

# Motivaatiokysely

## MQ-profiili

**Nimi**

Sample Candidate

**Päivämäärä**

24. syyskuuta 2018

## Sample Candidate: motivaattorit verrattuna valittuun normiryhmään (sten):

SS	ENERGIA JA DYNAMIIKKA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	Työskentelee rauhassa omaan tahtiinsa. Parhaimmillaan ilman paineita. Kiire heikentää motivaatiota.	<b>Toiminta (E1)</b> 										Panostaa energiaansa työhön. Viihtyy aikapaineen alla. Aina menossa. Painaa päälle saadakseen asiat tehdyksi.	<b>RS</b> 24
2	Hakee mieluummin kohtuullisia kuin hyvin vaativia haasteita. Tavoitteet eivät ole pääasia työssä.	<b>Suoriutuminen (E2)</b> 										Tarvitsee vaativia haasteita ja nauttii niiden voittamisesta. Haluaa tavoitteita, joihin pyrkiä.	24
8	Kokee kilpailun epämiellyttävänä ja jopa motivaatiota heikentävänä. Toisten voittaminen ei ole motivaattori.	<b>Kilpailu (E3)</b> 										Yrittää pärjätä muita paremmin. Vertailu tuo usein vauhtia suorituksiin.	32
7	Kohdatessaan epäonnistumisia ja kritiikkiä enemmän luovuttaa kuin lisää yritystä.	<b>Epäonnistumisen pelko (E4)</b> 										Onnistuminen on tärkeää itsearvostukselle. Epäonnistumisen mahdollisuus kannustaa yrittämään.	24
5	Ei hae asemaa, jossa olisi paljon vaikutus- tai määräysvaltaa.	<b>Valta (E5)</b> 										Tarvitsee mahdollisuuden vaikuttaa ja käyttää määräysvaltaa. Vastuun puuttuminen vähentää motivaatiota.	26
8	Työn tunkeutuminen yksityiselämän alueelle heikentää motivaatiota.	<b>Työhön uppoutuminen (E6)</b> 										Viihtyy ja menestyy tuntiensa paneutuvansa työhönsä. Valmis panostamaan energiaa ja tekemään pitkää päivää.	24
4	Rahan ja voittojen ylikorostus heikentää motivaatiota.	<b>Kaupallisuus (E7)</b> 										Pitää varallisuuden ja voiton tuottamisesta. Ei motivoitu, jos työ ei liity rahalliseen hyötyyn.	24
SYNERGIA		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	Vähäinen vuorovaikutuksen tarve.	<b>Yhteys toisiin (S1)</b> 										Parhaimmillaan, kun saa tavata ihmisiä, työskennellä toimivassa tiimissä ja auttaa toisia.	24
2	Tuntee muita vähemmän tarvetta saada tunnustusta. Kiitokset ja onnitukset eivät ole tärkeimpiä motivaattoreita.	<b>Tunnustus (S2)</b> 										Haluaa, että hyvin tehty työ huomataan ja saavutuksista saa kiitosta. Tuen puute heikentää motivaatiota.	24
4	Ei ole huolissaan moraalista, eettisistä kysymyksistä tai työn laadusta.	<b>Eettiset periaatteet (S3)</b> 										Tarve kokea, että toiminta on terveellä pohjalla. Ei halua tinkiä eettisistä periaatteista.	28
2	Epävarmuus ei erityisesti huoleta. Epämiellyttävät olosuhteet eivät haittaa.	<b>Mukavuus ja varmuus (S4)</b> 										Tarve tuntea työpaikka ja asema varmoiksi. Ei useimmiten siedä epämiellyttäviä olosuhteita.	24
2	Uuden oppiminen tai itsensä kehittäminen ei kannusta.	<b>Henkilökohtainen kasvu (S5)</b> 										Kehittymismahdollisuudet ja uusien taitojen oppiminen motivoivat.	24
SISÄINEN		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Työn mielenkiintoisena tai vaihtelevana kokeminen ei ole keskeinen motivaatiotekijä.	<b>Mielenkiintoisuus (I1)</b> 										Arvostaa innostavaa, vaihtelevaa ja luovaa työtä. Liika rutiini vähentää motivaatiota.	24
7	Selkeästi määritellyt tehtävät ja rakenteet motivoivat. Ei siedä epäselvyyttä.	<b>Joustavuus (I2)</b> 										Suosii joustavaa työympäristöä ilman määrättyä rakennetta. Sietää hyvin selkeyden puutetta.	24
2	Mukautuu toimimaan toisten ohjeiden ja suunnitelmien mukaan.	<b>Itsenäisyys (I3)</b> 										Tarve työskennellä itsenäisesti, järjestellä omat työt. Tiukka ohjaus vähentää motivaatiota.	24
ULKOINEN		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Taloudelliset edut ja niiden suhde omaan työpanokseen eivät ole keskeisiä motivaattoreita.	<b>Palkitseminen (X1)</b> 										Arvostaa palkkaa ja bonuksia, joiden on oltava reiluja ja oikeudenmukaisia.	24
2	Ei suurta etenemisen halua. Ei kaipaa ylennyksiä.	<b>Eteneminen (X2)</b> 										Uralla eteneminen ja oikeudenmukainen yleneminen motivoivat. Hidas eteneminen turhauttaa.	24
2	Suhteellisen vähän kiinnostunut asemasta. Statussymbolit eivät ole tärkeitä.	<b>Asema (X3)</b> 										Asema ja status organisaatiossa ovat tärkeitä. Aseman alhainen arvostus vähentää motivaatiota.	24
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10												<b>MQM5 UKE UK - Väestön yleisnormi 2000</b>	

