

Teste Perfil de Motivação Individual

Instruções:

Responda às questões, pontuando-as da forma seguinte.

3- a resposta corresponde ao meu comportamento.

2- a resposta corresponde em parte ao meu comportamento.

1- a resposta corresponde pouquíssimo ao meu comportamento.

0- a resposta não corresponde ao meu comportamento.

A soma das alternativas de cada questão deve ser 3.

Então, as possibilidades de resposta são:

I - (1)	II - (2)	III - (3)	IV - (0)
(2)	(1)	(0)	(3)

Itens a indicar pontuação

1) O que mais incentiva e estimula o meu desempenho é:

V um salário compatível com as minhas necessidades básicas e as de minha família.

Z a oportunidade de testar a minha própria capacidade e ter acesso aos meus resultados.

2) Se eu tiver que escolher entre duas organizações para trabalhar, prefiro aquela que:

W me oferecer normas de trabalho claramente definidas, sólidas garantias de estabilidade e assegurar-me privilégios mais amplos de assistência médico-hospitalar.

Z me proporcionar autonomia para criar, liberdade para experimentar e autoridade para inovar.

3) O tipo de subordinado que mais me irrita é aquele que:

V não valoriza as boas condições ambientais de trabalho que lhe são oferecidas (instalações físicas confortáveis, bem iluminadas, restaurante interno etc.)

Y não me confere o devido respeito e consideração.

4) Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

V recebo um salário compatível com as minhas necessidades básicas e as de minha família.

X mantenho um relacionamento cordial e harmonioso com os meus colegas, meus superiores e meus subordinados, e tenho a convicção de que sou bem aceito por eles.

5) Se na minha próxima promoção me for dado escolher entre dois cargos, darei preferência àquele que:

W me oferecer normas de trabalho claramente definidas, sólidas garantias de estabilidade e assegurar-me privilégios mais amplos de assistência médico-hospitalar.

Y me conferir maior prestígio e poder.

6) A minha produtividade pode ser prejudicada quando:

X me delega responsabilidade que exige a minha dedicação pessoal, e fico privado de compartilhar os meus problemas e as minhas ideias básicas com os meus companheiros.

Z as minhas responsabilidades atuais deixarem de representar um desafio.

7) O que mais incentiva e estimula o meu desempenho é:

W um superior imediato em quem eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.

Y o reconhecimento que me conferem exclusivamente em função dos meus méritos.

8) Se eu tiver que escolher entre duas organizações para trabalhar, prefiro aquela que:

V me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável, amplo e limpo, com boa iluminação e temperatura agradável, restaurante interno com comida saborosa.

X me convidar para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus membros.

9) O tipo de subordinado que mais me irrita é aquele que:

Y não me confere o devido respeito e consideração.

Z resiste a colaborar comigo na experimentação de novas ideias.

10) Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

W tenho um superior imediato em quem eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.

Z me proporcionam a oportunidade de testar a minha própria capacidade e tenho acesso aos meus resultados.

11) Se na minha próxima promoção me for dado escolher entre dois cargos, darei preferência àquele que:

V me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável, amplo e limpo, com boa iluminação e temperatura agradável, restaurante interno com comida saborosa.

Y me conferir maior prestígio e poder.

12) A minha produtividade pode ser prejudicada quando:

V sou excessivamente solicitado no exercício de minhas atribuições a ponto de ter que sacrificar sistematicamente o meu horário de almoço ou de saída.

Z as minhas responsabilidades atuais deixarem de representar um desafio.

13) O que mais incentiva e estimula o meu desempenho é:

V um salário compatível com as minhas necessidades básicas e as de minha família.

W um superior imediato em quem eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.

14) Se eu tiver que escolher entre duas organizações para trabalhar, prefiro aquela que:

W me oferecer normas de trabalho claramente definidas, sólidas garantias de estabilidade e assegurar-me privilégios mais amplos de assistência médico-hospitalar.

X me convidar para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus membros.

15) O tipo de subordinado que mais me irrita é aquele que:

W não pensa no dia de amanhã.

X é antissocial e confunde qualquer iniciativa de sociabilidade com “puxa-saquismo”.

16) Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

Y me conferem reconhecimento em função dos meus méritos exclusivamente.

Z me proporcionam a oportunidade de testar a minha própria capacidade e tenho acesso aos meus resultados.

17) Se na minha próxima promoção me for dado escolher entre dois cargos, darei preferência àquele que:

V me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável, amplo e limpo, com boa iluminação e temperatura agradável, restaurante interno com comida saborosa.

W me oferecer normas de trabalho claramente definidas, sólidas garantias de estabilidade e assegurar-me privilégios mais amplos de assistência médico-hospitalar.

18) A minha produtividade pode ser prejudicada quando:

X me delegam responsabilidade que exige a minha dedicação pessoal, e fico privado de compartilhar os meus problemas e as minhas ideias básicas com os meus companheiros.

Y outro executivo, sem as qualificações que possuo, for promovido por mero favoritismo para o cargo que eu estou planejando assumir no futuro próximo.

