

Questionário de Motivação

Perfil MQ

Nome

Sample Candidate

Data

24 Setembro 2018

Factores motivadores para Sample Candidate em comparação com o grupo normativo seleccionado (em stens):

SS ENERGIA E DINAMISMO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	Faz as coisas com calma. Trabalha melhor sem ser pressionado(a). Desmotiva-se quando tem de trabalhar sob pressão.											Tem facilidade em ser enérgico(a). É estimulado(a) pela pressão do tempo. Está sempre a fazer coisas.	RS 24
2	Prefere desafios de dificuldade moderada. As metas ou objectivos não são considerados prioritários.											Tem necessidade de alcançar metas elevadas. Esforça-se por ultrapassar desafios difíceis.	24
8	Considera os ambientes competitivos pouco interessantes, mesmo desmotivantes. Fazer melhor do que os outros não é um incentivo.											Procura ser melhor do que os outros. A comparação social funciona como um forte estímulo.	32
7	Quando confrontado(a) com a crítica ou o insucesso, "desliga" em vez de se esforçar mais.											Necessita de ser bem sucedido(a) para manter a auto-estima. A possibilidade de insucesso estimula a actividade.	24
5	Não procura posições de poder, influência ou autoridade.											Precisa de oportunidades para influenciar e exercer autoridade. Desmotiva-se se não lhe são atribuídas responsabilidades.	26
8	Desmotiva-se com a intromissão das exigências do trabalho na sua vida pessoal.											Procura sentir-se envolvido(a). Investe energia no trabalho. Preparado(a) para trabalhar além do seu horário de trabalho.	24
4	Desmotiva-se quando é dada muita importância aos lucros e ao dinheiro.											Gosta de contribuir para a criação de riqueza e para os lucros. Desmotiva-se quando o trabalho não está relacionado com o valor do dinheiro.	24
SINERGIA		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	Não sente grande necessidade de interagir com os outros.											Interessado(a) em conhecer os outros, ajudá-los e trabalhar em equipa.	24
2	Tem menos necessidade de reconhecimento do que a maioria das pessoas. Elogios e felicitações não são factores de motivação importantes.											Gosta que os bons resultados do seu trabalho sejam reconhecidos pelos outros. Desmotiva-se quando não é apoiado(a).	24
4	Preocupa-se pouco com as questões morais e éticas ou com a qualidade do trabalho.											Precisa de sentir que o trabalho realizado pela organização é idóneo. Desmotiva-se quando lhe é pedido para comprometer princípios éticos.	28
2	Não se preocupa com a existência de condições de risco. Não se importa com a existência de condições de trabalho desconfortáveis.											Necessita de sentir o seu emprego seguro. Tem dificuldade em aceitar condições de trabalho desagradáveis.	24
2	Não é estimulado(a) pelas oportunidades de aprender coisas novas e de se desenvolver.											Motiva-se com um trabalho que lhe proporcione oportunidades de desenvolvimento e aquisição de novas competências.	24
INTRÍNSECO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Não é particularmente afectado(a) pela falta de interesse ou de variedade do trabalho.											Valoriza o trabalho estimulante, variado e criativo. Desmotiva-se quando as tarefas são demasiado rotineiras.	24
7	Motivado(a) por uma estrutura e processos de trabalho bem definidos. Pouca tolerância à ambiguidade.											Prefere um ambiente fluido, sem uma estrutura imposta. Grande tolerância à ambiguidade.	24
2	Acessível à coordenação e supervisão da chefia.											Necessita de trabalhar com independência e organizar a sua actividade. Desmotiva-se quando a supervisão é demasiado estreita.	24
EXTRÍNSECO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Menos preocupado(a) com os benefícios financeiros associados ao trabalho.											Associa o salário, prémios e bónus ao sucesso profissional. Desmotivado(a) quando a remuneração é baixa ou injusta.	24
2	As perspectivas de promoção não são importantes. Não tende a procurar oportunidades de progressão na carreira.											A rápida progressão na carreira é motivante. A promoção lenta é desmotivante.	24
2	Não se preocupa muito com questões relacionadas com o estatuto e o nível hierárquico. Não dá importância aos símbolos do estatuto.											Preocupado(a) com o estatuto e a posição. Desmotivado(a) pela falta de consideração dos outros.	24
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10												MQM5 UKE UK - Grupo Total 2000	

