

כיוול ארגוני על פי פירמידת המוטיבציות k1 - test organization

פרופיל זה התקבל מניתוח סטטיסטי אשר שיקלל את תוצאות פירמידת המוטיבציות שמילאו עובדים נבחרים בארגוןך.

הממצאים ומשמעותם

בספרות המחקרית רווחת תיאוריה בעלת השפעה אודות חשיבות התאמת העובד לארגון. מחקרים מצביעים כי גיוס מועמד בעל התאמה לפרופיל הארגוני משפרת את שביעות רצונו של העובד מעבודתו ב 44%, מגדילה את רמת מחויבותו לארגון ב 51%, וחשוב מכך, מקטינה את רצונו לעזוב את הארגון ב 35%. בנוסף, גיוס מועמד בעל מוטיבציות הדומות לפרופיל התפקיד קשור משמעותית לשביעות רצונו ($r=0.56$), לרמת מחויבותו הארגונית ($r=0.47$) ולהקטנת כוונות העזיבה שלו (Kristof, Zimmerman & Johnson, 2005) ($r=0.46$).

מודל הפירמידה של Analyzer מתמקד בגורמי המוטיבציה של האדם.

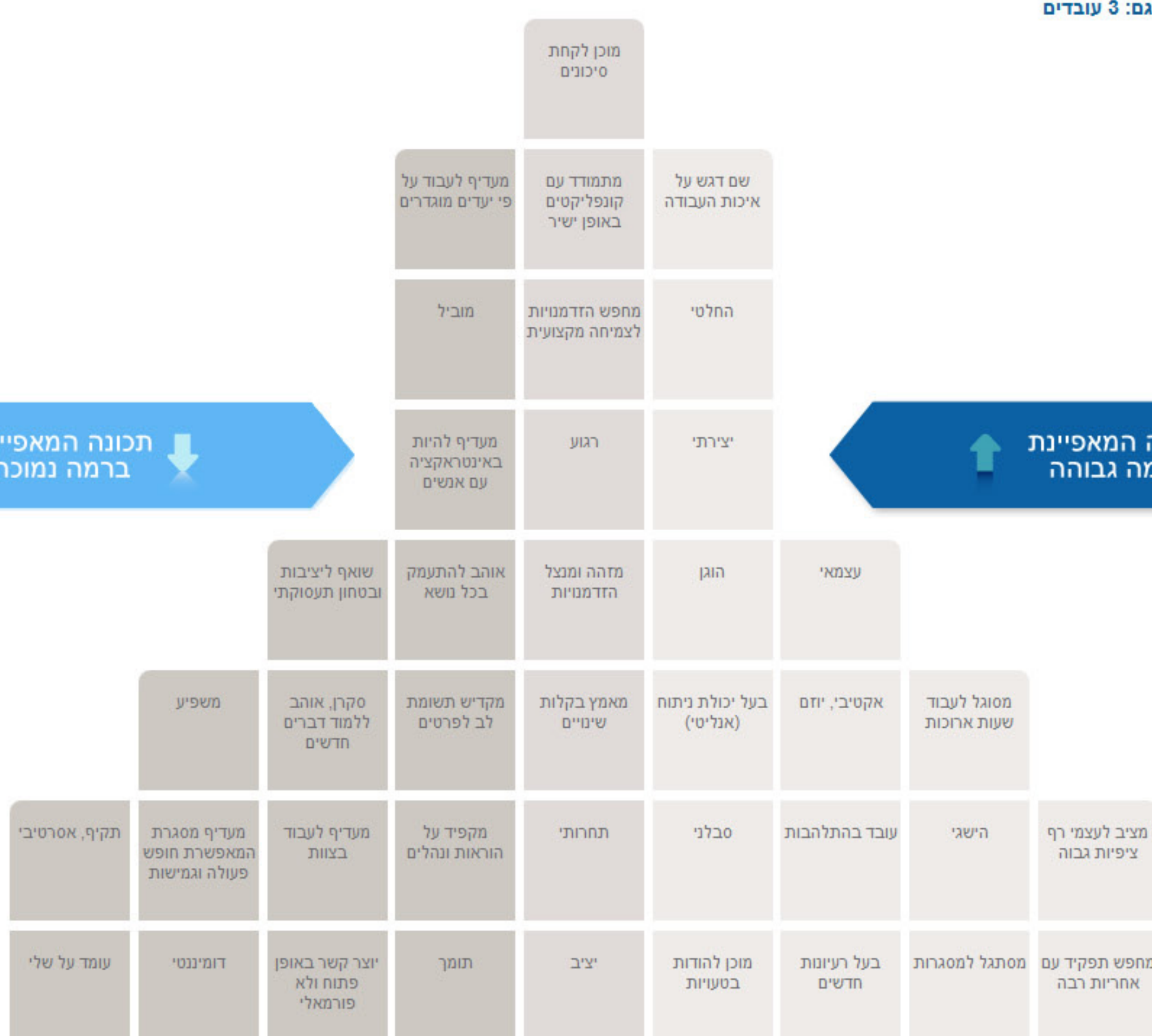
הערכים המדורגים על פני הפירמידה מבטאים מוטיבציות שונות, בעזרתן ניתן לאפיין את הפרופיל של הארגון/המחלקה.

