



## Motivasyon Örnek

### Raporu

08-11-2020



Bu rapor kişiye özeldir. Rapordaki veriler, KVK Kanunu kapsamında ve her halükarda test dolduranın rızası halinde işlenebilir ve 3. kişilerle paylaşılabilir.

## Testi Değerlendirirken Unutulmaması Gerekenler



### Test raporunu değerlendirirken nelere dikkat etmelisiniz?

Her iş, her pozisyon ve görev farklı yetkinliklerle birlikte motive olmayı gerektirir. Kişilerin motivasyon ihtiyaçları, zaman itibariyle değişebilmektedir. Yani bu ihtiyaçlar dönemsellik arz eder.

Bu bakımdan, kimin ne ile ve nasıl motive edilebileceğini belirlemek için öncelikle motivasyon ihtiyaçlarının kişi bazında ortaya konması gerekir.

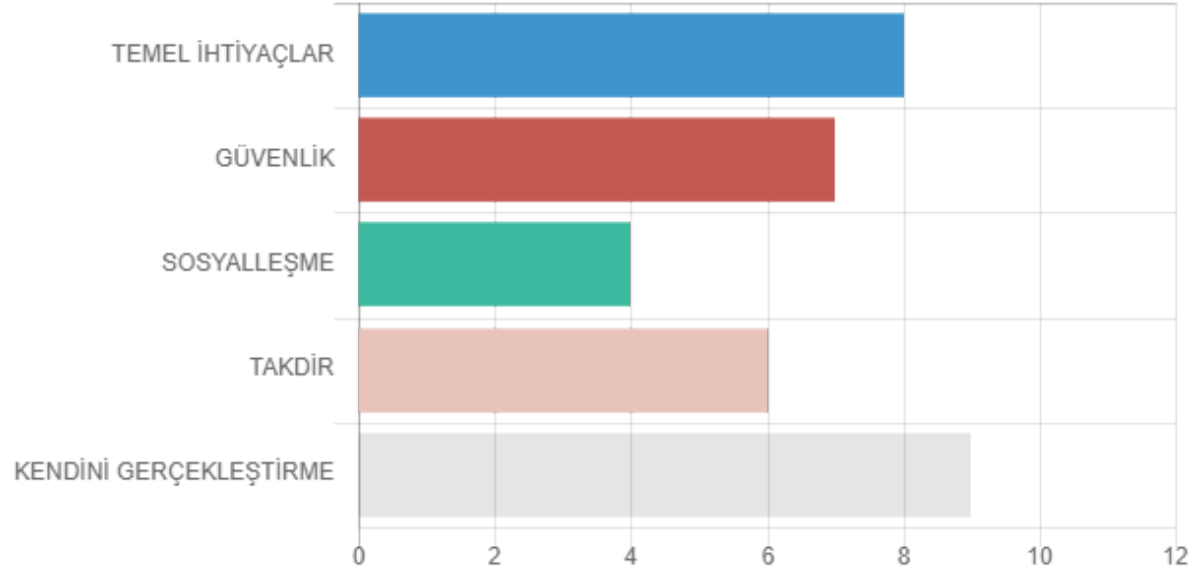
Bu ihtiyaçların seviyesi ve birbiriyle ilintisi üzerinde de ayrıca durmak gerekir. Motivasyon ihtiyacının hiç olmaması, kişinin harekete geçirilmesi bakımından olumsuz bir durum yaratırken tüm alanlarda motivasyon ihtiyacının maksimum düzeyde olması da başka bir durumu ortaya koymaktadır.

Test raporu, değerlendirme yapabilmek için size yeterli veri sağlayacaktır. Rapor, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi baz alınarak oluşturulmuştur.

**MOERS Motivasyon Testi**'ni, çalışanların ve adayların motivasyon ihtiyaçlarını belirlemede güvenle kullanabilirsiniz.

MOERS Motivasyon Testi'ni amaca uygun olarak, motivasyon kavramının önemli görüldüğü görev ve pozisyonlar için 17 yaşını doldurmuş herkese uygulayabilirsiniz.

# Test sonucu



## Sahip Olduğu Yetkinlikler

### Temel İhtiyaçlar



Maddi konulardaki motivasyon araçlarına duyarlılığı fazladır.

### Güvenlik



Güvenlik ihtiyacı baş göstermiştir. Risk alma konusunda çekingendir.

### Sosyalleşme



Kişinin gruba, şirkete aidiyet hissinin duyması zaman zaman sözkonusu olabilir.

### Takdir



Statü beklentisi karşılanmadığı takdirde motivasyonu düşebilir.

### Kendini Gerçekleştirme



Kendisiyle ilgili algısının, görev ve yaşamıyla tam örtüşmediğini düşünür.

## Temel İhtiyaçlar

8

Sağlanan / sağlanacak maddi koşullar konusunda ihtiyaç algılaması yüksektir. Bu ihtiyaçlar dahilinde hareket eder. Bu konudaki motivasyon araçlarına duyarlılığı fazladır. Maddi konular, kişi için önem arz etmektedir.

## Güvenlik

7

Kişi,kendini, ailesini, geleceğini güvende görmemekte, gelecekle ilgili kaygılar taşımaktadır.Güvenlik ihtiyacı baş göstermiştir. Geleceği çoğu zaman belirsiz olarak görür.Bu belirsizliği aşamayabileceğini düşünmektedir. İş güvencesi kişi için bu aşamada etkili bir motivasyon aracı olabilir. Risk alma konusunda çekingendir.

## Sosyalleşme

4

Kişinin gruba, şirkete aidiyet hissini duyması zaman zaman sözkonusu olabilir. Benimseme, benimsenme ihtiyacını kısmen hisseder. Sosyalleşme konusunda istekli değildir. Bağlılık konusuna yeterli duyarlılık göstermez.

## Takdir

6

Takdir edilmeyi önemsemesi beklenir. Rekabet içinde çalışmaktan takdir edildiği ve fark edildiği durumlarda memnuniyet duyar. Statü beklentisi kişi için önem arz edebilir. Statü beklentisi karşılanmadığı takdirde motivasyonu düşebilir.

## Kendini Gerçekleştirme

9

Kendiyle ilgili farkındalık ihtiyacını yoğun biçimde hissetmektedir. Bulunduğu konum ve/veya yaşantısını aşmak ister. Kendisiyle ilgili algısının, görev ve yaşamıyla tam örtüşmediğini düşünür. Bunu değiştirme arayış ve çabalarına girişme isteği ağır basar. Kendisini daha farklı noktalarda görmek ister. Bu safhada yaşamda iz bırakma isteği de kendini göstermektedir. Sosyal sorumluluk konusunda hassasiyet gösterir.

# Yönetici İçin Özet



- Motivasyon konusunda maddi ihtiyaçlar dahilinde hareket eder.
- Geleceği çoğu zaman belirsiz olarak görür. Bu belirsizliği aşamayabileceğini düşünmektedir.
- Benimseme, benimsenme ihtiyacını kısmen hisseder.
- Rekabet içinde çalışmaktan ve kendisinin kabul görmesinden hoşlanır.
- Kendisiyle ilgili algısının, görev ve yaşamıyla tam örtüşmediğini düşünür.

## **MOERS Test Ailesini seçtiğiniz için TEŞEKKÜRLER**