Impacto provável das características da função no nível de motivação de Sample Candidate no trabalho:

		Desmotiva Muito	Desmotiva	Sem efeito	Motiva	Motiva Muito
ENERGIA E DINAMISMO	Ter de trabalhar sob pressão e lidar com múltiplas tarefas dentro de prazos curtos	Nível de Actividade 				
	Vencer desafios, ter de atingir metas e ser exposto(a) a exigências pessoais muito elevadas	Realização 				
	Trabalhar num ambiente competitivo	Competição 				
	Medo de falhar, de ser criticado(a) e julgado(a) negativamente pelos outros	Medo do Fracasso 				
	Ter oportunidades de exercer autoridade, assumir responsabilidade, estar numa posição que permite influenciar os outros	Poder 				
	Trabalho que exige um empenho para além do horário de trabalho "normal"	Envolvimento 				
	Trabalho orientado para aspectos comerciais ou a obtenção de lucros	Orientação Comercial 				
SINERGIA	Ter oportunidades no trabalho de interagir com outras pessoas	Afiliação 				
	Receber elogios e outros sinais de reconhecimento do seu trabalho	Reconhecimento 				
	Tem princípios morais e segue padrões elevados de ética e qualidade	Ética 				
	Ambiente no trabalho e factores contextuais, tais como, condições de trabalho agradáveis e segurança do emprego	Segurança e Condições de Trabalho 				
	Ter oportunidades de formação e desenvolvimento adicionais, e de aquisição de novas capacidades	Desenvolvimento Pessoal 				
INTRÍNSECO	Trabalho que é variado, interessante e estimulante	Interesse 				
	Ter um ambiente não estruturado e flexibilidade na forma como as tarefas são executadas	Flexibilidade 				
	Ter liberdade para organizar o trabalho à sua forma	Autonomia 				
EXTRÍNSECO	Nível de compensação financeira, associação nítida entre salário, bónus e desempenho	Recompensas Monetárias 				
	Ter oportunidades de promoção	Progressão 				
	Ter símbolos visíveis de posição e estatuto	Estatuto 				
		Desmotiva Muito	Desmotiva	Sem efeito	Motiva	Motiva Muito

METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

Este Perfil baseia-se nas seguintes fontes de informação para Sample Candidate:

Questionário / Teste de Aptidão	Grupo de Comparação
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5 UKE UK - Grupo Total 2000

SECÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Nome	Sample Candidate
Dados do Candidato	E1 = 6, E2 = 2, E3 = 8, E4 = 7, E5 = 5, E6 = 8, E7 = 4, S1 = 3, S2 = 2, S3 = 4, S4 = 2, S5 = 2, I1 = 2, I2 = 7, I3 = 2, X1 = 2, X2 = 2, X3 = 2
Relatório	Perfil MQ v2.0 ^{RE}

SOBRE O RELATÓRIO

Este relatório foi elaborado pelo Online Assessment System da SHL. Inclui informação sobre o Questionário de Motivação (MQ). Este questionário só pode ser utilizado por pessoas formadas para a sua utilização e interpretação.

O relatório aqui apresentado foi elaborado a partir dos resultados de um inventário respondido por uma pessoa e reflecte fundamentalmente as respostas dadas pelo(a) próprio(a). Devem ser tomadas em consideração as limitações inerentes a todos os questionários de auto-avaliação ao fazer-se a interpretação destes resultados.

Este relatório foi elaborado por um sistema electrónico e o utilizador do programa pode introduzir alterações e acrescentar informações ao texto elaborado automaticamente.

O SHL Global Management Limited e seus associados não podem garantir que o conteúdo corresponde exclusivamente ao texto elaborado automaticamente. Não podemos aceitar qualquer responsabilidade pelas consequências da utilização deste relatório e isto inclui responsabilidade de qualquer tipo (incluindo negligência) pelos seus conteúdos.

www.shl.com

© 2018 SHL e/ou seus afiliados. Todos os direitos reservados. SHL e OPQ são marcas registradas no Reino Unido e em outros países.

Este relatório foi produzido pela SHL para utilização pelos seus clientes e o seu conteúdo é propriedade intelectual da SHL. Como tal, a SHL permite ao cliente a reprodução, distribuição, correcção e arquivo deste relatório apenas para uso interno e não comercial. Todos os outros direitos da SHL são reservados.