



Gabriele Giorgi, Vincenzo Majer

RAPPORTO INTERPRETATIVO

Nominativo:

Codice test: 52GPHQWA

Data della prova: 22/06/2012

Codice cliente: 1045

Sesso femminile

Anzianità di servizio (anni) 2

**Età al momento della
somministrazione** 28

Inquadramento organizzativo Impiegato

Introduzione

Il WOMI è un questionario articolato in diciotto scale che convergono su quattro macro-fattori e rileva sia la motivazione intrinseca, legata cioè alla spinta a svolgere le mansioni lavorative per il piacere di farlo o per il senso di sfida proprio dell'obiettivo, sia quella estrinseca, legata cioè a benefici esterni (salario, benefit e incentivi). Misurare la motivazione permette all'organizzazione di rivolgere l'attenzione non solo alle caratteristiche intrinseche che regolano il comportamento organizzativo ma anche a quei riconoscimenti materiali ed economici che sono spesso valutati come molto importanti dalle persone.

Questo report fornisce indicazioni utili per numerose attività di valutazione e sviluppo delle risorse umane, tuttavia esso costituisce solo una parte della valutazione, che per poter essere completa dovrebbe integrarsi con altri strumenti e metodologie di assessment.

Il report è suddiviso nelle seguenti sezioni:

1. **Profilo generale:** vengono riportati i punteggi ottenuti dalla persona al test sia in forma numerica che grafica.
2. **Profilo motivazionale:** fornisce, oltre alla rappresentazione grafica, una descrizione dettagliata delle caratteristiche motivazionali del soggetto.
3. **Indici di motivazione estrinseca ed intrinseca:** in base ai punteggi ottenuti sui fattori che rilevano la motivazione estrinseca e quella intrinseca sono stati calcolati rispettivamente l'indice di motivazione estrinseca e quello di motivazione intrinseca dalla cui combinazione viene generato un profilo che fornisce indicazioni su quali sono le leve motivazionali importanti per la persona e quelle che invece non contribuiscono all'incremento motivazionale.
4. **Suggerimenti per il colloquio:** riporta delle indicazioni, in forma di domande da porre all'interessato, da utilizzare come traccia nel colloquio di valutazione.

Utilizzo del report

Le decisioni basate sui risultati del WOMI devono essere prese con il supporto di professionisti qualificati. Qualsiasi testo contenuto in un report computerizzato va infatti visto come un'ipotesi, che deve essere confermata da altre fonti di informazioni, come colloqui, dati biografici o esiti di altri assessment. Il contenuto di questo report è riservato e deve essere trattato in modo assolutamente riservato e rispettoso della privacy della persona.

È inoltre importante tener presente che:

- i risultati al test sono basati sulla descrizione che la persona ha dato e della percezione che ha avuto delle proprie competenze e del proprio comportamento, cosa che non necessariamente riflette come gli altri la vedono. La precisione dei risultati dipende quindi dalla franchezza con cui

la persona ha risposto agli item e dal suo grado di consapevolezza di sé;

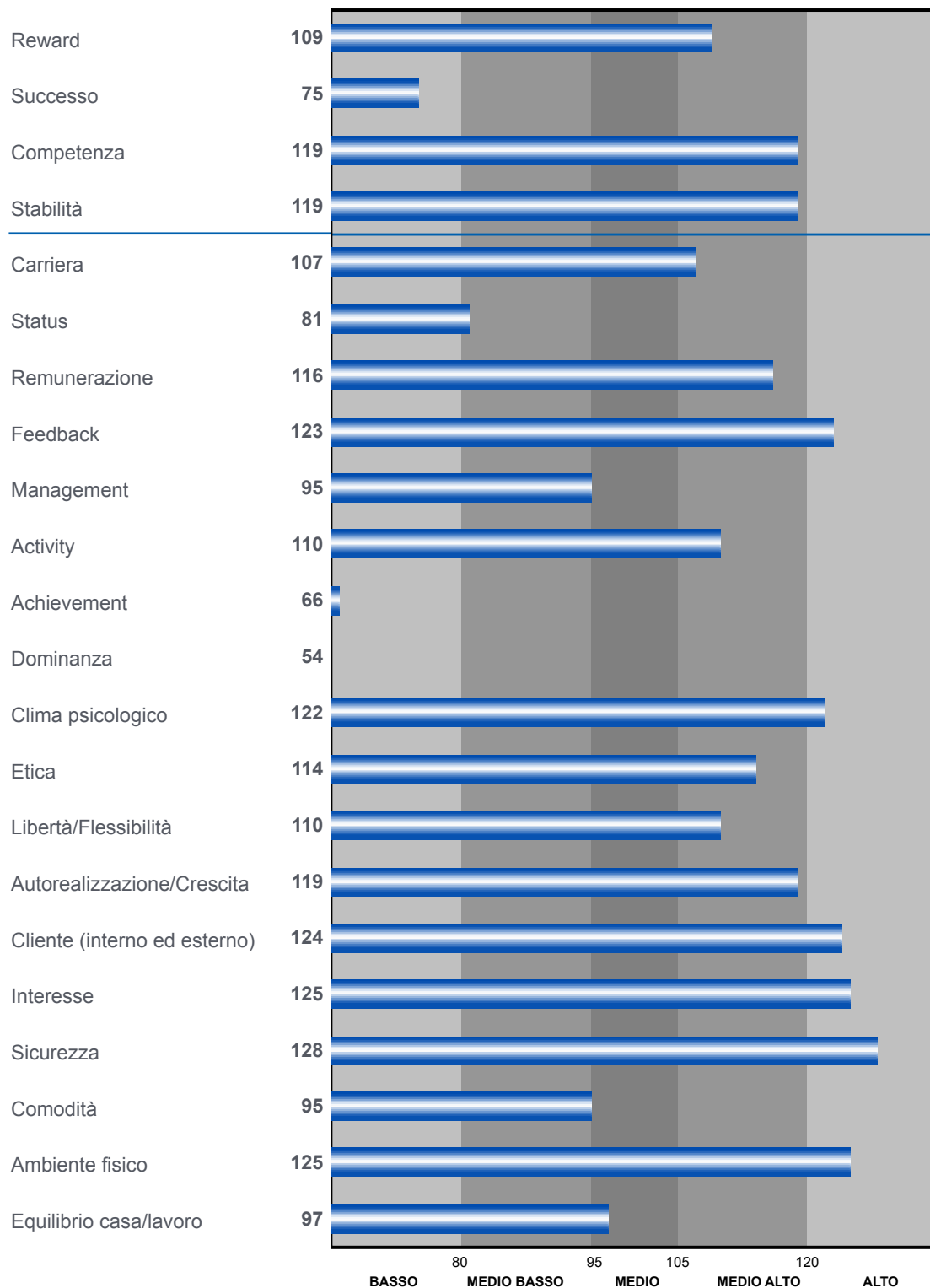
- i risultati a un test psicometrico come il WOMI consentono di fare delle previsioni attendibili su come la persona si comporterà in una gamma sufficientemente ampia di situazioni .

1. Profilo generale

Macro-fattori	Punteggio grezzo	Punteggio standardizzato
Reward	21	109
Successo	16	75
Competenza	33	119
Stabilità	24	119

Fattori	Punteggio grezzo	Punteggio standardizzato
Carriera	24	107
Status	16	81
Remunerazione	23	116
Feedback	19	123
Management	23	95
Activity	12	110
Achievement	13	66
Dominanza	14	54
Clima psicologico	20	122
Etica	36	114
Libertà/Flessibilità	29	110
Autorealizzazione/Crescita	43	119
Cliente (interno ed esterno)	39	124
Interesse	20	125
Sicurezza	35	128
Comodità	20	95
Ambiente fisico	25	125
Equilibrio casa/lavoro	19	97