נתוני מערכת Analyzer יסייעו לארגון שלך:

- להעריך התאמה של מועמדים לארגון ולתפקיד
- לבחון בצורה מודעת את הפערים שהתגלו אצל מועמדים, ולהתכונן בהתאם
- ללמוד על ארגוןך ולפתחו

להלן הפירמידה הממוצעת שהתקבלה

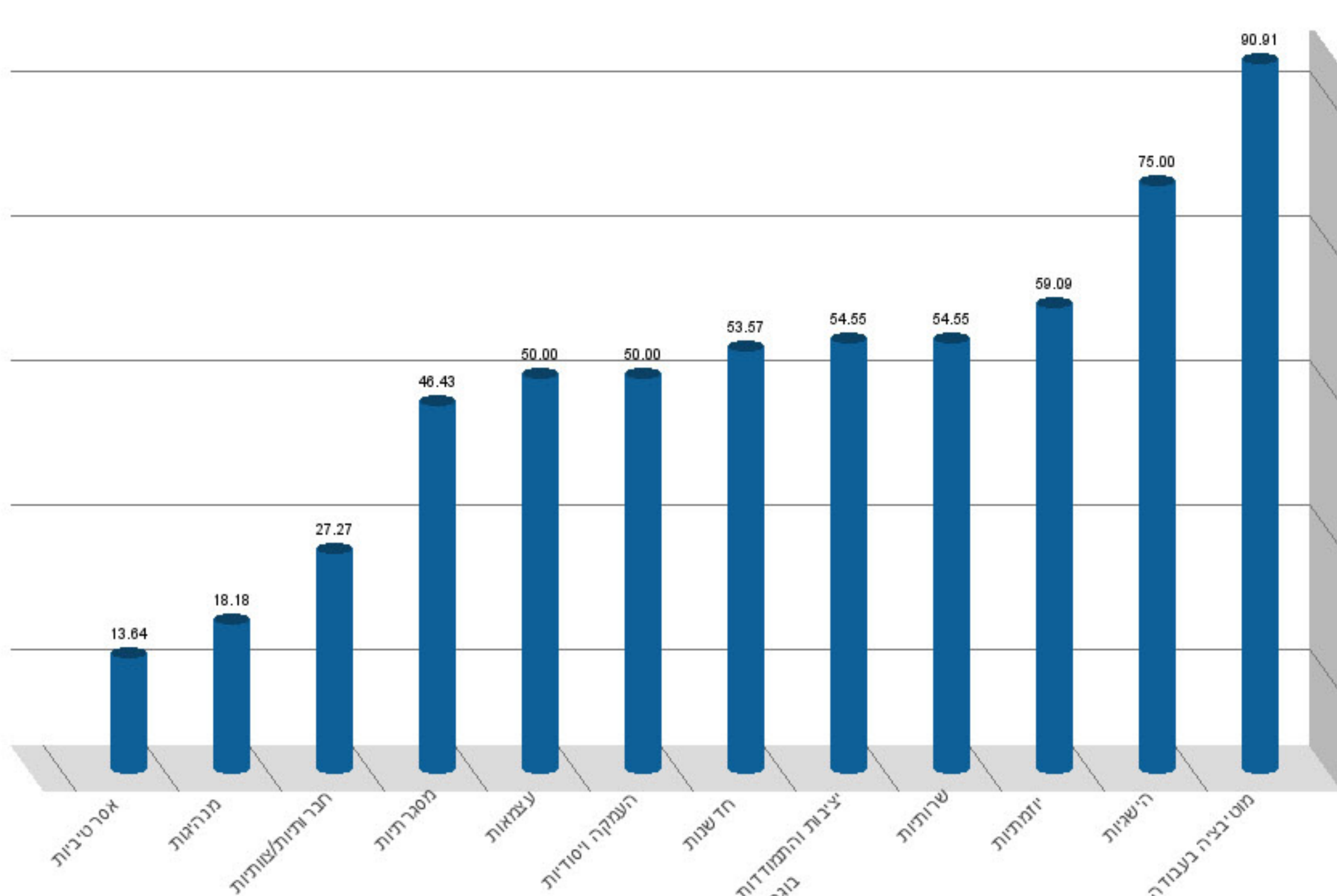
מדגם: 3 עובדים



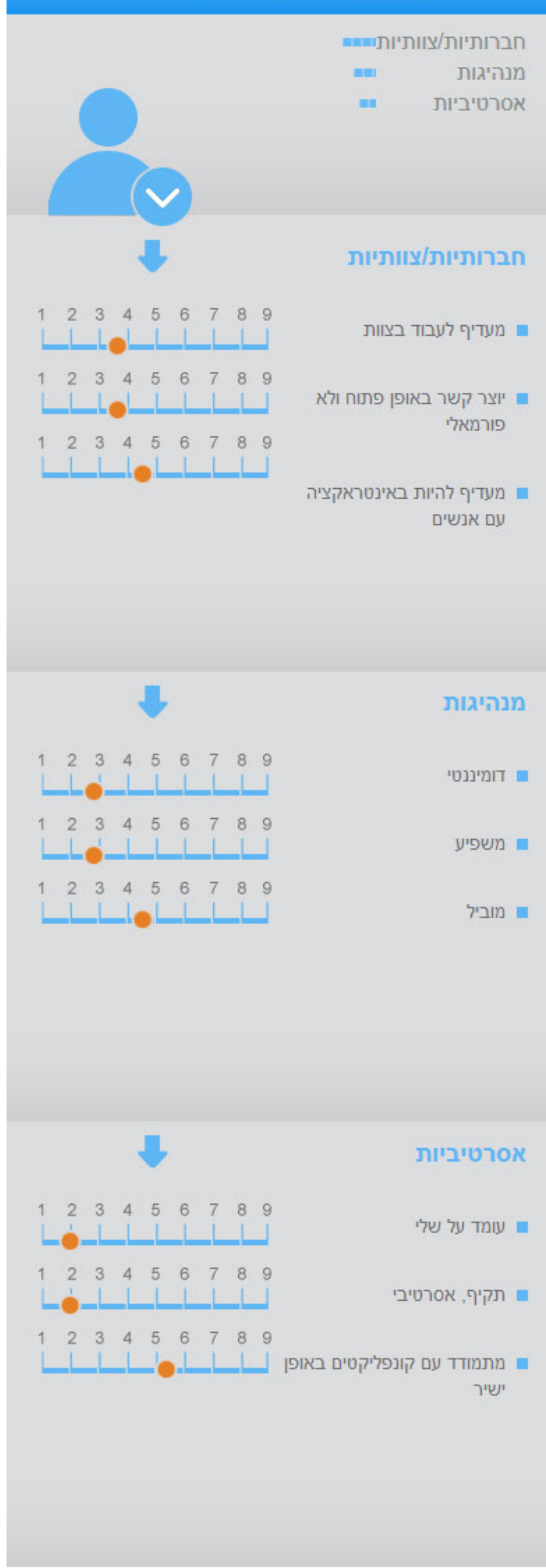
תכונה המאפיינת ברמה גבוהה | תכונה המאפיינת ברמה ביסית | תכונה המאפיינת ברמה נמוכה

פרוט מאפיינים מרכזיים בעולם העבודה

הערכים המדורגים על פני הפירמידה מקובצים ל 12 מאפיינים בעלי ערך לעולם העבודה. בגרף המוצג ניתן לבחון את מידת הדומיננטיות של גורמים אלו בהתבסס על ממצאי המדגם שנותח.



המאפיינים הפחות הדומיננטיים הינם:



המאפיינים הדומיננטיים הינם:

