja a vezetői feladatokat.
- 4) Hajlandó nehéz, vagy nem túl népszerű döntéseket is hozni.

Azok, akiknél ez a motiváció meghatározó jelentőségű, őszintén törődnek másokkal. Úgy gondolják, hogy egyenlő esélyeket kell biztosítani mindenki számára, mert ez erősíti az adott szervezetet. Igyekeznek mások boldogulását elősegíteni. Fontos számukra a társadalmi igazságosság, szeretik az alapján megkülönböztetni magukat másoktól, hogy ők megpróbálnak segíteni a kevésbé szerencséseken.

Azokat, akiknél ez a motiváció kevésbé meghatározó, nem igazán érdekli mások boldogulása. Úgy gondolják, hogy egy szervezetnek nem kötelessége az egyes embereket segíteni. Hisznek abban, hogy mindenki azt kapja, amit megérdemel. Ezek az emberek úgy vélik, hogy a siker kulcsa a még nagyobb erőfeszítés és a kemény munka. Segítenek, de csak akkor, ha úgy látják, hogy a másik már önerejéből nem tud segíteni magán.



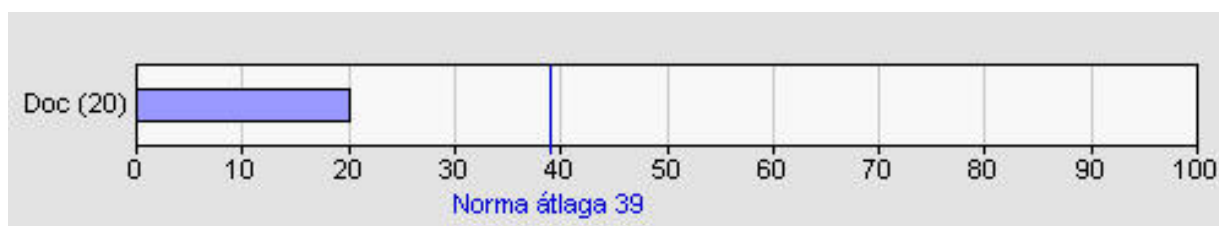
Péter átlagosan érdeklődik az embereket érintő szervezeti ügyek iránt. Nem feltétlenül szeretne, az olyan kezdeményezések élére állni, mint például a sokféleség támogatását, a szervezeti kultúrát érintő programok, vagy bármilyen más csoportok pozitív megkülönböztetését támogató programok. Ugyanakkor nem ellenzi azokat a programokat, melyek mások számára segítséget nyújtanak, ezért elfogadja azokat a méltányos kezdeményezéseket, melyek a munkatársak munkahelyi jólétét támogatják. Gyakran hangoztatja, hogy ezen kezdeményezésekkel kapcsolatban mindig a józan észre érdemes hallgatni. Törődik másokkal, de nagyon megfontolja, hogy kit támogasson anyagilag, vagy kire áldozza saját idejét és energiáját.

- 1) Azon fáradozik, hogy elkerülje azokat a személyes bonyodalmakat, melyek változékony kimenetelű szervezeti ügyekhez kapcsolódnak.
- 2) Péter általában a józan észére hallgat.
- 3) Képes az emberi és a teljesítménybeli problémák között egyensúlyt teremteni.
- 4) Megfontoltan osztja be az idejét.

Akiknél ez a motiváció meghatározó jelentőségű, tradíciókra és szokásokra épülő erős vélekedérendszerrel rendelkeznek. A dolgokat morális és filozófiai nézőpontból szemlélik. Életüket és munkájukat szintén ezen elfogadott elvek és normák szerint vezetik, és rendszerint hagyománytisztelőknek is tűnnek.

Azok, akiknél ezen motiváció kevésbé meghatározó, általában független gondolkodók és nem hagyománytisztelők. Szívesebben döntenek előírások, tradíciók, szokások figyelembevétele nélkül. Szeretik, ha mások szemében non-konformistának tűnnek, akik nem akarják másokra erőltetni saját elveiket és nézeteiket.