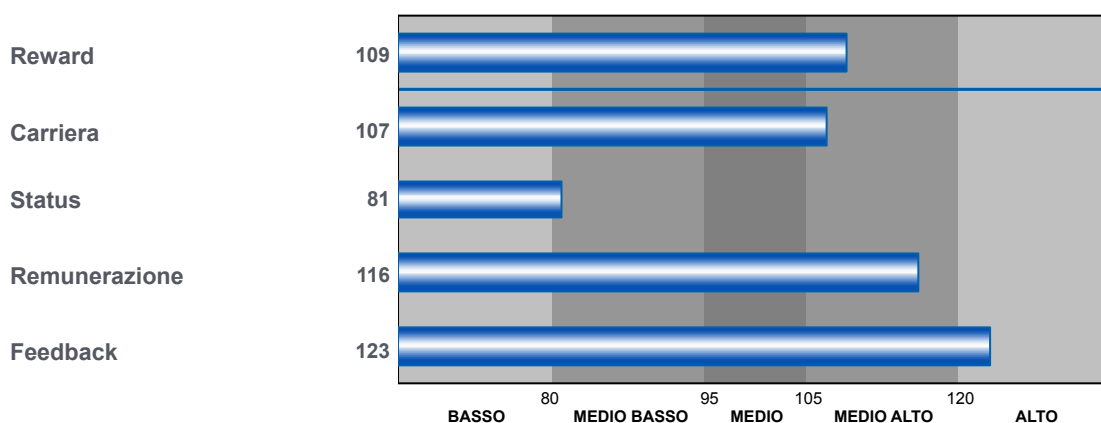
Profilo grafico



2. Profilo motivazionale

Reward

Il macro-fattore **Reward** comprende quattro scale che fanno riferimento all'importanza che la persona attribuisce alle ricompense non solo di tipo economico ma anche legate ai riconoscimenti aziendali e sociali. In particolare le aree di indagine riguardano il possibile interesse della persona per avanzamenti professionali (*Carriera*), per posizioni aziendali o ruoli cui è socialmente riconosciuto un certo prestigio (*Status*), per riconoscimenti economici o altre forme estrinseche di ricompensa (*Remunerazione*), per riconoscimenti formali o informali del proprio lavoro (*Feedback*).



Dai risultati ottenuti in questo macro-fattore emerge che la persona dimostra di essere motivata a svolgere un lavoro che le permetta di intraprendere un percorso di crescita dal punto di vista della carriera.

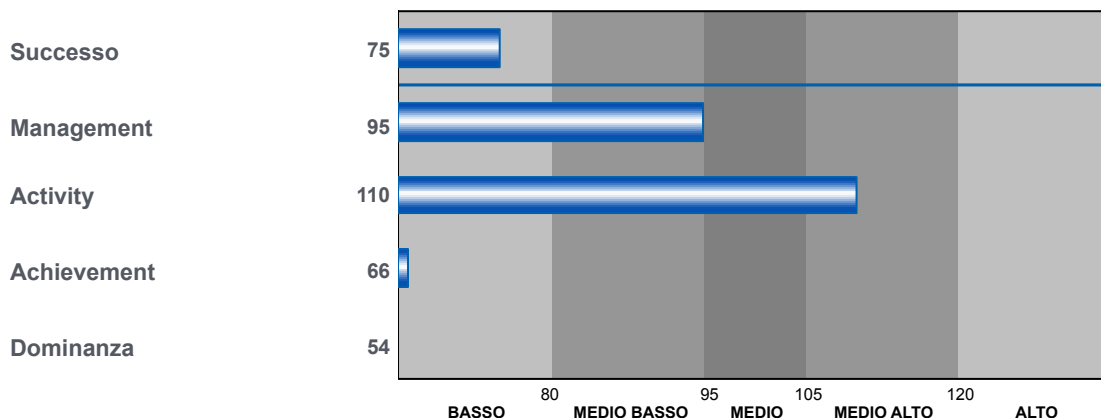
Il test mostra poi che essa non sembra considerare una sua priorità quella di ricoprire posizioni con status socialmente riconosciuto o elevato.

Proseguendo nell'analisi, si può senz'altro affermare che la persona trae soddisfazione da ricompense estrinseche, in particolare da incentivi economici, benefit aziendali e aumenti di stipendio. Questa inclinazione è indicativa di un certo interesse per il denaro.

Prendendo infine in esame l'ultima scala, il punteggio denota un individuo che considera molto importanti i riconoscimenti formali e informali di colleghi e superiori. Se ne deduce, pertanto, che in generale un feedback o un riconoscimento ottenuto per il lavoro svolto incrementano molto la sua motivazione.

Successo

Le quattro scale che costituiscono il macro-fattore **Successo** danno un'indicazione della spinta che la persona ha a svolgere il proprio lavoro, guidata dall'obiettivo di arrivare ad ottenere posizioni di riferimento e guida organizzativa. Esse si riferiscono all'essere o meno motivati a ruoli gestionali (*Management*), all'assumersi l'incarico di molte attività (*Activity*), al raggiungimento di obiettivi sfidanti (*Achievement*), all'esercitare una qualche forma di influenza sugli altri (*Dominanza*).



Relativamente alle dimensioni misurate da questo macro-fattore, dal test emerge innanzitutto che la persona può essere sufficientemente motivata da ruoli gestionali/manageriali, anche se a volte sembra sentire un po' il peso della responsabilità, che necessariamente le attività gestionali implicano.

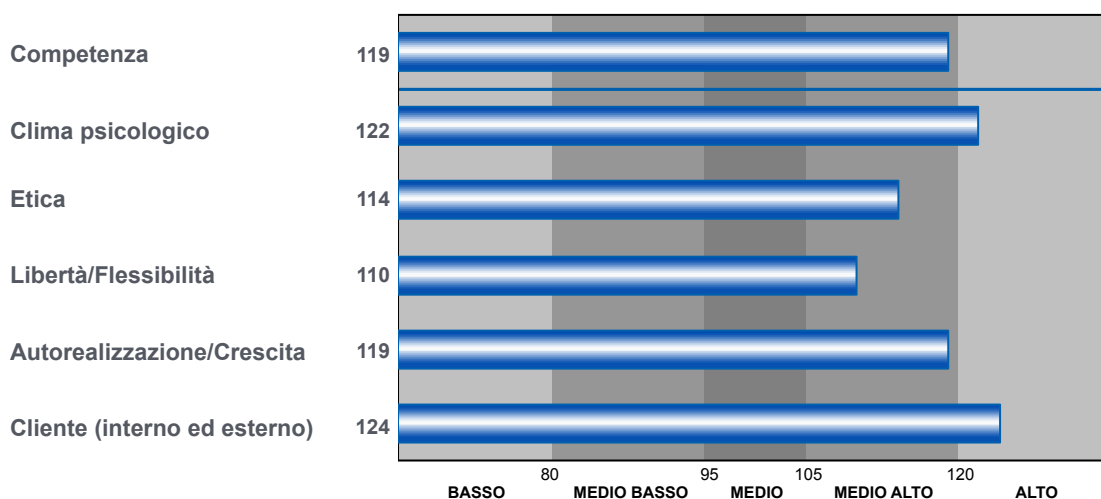
Spostando l'attenzione sulla scala Activity, il punteggio indica un individuo che ha la propensione a intraprendere sempre nuove attività e ad apprezzare le giornate con molti impegni. Potrebbe, pertanto, manifestare la propensione a lavorare in ambienti dinamici.

Proseguendo nell'analisi, vediamo come la persona in esame preferisca decisamente operare in ambienti protetti, cioè prevedibili, caratterizzati da rischio limitato e dunque controllabili. A causa di questa inclinazione, essa non appare mossa dal bisogno di raggiungere mete e traguardi sfidanti, ma a volte può correre il rischio di mancare d'iniziativa, e mostra la tendenza a volersi prendere poche responsabilità.

Per terminare, si rileva che essa è poco motivata o addirittura demotivata all'operare in ambienti competitivi. In generale, infatti, tende ad essere poco direttiva e a seguire gli altri in modo piuttosto passivo, invece che tendere a persuaderli. Può quindi non apparire interessata a ricoprire posizioni di rilievo, né in termini formali né fra i gruppi informali che si creano nell'organizzazione.

Competenza

Il macro-fattore **Competenza** ha a che fare con la tendenza a seguire l'obiettivo costante di migliorarsi ed accrescere le proprie capacità in modo da raggiungere la piena padronanza delle attività svolte. Le cinque dimensioni che prende in considerazione indagano le spinte motivazionali della persona dal punto di vista del clima dell'ambiente in cui lavora (*Clima psicologico*), dei principi etici adottati dall'organizzazione (*Etica*), del grado di libertà concessole nello svolgimento del proprio lavoro (*Libertà/Flessibilità*), del livello di crescita anche formativa offertole (*Autorealizzazione/Crescita*) e della necessità, insita nella mansione, di interagire con colleghi e clienti (*Cliente interno ed esterno*).



Per quanto riguarda l'importanza data dalla persona al clima psicologico, il punteggio ottenuto indica che essa considera fondamentale lavorare in una realtà dal clima amichevole, di cui sentirsi parte attiva e che la soddisfi pienamente.

