



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# Motivasyon Envanteri

## Profil Tablosu



### İsim

Bay Sample Candidate

### Tarih

24 Eylül 2018

**Sn.Sample Candidate'nın seçilmiş norm grubuna kıyasla motive olmasını sağlayan durumlar (stens olarak):**

SS ENERJİ ve DİNAMİZM		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	Yavaş çalışır. Aceleye gelince demotive olur.	Aktivite Hızı (E1)										Enerjiktir. Zaman baskısı ile başedebilir. Her an aksiyona hazırdır. İşin yürütmesi için baskı kurar.	RS 24
2	Ulaşılması kolay hedefler koyar. Kolay kolay heveslenmez.	Başarı Arzusu (E2)										Hedeflerine ulaşmak ister. Zorlukları yenmek için çaba gösterir.	24
8	Başkalarını geride bırakmak, mücadele edip kazanmak ona göre değildir. Böyle rekabetçi ortamlarda demotive olur.	Rekabet (E3)										Diğerlerinden daha iyi yapmaya çalışır. Başkalarıyla karşılaştırıldığında kamçılanır.	32
7	Kritik edildiğinde veya başarısızlık ihtimalinde, elini eteğini çeker, çaba göstermeyi bırakır.	Başarısızlık Korkusu (E4)										Hep başarmak ister. Bu şekilde kendisine güvenini yeniler. Başarısızlık ihtimali onu canlandırır.	24
5	Güç, otorite, yetki içeren pozisyonlar aramaz.	Güç (E5)										Otorite kurabilmek ve gücünü gösterebilmek ister. Sorumluluk verilmediğinde motivasyonu düşer.	26
8	İşi, özel hayatının içine çok girerse demotive olur.	Uzun Çalışma Saatleri (E6)										İşin bir parçası olduğunu hissetmek ister. Tüm gayretini gösterir. Fazla mesai yapmaya hazırdır.	24
4	Mali kazanç ve kârlılık üzerinde çok durulması kendisini demotive eder.	Ticari Hedefler (E7)										Kazanç ve kâr oluşturmaktan hoşlanır. İşin ticari yönü yoksa motivasyonu düşer.	24
SİNERJİ		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	İnsanlarla beraber olma arzusu sınırlıdır.	İnsancılık (S1)										İnsanlarla beraber olmak ister. Başkalarıyla çalışmaktan ve takım çalışmasından hoşlanır.	24
2	Takdir edilme ihtiyacı genele göre düşüktür. Tebrik ve övgüler kendisi için motive edici unsurlar değildir.	Farkedilme Arzusu (S2)										İyi yaptıklarının ve başarılarının farkedilmesini, takdir edilmesini ister. Destek alamazsa motivasyonu düşer.	24
4	Etik ve ahlak kuralları ve işin kalitesi onun için çok önemli değildir.	Kişisel Prensipler (S3)										İşletmenin herşeyi doğru ve dürüst yaptığını bilmek ister. Bu tip ödünler istendiğinde demotive olur.	28
2	Riskten pek korkmaz. Biraz rahatsız koşullar onu pek etkilemez.	İş Emniyeti ve Güvenlik (S4)										Pozisyonu ve işinin garantide olmasını ister. Hoş olmayan durumlara tolerans göstermez.	24
2	Kişisel gelişimi ve yeni şeyler öğrenme imkanı onu motive etmez.	Kişisel Gelişim (S5)										Yeni şeyler öğrendiği ve gelişebildiği işte çalıştığı zaman motive olur.	24
İÇSEL		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	İşin ilginç ve çeşitliliğinin olması, ilgisini çekmez.	Enteresanlık (I1)										Onun ilgisini çeken, değişik ve yaratıcı iş ister. Hep aynı şeyleri yapmaktan sıkılır.	24
7	Belli çalışma sistemlerinin olması ve oturmuş yapı onu motive eder. Belirsizlikleri tolere edemez.	Esneklik (I2)										Sert bir yapıya sahip olmayan, esnek bir ortam ister. Bilinmeyen içinde olmayı iyi tolere eder.	24
2	Üstlerinin idaresinde çalışmaktan hoşlanır. Yol gösterilmesini ve süpervizyon altında olmak ister.	Otonomi (I3)										Kendi yaklaşımlarını ve görüşlerini kullanarak bağımsız çalışabilmek ister. Yakından izlenirse demotive olur.	24
DIŞSAL		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	İşinden elde edeceği maddi menfaatler çok fazla önemli değildir.	Maddi Ödül (X1)										Maaşı, primi, ödülü başarıya eşdeğer algılar. Maddi kazancı az olduğunda demotive olur.	24
2	İlerleme arzusu düşüktür. Terfi peşinde koşmaz.	İlerleme (X2)										Kariyerinde ilerlemek ve terfi onu motive eder. Yavaş ilerlemeyle demotive olur.	24
2	Mevki ve pozisyon onu pek ilgilendirmez. Statü sembolleri önemli değildir.	Statü (X3)										Mevki ve statüye çok önem verir. Diğerlerinden saygı görmezse demotive olur.	24
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10												MQM5_EN_GB_IS01_ General Population - 2000 (GB)	