Elvhűség

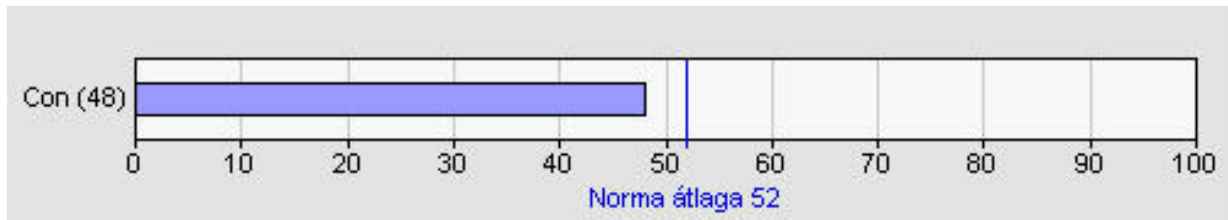


Péter nem ragaszkodik egyetlen vezérelvhez vagy filozófiai rendszerhez sem, és nem egy kialakult gondolkodásmód szerint cselekszik. Megkérdőjelezi az elfogadott eljárásokat és hagyományokat, miközben az üzleti problémák megoldásához folyamatosan új megközelítésmódokat keres. Nagyfokú rugalmasságot, újszerű és képzeletgazdag gondolkodást tanúsít az általa keresett nem hagyományos megoldások fejlesztésében. A már kialakult szabályoktól és szokásoktól független döntéseket akar hozni. Péter odafigyel az új lehetőségekre, technikákra és nézetekre, miközben azon fáradozik, hogy újabb és jobb munkavégzési módszereket találjon. Szeretné kipróbálni az olyan üzleti szemléletmódokat, mint például a Six Sigma, az MBO, a Derming & Drucker.

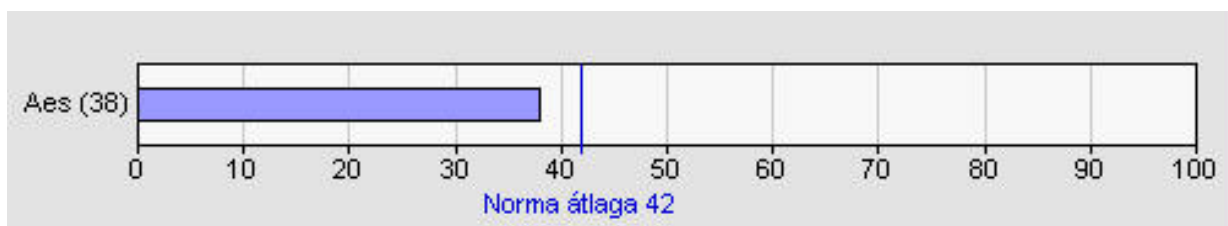
- 1) Magabiztos és leleményes a megoldások elérésében.
- 2) Mások feltevéseinek vizsgálatára sok forrást igénybe vesz.
- 3) Nem hisz abban, hogy valami vagy "fekete" vagy "fehér".
- 4) A józan eszt használja, hogy megvalósítható megoldásokat találjon.

A hat motivációt százalékos grafikonok segítségével ábrázoltuk, melyeknél minden skála 0-100 közötti értéktartománnyal rendelkezik. A válaszok alapján az egyes motivációk grafikonjai aszerint vannak rangsorolva, hogy jelenleg melyek a legfontosabbak az Ön számára.

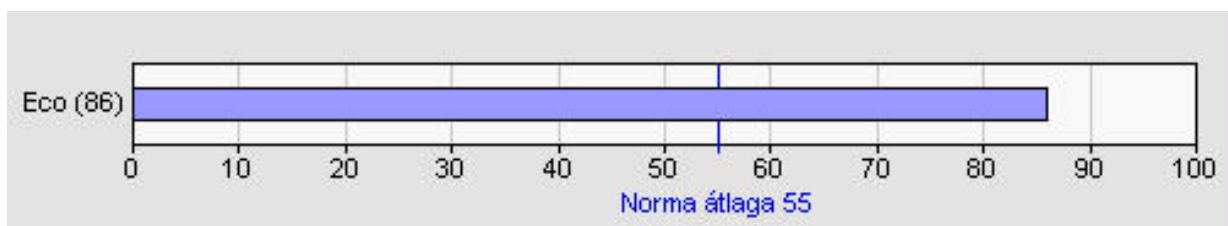
Önképzés



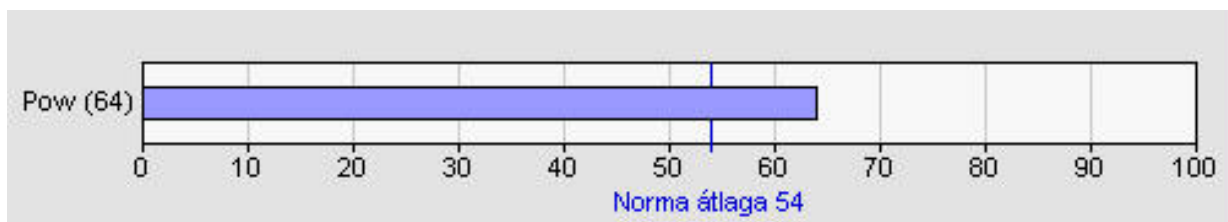
Önkifejezés



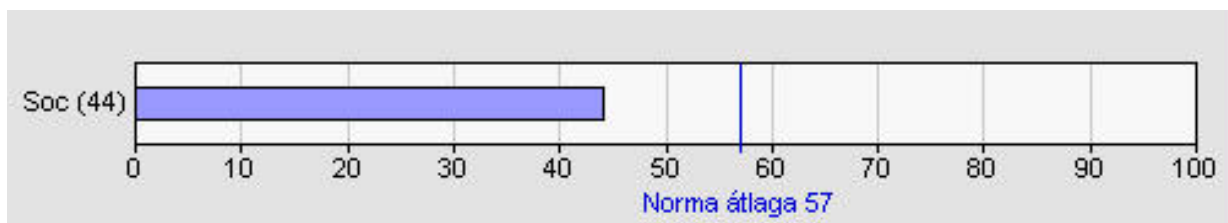
Eredményesség



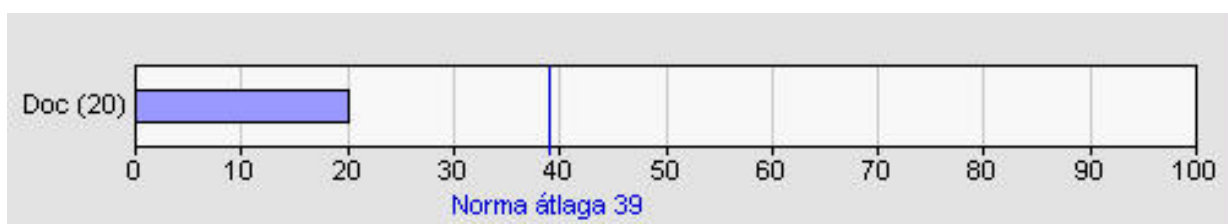
Írányítás



Segítés



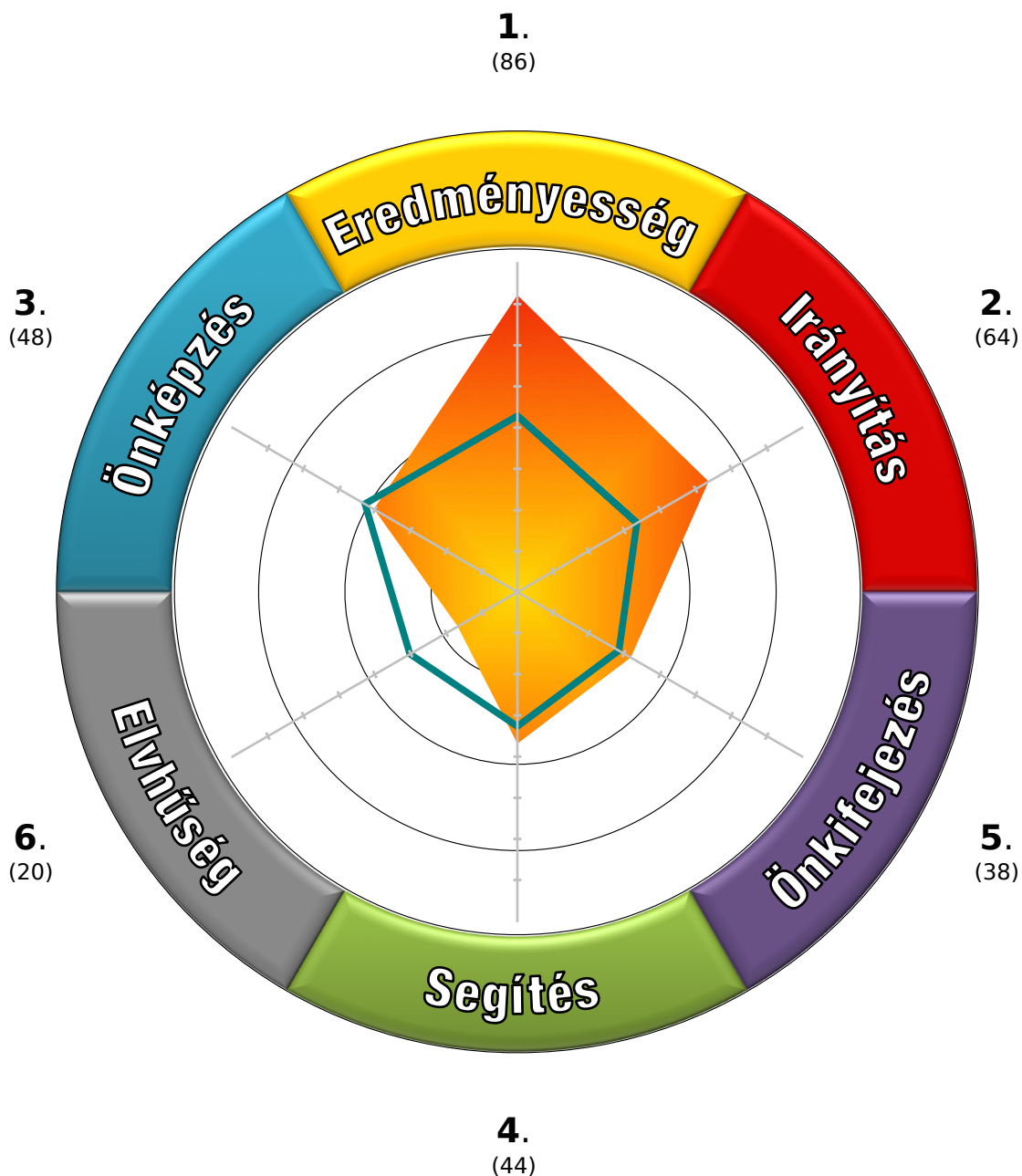
Elvhűség



Business Motivators kerék

A Business Motivators kerék az egyes attitűdök értékpontját és relatív sorrendjét ábrázolja. Az értékpontok értelmezésekor célszerű azokat a norma adatokkal összevetni és az attól való eltérések alapján levonni a következtetéseket. A pontszámok relatív sorrendjekor elsődlegesen az első és második helyen szereplő attitűdökre érdemes fókuszálni, míg a harmadik-negyedik érték helyzetfüggően jelentkezik, illetve a sorrendben ötödik-hatodik pedig legkevésbé befolyásolja aktuálisan a személy motivációit.

Minta Péter



— : magyar norma