Sul piano etico, considera importante agire, sul lavoro, secondo i propri principi morali e trova spiacevole dover mentire o nascondere eventuali errori. È inoltre poco tollerante nei confronti dei comportamenti negativi che si possono manifestare in azienda.

Il punteggio alla scala Libertà/Flessibilità indica poi che la persona è attratta da ambienti di lavoro che offrono margini di elasticità come l'orario di lavoro flessibile e un certo grado di libertà e discrezionalità nello svolgimento della mansione. Si sente, infatti, motivata da mansioni che richiedono una forte autonomia.

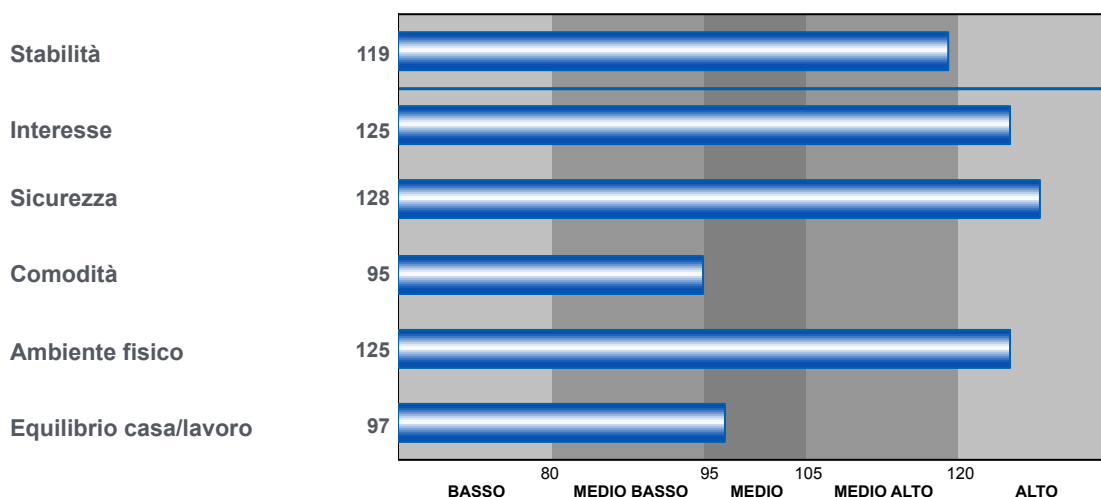
Si tratta, inoltre, di un individuo che persegue la padronanza delle proprie attività, tendendo al loro miglioramento. Poiché sembra gratificato dalla possibilità di usare le proprie abilità nella soluzione dei problemi, cercherà di esercitare un ruolo attivo nel proprio ambiente di riferimento e riguardo al proprio percorso di sviluppo personale e professionale.

È una persona che ama far gioco di squadra e condividere con gli altri il proprio lavoro. Motivata a dedicare del tempo ai clienti/utenti, considera molto importante soddisfarne le aspettative e le

richieste.

Stabilità

Il macro-fattore **Stabilità** si riferisce a quell'insieme di elementi che spingono verso una generale sicurezza nella propria attività lavorativa. Le cinque scale che la costituiscono, infatti, hanno a che fare con il grado d'interesse della persona per compiti nuovi e stimolanti (*Interesse*), di richiesta di sicurezza professionale (*Sicurezza*), di desiderio per una generale "comodità" e poco stress negli impegni di lavoro (*Comodità*), di attenzione alle condizioni fisiche di lavoro (*Ambiente fisico*) e di garanzia per un bilancio soddisfacente fra impegni e vita privata (*Equilibrio casa/lavoro*).



Spostando l'attenzione sulla scala Interesse, il punteggio alto permette di concludere che la persona è profondamente motivata a confrontarsi con realtà lavorative nuove e stimolanti. Evita mansioni routinarie e ripetitive che vengono considerate come poco interessanti.

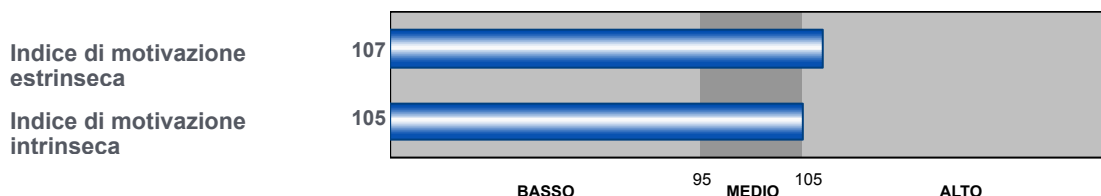
Appare particolarmente motivata al raggiungimento di una posizione lavorativa stabile, a tempo indeterminato e dal salario garantito.

Il risultato al test indica, inoltre, che non ha particolare motivazione a lavorare in contesti "comodi" (cioè ridotta pressione per il risultato, ufficio vicino a casa, scarsa o nessuna richiesta di spostamenti), ma può svolgere correttamente la propria mansione anche se privato di tali elementi.

Le condizioni fisiche di lavoro vengono considerate fondamentali: la persona considera quindi necessario lavorare in un ambiente dalle caratteristiche fisiche ottimali.

Infine, si può affermare che è moderatamente motivata a un lavoro che le consenta di vivere appieno gli affetti e gli interessi della propria vita privata. Questo significa che può saltuariamente svolgere mansioni che lasciano poco tempo ad attività extralavorative e ai rapporti personali. In sintesi, sebbene un'attività che le permetta di ritagliarsi del tempo per la propria vita privata la motivi sufficientemente, un lavoro che al contrario gliene lasci poco potrebbe anche non influire troppo negativamente sulla sua motivazione.

3. Indici di motivazione estrinseca e intrinseca



Il profilo di motivazione mostra una condizione di equilibrio articolata ed indica che ci troviamo di fronte a un individuo decisamente complesso sul piano delle dinamiche motivazionali, in quanto le leve motivazionali che stanno alla base del suo personale investimento professionale sono molteplici e decisamente eterogenee.

La persona, infatti, s'impegna molto nel proprio lavoro per aspetti estrinseci all'attività stessa, quali, ad esempio, benefit, riconoscimenti, incentivi, avanzamenti di carriera, oppure per la necessità di appagare bisogni relativi alla sicurezza economica, alla tranquillità o al comfort e alla salvaguardia dei propri affetti e del tempo libero. Allo stesso tempo però, essa si focalizza molto sulle cose che fa, anche per ricercare gratificazione e realizzazione personali; sente di operare in libertà, di vivere in modo positivo l'ambiente di lavoro e ha il desiderio e la determinazione di diventare sempre più competente.

In definitiva, possiamo affermare che ciò che spinge la persona in oggetto ad operare, nello svolgimento del proprio lavoro e/o durante possibili momenti di cambiamento della propria vita professionale, sono il gusto della sfida intrinseca agli obiettivi e la ricerca della propria realizzazione, ma anche, e in egual misura, una forte volontà di soddisfare bisogni di natura più estrinseca.

4. Suggerimenti per il colloquio

Nell'eventuale colloquio successivo alla compilazione del WOMI, può essere utile chiarire e approfondire alcuni aspetti relativi al profilo emerso. L'intervistatore può chiedere alla persona di raccontare episodi relativi alla vita lavorativa passata. Qualora i soggetti non abbiano mai svolto attività lavorativa, si possono esaminare le situazioni di studio o porre le domande al condizionale. Successivamente, per ciascun episodio raccontato, l'intervistatore può focalizzarsi sulle valutazioni espresse dalla persona esaminando a fondo quali sono le spinte che hanno regolato i comportamenti e le scelte lavorative passate.

Si tenga presente che se il punteggio ottenuto nella dimensione considerata è sotto la media, si può ipotizzare che tale fattore non sia molto motivante nello svolgimento della performance attuale della persona o che, a livello più generale, essa non consideri motivanti certi tipi di situazioni/azioni ad esso riconducibili. Se il punteggio è nella media, questo dato sarà più sfumato e la dimensione considerata contribuirà in maniera discontinua alla motivazione professionale della persona (a volte sarà motivante, altre no). Infine, quando il punteggio è sopra la media, si può ritenere che quella dimensione abbia un valore molto motivante per lei, tanto nell'eventuale svolgimento della mansione attuale quanto per le future attività che a quella dimensione possono essere ricondotte.

Per verificare i singoli aspetti e come essi vengano declinati in percezioni e comportamenti concreti, si possono porre alcune domande di approfondimento, di cui vengono forniti qui di seguito degli esempi per ogni dimensione.

Carriera: punteggio superiore alla media

Quanto conta per lei la carriera da 1 a 10? Esprima un valore numerico. A cosa sarebbe disposto a rinunciare nella propria vita al fine di fare carriera? Quanto la demotiverebbe non arrivare ai livelli di gerarchia a cui ambisce? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui ha dimostrato di voler fare carriera? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui ha dimostrato, in modo eccessivo, di volere fare carriera? Quali sono state le conseguenze? Come agirebbe a posteriori?

Status: punteggio inferiore alla media

Quanto conta per lei la posizione aziendale? Sarebbe disposto a sacrificare la propria vita privata per raggiungere un'alta posizione all'interno dell'azienda? Quanto la demotiverebbe non arrivare alla posizione lavorativa cui ambisce? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui ha dimostrato di volere un lavoro prestigioso?

Remunerazione: punteggio superiore alla media

Quanto conta per lei la remunerazione da 1 a 10? Esprima un valore numerico. A cosa sarebbe disposto a rinunciare nella propria vita al fine di aver un miglior trattamento economico e numerosi benefit? Quanto la demotiverebbe non avere il trattamento economico ed i benefit desiderati? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui ha dimostrato un forte interesse per le ricompense ed i benefit sul lavoro? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui ha dimostrato, in modo eccessivo, un interesse per ricompense e benefit? Quali sono state le

conseguenze? Come agirebbe a posteriori?

Feedback: punteggio superiore alla media

Quanto contano per lei i riconoscimenti formali ed informali dell'organizzazione da 1 a 10, può esprimere un valore numerico? Quanto la demotiva non ricevere feedback? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui la ricerca di feedback l'ha portata a buoni risultati? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui la ricerca esagerata/eccessiva di feedback l'ha portata invece a cattivi risultati? Come si è sentito a riguardo? Cosa avrebbe fatto a posteriori?

Management: punteggio nella media

Quanto la demotiva svolgere un lavoro nel quale deve gestire altre persone? Quanto la motiva un lavoro nel quale è responsabile della gestione di altri colleghi? Sul lavoro la delega e il successivo controllo dell'operato svolto la motivano o la demotivano? Mi può raccontare un episodio lavorativo, se esistente, in cui ha gestito dei collaboratori? Si è sentito demotivato da questo aspetto della mansione? Ha sentito questo aspetto della mansione come gravoso?

Activity: punteggio superiore alla media

Quanto la motiva essere poco impegnato e potersi rilassare a lungo sul lavoro? Quanto la motiva un lavoro particolarmente dinamico in cui bisogna essere sempre attivi? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui essere stato particolarmente attivo l'ha portata a buoni risultati? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui essere stato molto attivo l'ha portata invece a cattivi risultati? Come si è sentito a riguardo? Come avrebbe agito a posteriori?

Achievement: punteggio inferiore alla media

Quanto la motiva avere obiettivi sfidanti? Quanto la motiva un lavoro in cui non bisogna prendersi troppe responsabilità perché la presa di rischio è bassa? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui essersi posto degli obiettivi sfidanti l'ha portata a buoni risultati? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui essere stato poco orientato al successo l'ha portata invece a cattivi risultati? Come si è sentito a riguardo?

Dominanza: punteggio inferiore alla media

Quanto la motiva lavorare in ambienti dove deve dimostrare autorità e far valere le proprie convinzioni? Quanto la motiva un lavoro dove c'è molta competizione (interna ed esterna)? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui essere stato molto competitivo l'ha portata a buoni risultati? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui essere stato poco competitivo l'ha portata invece a cattivi risultati? Come si è sentito a riguardo?

Clima psicologico: punteggio superiore alla media

Quanto la motiva lavorare in un ambiente sereno e positivo e di cui si sente parte attiva? Esprima un valore da 1 a 10. Quanto la demotiva lavorare in un ambiente dal clima psicologico negativo? Mi può raccontare un episodio negativo in cui la percezione del clima negativo ha influenzato in modo disfunzionale la sua performance? Considera più importanti le condizioni fisiche di lavoro o quelle psicologiche? Perché?

Etica: punteggio superiore alla media

Sul lavoro, quanto la demotiva non agire in linea con i propri principi morali? Esprima un valore da 1 a 10. In che misura la demotiva essere spettatore di comportamenti negativi e poco etici sul lavoro? Mi può raccontare come si è comportato di fronte ad un episodio lavorativo, non molto corretto dal suo punto di vista morale, a cui le è capitato di assistere?

Libertà/Flessibilità: punteggio superiore alla media

Quanto la motiva un ambiente lavorativo ad elevata discrezionalità e con mansioni che richiedono molta autonomia? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui essere stato poco libero di scegliere tempi e metodi l'ha portata a buoni risultati? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui essere stato molto autonomo e libero da regole e procedure l'ha portata invece a buoni risultati? Mi può infine raccontare un episodio lavorativo in cui essere stato molto autonomo e libero da regole e procedure l'ha portata invece a cattivi risultati? Come si è sentito a riguardo?

Autorealizzazione/Crescita: punteggio superiore alla media

Quanto la demotiva lavorare su compiti coinvolgenti che le richiedono di aggiornare e rinnovare le sue competenze? Quanto è interessato alla propria formazione e sviluppo sul piano professionale e personale? Esprima un valore che va da 1 a 10. Mi può raccontare una scelta lavorativa fatta in cui non ha espresso il desiderio di crescere e realizzarsi sul lavoro? Come si è sentito a riguardo? Cosa farebbe oggi? Mi può raccontare una scelta lavorativa fatta in cui ha al contrario seguito il desiderio di crescere e realizzarsi sul lavoro, ma che non ha avuto successo? Rifarebbe oggi questa scelta?

Cliente (interno ed esterno): punteggio superiore alla media

Quale è il suo rapporto con i clienti/utenti e con i colleghi? Quanto la motiva un lavoro in cui bisogna sempre relazionarsi con colleghi o clienti/utenti? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui essere stato particolarmente attento alle esigenze dei clienti o dei colleghi l'ha portata a buoni risultati? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui essere stato troppo interessato al rapporto con gli altri l'ha portata invece a cattivi risultati? Come si è sentito a riguardo?

Interesse: punteggio superiore alla media

Quanto la demotiva svolgere un lavoro poco interessante? Quanto la demotiva un lavoro dalle mansioni poco stimolanti? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui la ricerca di aspetti stimolanti ed interessanti l'ha portata a buoni risultati? Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui l'eccessiva ricerca di aspetti stimolanti ed interessanti nella mansione l'ha portata a cattivi risultati? Quali sono state le conseguenze? Come agirebbe a posteriori?

Sicurezza: punteggio superiore alla media

Quanto conta per lei un posto sicuro e a tempo indeterminato da 1 a 10? Sarebbe disposto a sacrificare le proprie ambizioni per avere maggiore sicurezza lavorativa? Quanto la motiverebbe/la demotiva avere un lavoro precario? Mi può raccontare un episodio/scelta

lavorativa in cui ha dimostrato di voler un posto a tempo indeterminato e/o maggiore sicurezza anche a discapito dei propri interessi ed aspirazioni? Come si è sentito a riguardo? Mi può raccontare un episodio/scelta lavorativa in cui ha dimostrato di voler un posto a tempo determinato e/o minore sicurezza per salvaguardare i propri interessi? Come si è sentito a riguardo?

Comodità: punteggio nella media

Quanto conta la "comodità" sul lavoro (ridotta pressione per il risultato, lavorare vicino a casa, effettuare pochi spostamenti)? Esprima un valore da 1 a 10. Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui aver ricercato troppo il comfort l'ha portata a cattivi risultati? Come si è sentito a riguardo? Sarebbe disposto a sacrificare il comfort nella sua vita lavorativa? Perché?

Ambiente fisico: punteggio superiore alla media

Quanto la motiva lavorare in un ambiente innovativo e salutare? Esprima un valore da 1 a 10. Quanto la demotiverebbe lavorare in un ambiente dalle condizioni fisiche non ottimali? Perché? Considera più importanti le condizioni fisiche di lavoro o quelle psicologiche? Perché?

Equilibrio casa/lavoro: punteggio nella media

Quanto la demotiva un lavoro che toglie troppo spazio alla sua vita privata e che non le consente di coltivare pienamente i suoi affetti (famiglia, partner, amici) ed interessi? Esprima un valore da 1 a 10. In che misura sarebbe disposto a sacrificare la sua vita privata per il lavoro? Mi può raccontare una scelta da lei compiuta in cui ha anteposto la vita privata a quella professionale? Che scelta opererebbe oggi?