**Sn. Sample Candidate'nın işinin özelliklerinin çalışma ortamındaki motivasyonuna olası etkisi:**

		Çok Demotive Eder	Demotive Eder	Motivasyonu Etkilemez	Motive Eder	Çok Motive Eder
<b>ENERJİ ve DİNAMİZM</b>	Baskı altında çalışma ve kısa zaman dilimleri içinde birden fazla taleple baş etme zorunluluğu	<b>Aktivite Hızı</b> 				
	Zorlukların üstesinden gelmek, hedefleri tutturmak zorunda olmak ve bir birey olarak her yere uzanmak	<b>Başarı Arzusu</b> 				
	Rekabetçi bir ortamda çalışmak	<b>Rekabet</b> 				
	Bir işte başarısız olma korkusu, diğerlerinin eleştirilerine ve olumsuz yargılarına maruz kalmak	<b>Başarısızlık Korkusu</b> 				
	Yetki kullanma, sorumluluk alma, diğerlerini Yetki kullanma, sorumluluk alma, diğerlerini etkileyebilecek bir pozisyonda bulunma fırsatlarına sahip olmak	<b>Güç</b> 				
	'Normal' çalışma saatleri dışında yükümlülük gerektiren çalışma	<b>Uzun Çalışma Saatleri</b> 				
	Ticari veya kâr odaklı işler	<b>Ticari Hedefler</b> 				
<b>SİNERJİ</b>	İşyerindeki diğer insanlarla etkileşim fırsatlarına sahip olmak	<b>İnsancılık</b> 				
	Başarıları dolayısıyla övgü almak, takdir edildiğine dair çevreden ve başkalarından gelen işaretlerin bulunması	<b>Farkedilme Arzusu</b> 				
	İdealleri vardır ve yüksek etik ve kalite standartlarına riayet eder	<b>Kişisel Prensipler</b> 				
	Keyifli çalışma koşulları ve iş güvenliği gibi iş ortamı ve bağlamla ilişkili faktörler	<b>İş Emniyeti ve Güvenlik</b> 				
	Yeni eğitim ve gelişim fırsatlarına sahip olmak ve yeni beceriler edinmek	<b>Kişisel Gelişim</b> 				
<b>İÇSEL</b>	Çeşitlilik içeren, ilginç ve teşvik edici işler	<b>Enteresanlık</b> 				
	Yapılandırılmamış, değişken bir ortamda olmak ve işlerin yapılma tarzının esnek olması	<b>Esneklik</b> 				
	İş için uygun gördüğü şekilde organize etme olanağına sahip olmak	<b>Otonomi</b> 				
<b>DIŞSAL</b>	Finansal ödül düzeyi, maaş, ikramiye ve performans arasında net bir bağlantı	<b>Maddi Ödül</b> 				
	Terfi etme fırsatına sahip olmak	<b>İlerleme</b> 				
	Başkaları ve çevre tarafından pozisyon ve statüsünün tanınması	<b>Statü</b> 				
		Çok Demotive Eder	Demotive Eder	Motivasyonu Etkilemez	Motive Eder	Çok Motive Eder

# DEĞERLENDİRME YÖNTEMİ

Bu Profil, Bay Sample Candidate için aşağıdaki bilgi kaynaklarına dayanmaktadır:

Envanter / Yetenek Testi	Karşılaştırma Grubu
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5_EN_GB_IS01_ General Population - 2000 (GB)

## KİŞİSEL DETAY BÖLÜMÜ

Ad	Bay Sample Candidate
Adayın Verileri	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
Rapor	Profil Tablosu

## BU RAPOR HAKKINDA

Bu rapor, SHL Online Değerlendirme Sistemi kullanılarak üretilmiştir. Motivasyon Envanterindeki (MQ) bilgileri içermektedir. Bu kişilik envanteri, yalnızca kullanımı ve sonuçlarının yorumlanması ile ilgili eğitim almış kişiler tarafından kullanılabilir.

Buradaki rapor, katılımcının/katılımcıların yanıtladığı bir envanterin sonuçlarından elde edilmiş olup büyük ölçüde cevaplayanın verdiği yanıtları yansıtır. Bu veriler yorumlanırken envantere dayalı değerlendirmelerin subjektif yapısına gereken dikkat gösterilmelidir.

Bu rapor elektronik olarak elde edilmiştir; yazılımın kullanıcısı, raporun metninde düzeltme ve ilave yapabilir.

SHL Global Management Limited ve bağlı şirketleri, bu raporun içeriğinin değişmemiş bilgisayar çıktısı olduğunu garanti edemez. Bu raporun kullanımından doğacak sonuçların yükümlülüğü kabul edilmemektedir, bu ihmal dahil içerikle ilgili bütün yükümlülükleri de kapsamaktadır.

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

© 2018 SHL ve/veya bağlı kuruluşları. Tüm hakları saklıdır. SHL ve OPQ, Birleşik Krallık ve diğer ülkelerde kayıtlı olan ticari markalardır.

Bu rapor, SHL tarafından müşterisinin menfaati için üretilmektedir ve SHL'ye ait fikri mülkiyet içerir. Bu sebeple SHL, müşterisine bu raporu yalnızca şirket içi kullanım ve ticari olmayan amaçlarla yeniden üretme, dağıtma, değişiklik yapma ve saklama izni verir. SHL'nin diğer tüm hakları saklıdır.