

WOMI

WORK AND ORGANIZATIONAL MOTIVATION INVENTORY

WOMI

Per la valutazione della motivazione
nei contesti organizzativi

Gabriele Giorgi e Vincenzo Majer



Il *WOMI* è lo strumento per valutare *quanto e da cosa* una risorsa è motivata a far parte di un'organizzazione, tenendo conto delle variabili di natura intrinseca ed estrinseca. A cosa è riconducibile la spinta a svolgere un compito? Al piacere di farlo? Alla sfida insita nell'obiettivo? O l'azione è dettata esclusivamente da ragioni economiche? Il *WOMI* risponde a tutte queste domande, fornendo un quadro di ampio respiro in merito alle dinamiche motivazionali che regolano il comportamento lavorativo delle persone, sia del singolo, che del gruppo o delle intere organizzazioni.

> **SOMMINISTRAZIONE**
10-25 minuti circa
Individuale e collettiva

> **NUMERO DI ITEM**
110

> **CAMPIONE ITALIANO**
1192 soggetti appartenenti a
molteplici settori organizzativi

CARATTERISTICHE CHIAVE

Confronta le variabili motivazionali dell'individuo con quelle dell'organizzazione

Utile sia in selezione che in valutazione del potenziale

Somministrazione, scoring e report narrativo direttamente da PC

Progettato e sviluppato in contesti organizzativi italiani



WOMI

L'INTERPRETAZIONE

Per ogni fattore e macro-fattore i punteggi sono espressi in punti standard in modo da renderli confrontabili. L'interpretazione dei punteggi è resa decisamente agevole grazie al report interpretativo generato dal sistema di scoring online: l'esaminatore ha quindi a disposizione nell'immediato il profilo della persona.

UTILIZZO

Il WOMI è uno strumento particolarmente utile per attività di valutazione e sviluppo delle risorse umane, grazie al quale può essere misurata la motivazione individuale, di gruppo e organizzativa; fornisce informazioni attendibili per molteplici finalità aziendali: **valutazione e selezione del personale, valutazione del potenziale, orientamento, career counseling, coaching, formazione e sviluppo del personale.**

STRUTTURA

Il questionario è composto di 110 item che convergono nella definizione di 4 macro-fattori, a loro volta articolati in fattori.

> **Reward**: si riferisce alla motivazione alla ricompensa, che è un'importante spinta ad arrivare ai vertici organizzativi. In particolare, per le persone motivate alla remunerazione, la retribuzione e gli incentivi portano in sé un grande potenziale motivazionale.

Fattori: *Carriera, Status, Remunerazione e Feedback.*

> **Competenza**: indica la spinta a svolgere il proprio lavoro con l'obiettivo di arrivare a ottenere posizioni di comando e guida organizzativa. Chi sente il

bisogno di avere successo si trova perfettamente a proprio agio in contesti lavorativi che prevedono molteplici attività che richiedono impegno per raggiungere gli obiettivi. Fattori: *Clima psicologico, Etica, Libertà, Auto-realizzazione/Crescita, Cliente (interno ed esterno).*

> **Successo**: indica la volontà di lavorare seguendo l'obiettivo costante di migliorarsi e accrescere le proprie competenze in modo da arrivare ad avere la piena padronanza delle proprie attività.

Fattori: *Management, Activity, Achievent e Dominanza.*

> **Stabilità**: la motivazione alla stabilità è l'esigenza di garantirsi la tutela dell'integrità fisica e una dimensione sociale stabile e sicura. Fattori: *Interesse, Sicurezza, Comodità, Ambiente, Equilibrio casa/lavoro.*

Oltre a fornire un punteggio per ogni fattore e macro-fattore, lo strumento consente di calcolare un **Indice di motivazione intrinseca** e un **Indice di motivazione estrinseca**.

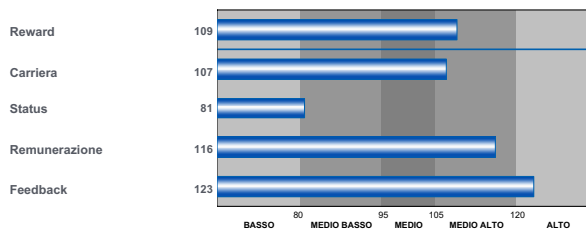
WOMI
rapporto interpretativo

Codice cliente: 1045
Codice questionario: RGLBLGWT
Data elaborazione: lunedì 1 febbraio 2010

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.

^
Esempio di profilo estratto dal
report online di Internet-Test

GIUNTIO.S.
Organizzazioni Speciali

Tel. 055 6236 501
hrconsulting@giuntios.it
www.giuntios.it