**Työn ominaisuuksien todennäköinen vaikutus henkilön Sample Candidate työmotivaatioon:**

		Vähentää selvästi motivaatiota	Vähentää jonkin verran motivaatiota	Ei vaikuta motivaatioon	Lisää jonkin verran motivaatiota	Lisää selvästi motivaatiota
<b>ENERGIA JA DYNAMIIKKA</b>	Paineen alla työskentely ja useat päällekkäiset, kiireiset vaatimukset.	<b>Toiminta</b> 				
	Haastavuuden, tavoitteiden saavuttamisen ja henkilökohtaisen venymisen pakko.	<b>Suoriutuminen</b> 				
	Kilpailuhenkisessä työympäristössä työskentely.	<b>Kilpailu</b> 				
	Epäonnistumisen, kritiikille ja arvostelulle altistumisen pelko.	<b>Epäonnistumisen pelko</b> 				
	Mahdollisuus käyttää määräysvaltaa, kantaa vastuuta ja vaikuttaa muihin.	<b>Valta</b> 				
	Työn ulottuminen myös normaalien työaikojen ulkopuolelle.	<b>Työhön uppoutuminen</b> 				
	Kaupallisuuteen ja voittoon suuntautuva työ.	<b>Kaupallisuus</b> 				
<b>SYNERGIA</b>	Työn tuoma vuorovaikutuksen mahdollisuus.	<b>Yhteys toisiin</b> 				
	Kiitosten tai muiden ulkoisten tunnustusten saaminen hyvin tehdystä työstä.	<b>Tunnustus</b> 				
	Ihanteiden, korkeiden eettisten ja laatuvaatimusten kannattaminen.	<b>Eettiset periaatteet</b> 				
	Miellyttävät työolosuhteet ja varmuus työpaikasta.	<b>Mukavuus ja varmuus</b> 				
	Mahdollisuus kouluttautua, kehittyä ja oppia uusia taitoja.	<b>Henkilökohtainen kasvu</b> 				
<b>SISÄINEN</b>	Työ, joka on vaihtelevaa, kiinnostavaa ja virikkeellistä.	<b>Mielenkiintoisuus</b> 				
	Joustava työympäristö, jossa työtehtävät voi suorittaa useammalla kuin yhdellä tavalla.	<b>Joustavuus</b> 				
	Mahdollisuus itse organisoida oma työnsä.	<b>Itsenäisyys</b> 				
<b>ULKONEN</b>	Taloudelliset kannusteet, selkeä suhde työsuoritusten ja palkan/bonusten välillä.	<b>Palkitseminen</b> 				
	Mahdollisuus työssä etenemiseen.	<b>Eteneminen</b> 				
	Ulkoiset aseman ja statuksen merkit.	<b>Asema</b> 				
		Vähentää selvästi motivaatiota	Vähentää jonkin verran motivaatiota	Ei vaikuta motivaatioon	Lisää jonkin verran motivaatiota	Lisää selvästi motivaatiota

# ARVIOINTIMENETELMÄT

Tämä profiili perustuu seuraaviin tietolähteisiin:

Kysely / Kykytesti	Vertailuryhmä
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5 UKE UK - Väestön yleisnormi 2000

## HENKILÖN TIEDOT

Nimi	Sample Candidate
Vastaajan tiedot	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
Raportti	MQ Profiili v2.0 <sup>RE</sup>

## RAPORTISTA

Tämä raportti on tuotettu SHL:n Internet-arviointijärjestelmän avulla. Sen tiedot perustuvat motivaatiokyselyyn (MQ). Kyselyä saavat käyttää vain asianmukaisen koulutuksen sen käyttöön ja tulkintaan saaneet henkilöt.

Tämä raportti on tuotettu kyselyvastauksista ja se kuvaa vastaajan näkemyksiä. Tulkinnassa tulee ottaa asianmukaisesti huomioon itsearviointiin perustuvien kyselyjen subjektiivisuus.

Tämä raportti on tuotettu elektronisesti: ohjelman käyttäjä voi jälkikäteen tehdä muutoksia ja lisäyksiä raportin sisältöön.

SHL Global Management Limited ja siihen kuuluvat yritykset eivät voi taata, että raportin sisältö on järjestelmän tuottama eikä sitä ole jälkikäteen muutettu. Emme voi ottaa vastuuta raportin sisällön käytöstä, käyttämättä jättämisestä tai käytön seurauksista.

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© 2018 SHL ja/tai sen tytäryhtiöt. Kaikki oikeudet pidätetään. SHL ja OPQ ovat tuotemerkkejä, jotka on rekisteröity Iso-Britanniassa ja muissa maissa.

Tämä raportti on tuotettu SHL:n toimesta SHL:n asiakkaalle ja sisältää SHL:n aineetonta oikeutta. SHL sallii asiakkaansa jäljentää, jaella, muuttaa ja varastoida tätä raporttia ja/tai sen sisältämää tietoa sisäistä, ei-kaupallista käyttöään varten. SHL pidättää kaikki muut oikeudet.