



## IME ORODJA

 Motivacijski vprašalnik " McClellandovi motivacijski faktorji"

## OPIS ORODJA

Predlagano orodje je motivacijski vprašalnik, ki si prizadeva preveriti motivacijo zaposlenih, da ostanejo v in živijo z organizacijo, ki ji pripadajo. Še posebej je pomembno, da merjenje motivacijskega nivoja spremlja menedžersko tranzicijo.

McClellandovi motivacijski faktorji se delijo na tri glavne motivacijske usmeritve: uspeh, pripadnost, moč.

Na podlagi odgovorov na vprašanja bo uporabnik lahko razumel svojo motivacijsko usmeritev. Vprašalnik, tako kot vsi ostali vprašalniki, prikaže sliko, v kateri se lahko uporabnik prepozna ali ne prepozna. Pogovor po končanem izpolnjevanju vprašalnika, bodisi v učilnici bodisi s svetovalcem/trenerjem je lahko zelo uporaben za pridobitev večjega zavedanja o tem, kaj najbolj motivira uporabnika.

Pogosto ni nobena izmed usmerjenosti v prevladi, ampak uporabnik dobi približno enake točke za različne usmerjenosti; ne glede na to nam točke pomagajo identificirati nianse med pomembnostjo različnih usmerjenosti za uporabnika.

Človeško obnašanje lahko po McClellandu razložimo na podlagi treh osnovnih potreb – uspeh (dosežki), moč (moč) in pripadnost (pripadnost) – vsaka izmed le-teh je prisotna in aktivna v človeku, vendar je ena izmed teh dominantna v odnosu do drugih dveh.

Pomembnost ene izmed teh potreb potisne osebo v smeri obnašanja, katerega cilj je zadovoljitev te potrebe, vzporedno temu bo oseba pripisala pomen/pomembnost situacijam v katerih so rezultati pripisljivi posameznikovem trudu.

# TRAINING TOOL “MANAGING TRANSITION



**USPEH** = potreba po potrditvi in odličnosti, ki je povezana z inherentnim zadovoljstvom, ki ga nudi možnost kvalitetnega opravljanja nalog: posameznik, ki je visoko motiviran za uspeh, načeloma dela več da doseže cilj; pri tem ga motivira zadovoljstvo, ki ga prinaša uresničenje cilja samo po sebi in ne zunanje zadovoljstvo.







**MOČ** = težnja vplivati na druge ter posredovati v situacije tako, da oseba prevzame nadzor, avtoriteto, vodstvo; visoko motiviran posameznik zahteva pozornost drugih. Uporaba sile, prepričevanja, prizadevanje za določen vpliv na druge, dejanja, usmerjena k ohranjanju ali povečanju že pridobljene moči.




**PRIPADNOST** = sestoji iz iskanja, grajenja in vzdrževanja medosebnih odnosov, prijateljstev in intimnosti. Oseba si prizadeva vzpostaviti pozitivne odnose z ljudmi, ki jo obdajajo; temeljni element je občutek pripadnosti skupini. Dober skupinski duh. Oseba po vsej verjetnosti nima vloge vodje. Tendenca izogibanja konfliktnim situacijam.

## CILJI ORODJA

 Trije glavni cilji orodja so:

-  Prepoznati vaše motivacijske vzvode
-  Prepoznati motivacijske vzvode vaših sodelavcev in kolegov
-  identificirati korake za izboljšanje z ozirom na kontekst in / ali situacijo

## POVEZAVA MED ORODJEM IN SPRETNOSTJO

 Orodje je tesno povezano z orodjem “SKILL menedžerske veščine – menedžerska tranzicija” saj razširja in samo-ugotavlja motivacijsko usmerjenost, ki je prikazana v “SKILL” orodju kot eden izmed elementov, ki so pomembni za uspeh menedžerske tranzicije ter za zavedanje lastne vloge.



## VIRI IN GRADIVA

 Gradiva, ki jih je potrebno pripraviti, so:

### 1. Evalvacijski vprašalnik

#### MCCLELLANDOVI MOTIVACIJSKI FAKTORJI

Razmislite o sebi in se poskusite opazovati na podlagi naslednjih trditev z uporabo naslednjih motivacijskih lestvic:

**A** res je; **B** res je, ampak samo včasih; **C** je pogosto res; **D** je vedno res

1. V veliko zadovoljstvo mi je identificirati dosegljive, a nekoliko zahtevne cilje ter potem veliko delati, da jih dosežem hitro in z dobrimi rezultati **A B C D**
2. Nerađ/a vsiljujem svoje ideje drugim, konflikti me motijo. Sem zelo pozoren/a do potreb drugih in rađ/a poskrbim, da se ljudje z mano dobro počutijo **A B C D**
3. Res imam rađ/a soočenja in tekmovanja **A B C D**
4. Stvari se lotim metodično **A B C D**
5. Sem zelo učinkovita oseba in rađ/a takoj naslovim bistvo ter dobim natančno sliko o problemih, ter kaj je potrebno narediti, da se jih reši **A B C D**
6. Nezainteresiranost me zelo moti in nerađ/a se soočam z ljudmi ki so preveč racionalni in nekoliko hladni **A B C D**
7. Rađ/a prevzamem vlogo vodje, prevzamem stvari v svoje roke in odločam **A B C D**
8. V veliko zadovoljstvo mi je, da me ljudje dojemajo kot kompetentno, resno, zanesljivo osebo in kot osebo, ki dobro opravi svoje obveznosti **A B C D**
9. V veliko zadovoljstvo mi je, da končam stvari, ki jih začnem in da dosežem dobre rezultate **A B C D**
10. Zelo rađ/a tvegam, se potisnem preko običajnih ciljev, raziskujem in se soočam z novimi situacijami **A B C D**
11. Zelo hitro oblikujem mnenje o situacijah in ljudeh; sem zelo dober/a pri prepričevanju drugih, da imam prav **A B C D**
12. Zelo mi je pomembno, kakšen status/imidž imam med prijatelji, v službi, itd. **A B C D**
13. Zelo rađ/a sem v družbi in govorim o stvareh, ki ne zadevajo študija ali službe; raje govorim o temah, ki se navezujejo na prosti čas, družino, itd ... **A B C D**

# TRAINING TOOL

## MANAGING TRANSITION



14. Zelo me skrbita razpoloženje in dobro počutje ljudi, s katerimi delam, s katerimi živim, itd ... **A B C D**
15. Vedno se javim, ko je treba prevzeti odgovornost, sprejeti odločitev, igrati menedžersko vlogo **A B C D**
16. Nikoli ne izpustim priložnosti ... vedno sem jaz tisti/a, ki predlaga nove ideje in ki vključuje druge v nove aktivnosti in projekte **A B C D**
17. Sem zelo odločna oseba, imam svoj načrt za osebnostni razvoj in veliko delam na tem, da ga uresničim **A B C D**
18. Rad/a osebno rastem in prosim prijatelje, sodelavce, itd., za povratne informacije, kadar je to mogoče **A B C D**
19. Rad/a sem obdana z ljudmi in si aktivno prizadevam srečati nove ljudi **A B C D**
20. Konflikti me res motijo in se jim skušam izogniti za vsako ceno **A B C D**
21. Sem dober govorec/govorka, zapolnim vse trenutke tišine, ko sem z drugo osebo, saj me tišina moti **A B C D**
22. Zelo rad/a imam, ko so moje odlike in rezultati prepoznani **A B C D**
23. Rad/a prevzamem vlogo zastopnika skupine **A B C D**
24. Rad/a si določim cilje in periodično ocenim, kako daleč na poti do izpolnitve le-teh sem **A B C D**
25. Absolutno ne maram, da me nekdo nadzoruje. Raje naredim stvari po svoje in sem neodvisen/a **A B C D**
26. Odnosi so mi zelo pomembni, posvetim jim veliko energije; vedno naredim vse, kar lahko, za prijatelje, sodelavce **A B C D**
27. Ponavadi dominiram v pogovoru s svojimi mnenji in stališči **A B C D**
28. Zelo rad/a delam v skupini oziroma z drugimi **A B C D**
29. Zelo me izpolnjuje: učenje novih stvari, soočanje z novimi problemi **A B C D**
30. Sem zelo razumevajoč/a in se zlahka postavim v kožo tistih, ki imajo manj sreče in manj priložnosti; rad/a delam stvari, ki lahko pomagajo izboljšati njihovo situacijo **A B C D**

# TRAINING TOOL

## MANAGING TRANSITION



### 2. Točkovniki.

Izračunajte točke tako, da pripišete naslednje vrednosti odgovorom: A = 1 B = 4 C = 6 D = 10. Zabeležite točke v tabelo in dobili boste prevladujočo usmeritev.

#### DOSEŽKI

Afirmacija	Odgovor	Točke
1		
4		
5		
9		
10		
17		
18		
24		
25		
29		
		Skupno

#### PRIPADNOST

Afirmacija	Odgovor	Točke
2		
6		
13		
14		
19		
20		
21		
26		
28		
30		
		Skupno

#### MOČ

Afirmacija	Odgovor	Točke
3		
7		
8		
11		
12		
15		
16		
22		
23		
27		
		Skupno

Dobro je pripraviti list, na katerem so navedene tri usmeritve skupaj z razlago pripadajočih vedenjskih lastnosti (glej sliko 1).



## IMPLEMENTACIJA ORODJA


 Pri uporabi orodja je potrebno slediti naslednjim korakom:

S1: razdelitev vprašalnika: razdelite vprašalnik. Tabela za izpolnjevanje lahko najdete na Googlu.

S2: samoocena: na podlagi seštevka točk v tabelah.

S3: poročanje: Primerjava rezultatov samoocene ter potrditev prevladujočih smernic v razredu.

## KAJ SE BOSTE NAUČILI

 Identificiranje prevladujoče motivacijske usmerjenosti bo uporabniku omogočilo večje zavedanje o tem, kaj vodi njegova dejanja ter mu bo pomagalo identificirati, kjer je to potrebno, korake za izboljšanje z ozirom na situacijo / kontekst / ekipo. Orodje se lahko uporablja individualno, vendar je priporočljivo, da sodelavci odgovore primerjajo med seboj.