19) O que mais incentiva e estimula o meu desempenho é:

X o relacionamento cordial e harmonioso com os meus colegas, meus superiores e meus subordinados, bem como a convicção de que sou bem aceito por eles.

Y o reconhecimento que me conferem exclusivamente em função dos meus méritos.

20) Se eu tiver que escolher entre duas organizações para trabalhar, prefiro aquela que:

Y me oferecer um cargo que confira maior prestígio e poder.

Z me proporcionar autonomia para criar, liberdade para experimentar e autoridade para inovar.

21) O tipo de subordinado que mais me irrita é aquele que:

V não valoriza as boas condições ambientais de trabalho que lhe são oferecidas (instalações físicas confortáveis, bem iluminadas, restaurante interno etc.).

X é antissocial e confunde qualquer iniciativa de sociabilidade com “puxa-saquismo”.

22) Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

X mantenho um relacionamento cordial e harmonioso com os meus colegas, meus superiores e meus subordinados, e tenho a convicção de que sou bem aceito por eles.

Z me proporcionam a oportunidade de testar a minha própria capacidade e tenho acesso aos meus resultados.

23) Se na minha próxima promoção me for dado escolher entre dois cargos, darei preferência àquele que:

V me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável, amplo e limpo, com boa iluminação e temperatura agradável, restaurante interno com comida saborosa.

Z me proporcionar autonomia para criar, liberdade para experimentar e autoridade para inovar.

24) A minha produtividade pode ser prejudicada quando:

W perco a confiança no meu chefe e desconfio da estabilidade dele, temo pela sobrevivência da minha organização.

Y outro executivo, sem as qualificações que possuo, for promovido por mero favoritismo para o cargo que eu estou planejando assumir no futuro próximo.

25) O que mais incentiva e estimula o meu desempenho é:

V um salário compatível com as minhas necessidades básicas e as de minha família.

Y o reconhecimento que me conferem exclusivamente em função dos meus méritos.

26) Se eu tiver que escolher entre duas organizações para trabalhar, prefiro aquela que:

X me convidar para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus membros.

Y me oferecer um cargo que confira maior prestígio e poder.

27) O tipo de subordinado que mais me irrita é aquele que:

W não pensa no dia de amanhã.

Z resiste a colaborar comigo na experimentação de novas ideias.

28) Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

W tenho um superior imediato em que eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.

X mantenho um relacionamento cordial e harmonioso com os meus colegas, meus superiores e meus subordinados, bem como a convicção de que sou bem aceito por eles.

29) Se na minha próxima promoção me for dado escolher entre dois cargos, darei preferência àquele que:

X me convidar para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus membros.

Z me proporcionar autonomia para criar, liberdade para experimentar e autoridade para inovar.

30) A minha produtividade pode ser prejudicada quando:

V sou excessivamente solicitado no exercício de minhas atribuições a ponto de ter que sacrificar sistematicamente o meu horário de almoço ou da saída.

W perco a confiança no meu chefe e desconfio da estabilidade dele, temo pela sobrevivência da minha organização.

Tabulação das respostas

Transfira para este mapa as pontuações atribuídas às alternativas analisadas nos 30 itens: Os quadrados assinalados com “==” não existem para os itens indicados.

Item	V	W	X	Y	Z
1.		==	==	==	
2.	==		==	==	
3.		==	==		==
4.		==		==	==
5.	==		==		==
6.	==	==		==	
7.	==		==		==
8.		==		==	==
9.	==	==	==		
10.	==		==	==	
11.		==	==		==
12.		==	==	==	
13.			==	==	==
14.	==			==	==
15.	==			==	==
16.	==	==	==		
17.			==	==	==
18.	==	==			==
19.	==	==			==
20.	==	==	==		
21.		==		==	==
22.	==	==		==	
23.		==	==	==	
24.	==		==		==
25.		==	==		==
26.	==	==			==
27.	==		==	==	
28.	==			==	==
29.	==	==		==	
30.			==	==	==
Totais					
	V	W	X	Y	Z

Transfira esses totais para a próxima tabela.

Atenção! Os cinco totais deverão somar 90 pontos ao todo, a menos que tenha incorrido em erro na pontuação de cada item.

Nível das Necessidades Insatisfeitas

Legenda:

F= necessidades fisiológicas

S= necessidades de segurança

A= necessidades de associação (social)

AE= necessidades de autoestima

AR= necessidades de auto realização

Pontos	F	S	A	AE	AR
36					
34					
32					
30					
28					
26					
24					
22					
20					
18					
16					
14					
12					
10					
8					
6					
4					
2					
	V	W	X	Y	Z

O ser humano vive em função das suas necessidades. A pulsão é o que motiva o indivíduo a suprir sua necessidade, é o que leva o organismo a ação.

O estado de desequilíbrio do organismo pode servir de estímulo para que o indivíduo apresente um determinado comportamento. Cada indivíduo se caracteriza por um perfil motivacional próprio. O ser humano é o responsável pelo seu comportamento, pelas respostas que ele dá aos estímulos que lhes são oferecidos. Por isso, se diz que, todo comportamento tem uma razão de ser e é uma resposta a uma realidade percebida. O comportamento é uma forma de resolução de problemas, ou seja, a busca da satisfação de uma necessidade.

Se definirmos Motivação como o impulso, estímulo ou energia que mobiliza os recursos de uma pessoa para alcançar uma meta, podemos afirmar que motivação vem de dentro, é intrínseca ao ser. "A Motivação é uma porta que só possui maçaneta pelo lado de dentro". E tem como sinônimos: "ânsia", "aspiração", "vontade", "desejo", "necessidade" e "impulso". Para melhor analisarmos as características das Necessidades Humanas, vejamos a teoria de Maslow, chamada de "Hierarquia das Necessidades básicas".

Pirâmide das Necessidades de Maslow



A Teoria da Abraham Maslow, que é a teoria da motivação mais conhecida, descreve uma hierarquia de cinco acionadores básicos:

Necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto-realização. Segundo Maslow, o ser humano primeiro se ocupa das necessidades básicas de sobrevivência, depois de estarem saciadas passa para a próxima em ordem crescente da base ao ápice da pirâmide.

Necessidades Fisiológicas - São as destinadas a sobrevivência: alimentação, agasalho, abrigo, repouso.

Necessidades de Segurança - São destinadas a assegurar a preservação do indivíduo. Nelas estão inclusas a manutenção de sua integridade física, evitar a privação de suas necessidades fisiológicas, a segurança em relação ao futuro através da conservação de seus bens patrimoniais, de seu emprego, a proteção contra catástrofes, enfim, proteção contra danos.

Necessidades Sociais - O homem é um ser social, e precisa fazer parte de um grupo. Eles precisam relacionar-se com outras pessoas. Nas necessidades sociais envolvem: a participação ou associação a grupos, ser aceito por grupos, dar e receber amizade, carinho, simpatia e apoio das pessoas do grupo. Estas necessidades são comuns a todos, porém tende a se manifestar com maior intensidade em uns do que em outros.

Necessidades de Estima - São as necessidades relacionadas a auto-estima ou do ego e reputação. Estas necessidades envolvem: autoconfiança, autor respeito, autoconfiança, competência, autonomia, reconhecimento, aprovação e atenção dos outros. A satisfação destas necessidades promove sentimentos de prestígio, poder e influência nas pessoas.

Necessidade de Auto realização - É a necessidade de se desenvolver o potencial máximo. Auto desenvolver-se continuamente, utilizando o máximo a sua criatividade. As pessoas motivadas por esta necessidade são atores, não reatores. Não ficam esperando as coisas acontecerem, elas fazem acontecer.

São as chamadas possuidoras do espírito empreendedor que estabelecem objetivos difíceis, porém, realizáveis. Os dois motivos básicos deste conceito são a competência e a realização.

Como observamos, a hierarquia das necessidades influencia os diferentes comportamentos que o ser humano apresenta ao longo de sua vida. Também é forte influenciadora da motivação humana, visto que, é com base na satisfação de uma necessidade que o homem adapta seu comportamento.

Após Maslow, desde os anos 60 outros pesquisadores e estudiosos fizeram seus estudos a respeito e modificaram esta teoria, como por exemplo, Henry A Murray. A visão de Murray é que podem satisfazer necessidades diversas, ao mesmo tempo, no mesmo grau de satisfação ou em graus maiores ou menores. E que a personalidade do indivíduo consiste nessas necessidades diferentes e por muitas vezes conflitantes.

O próprio Maslow ainda idealizou, depois desta primeira pirâmide uma outra teoria complementar a primeira, e confirmou que as necessidades não são escalonárias, e sim situacionais.

Segundo Maslow, o ser humano nunca estará plenamente satisfeito, pois quando uma necessidade é satisfeita ele já estará focando uma insatisfação diversa. Sempre existirá uma necessidade não satisfeita que dirigirá novas condutas motivacionais. Lembramos também, que o fato dele satisfazer uma necessidade, jamais colocará o indivíduo numa atitude passiva e acomodada perante a vida. Pelo contrário, dará força para ele dispor de iniciativas mais ousadas, objetivando à sua auto realização e assim jamais atingirá um estado de plena saciação.

Todo cuidado deve se ter para não confundirmos o que se deve chamar de "pura reação" (originada do condicionamento) com a real motivação.

Nem devemos acreditar que um indivíduo possa mudar "da água para o vinho" devido algum estímulo extrínseco. O que acontece são modificações de comportamento superficiais, o que podemos chamar de "efeito verniz" (brilho temporário). Este comportamento foi alterado devido a uma recompensa ou punição oferecida para o indivíduo querer por si só alcançar ou não ser punido.

Porém se for retirado a recompensa ou punição, o comportamento diferente da sua origem voltará a ser o que era.

Por vezes as empresas fornecem um determinado tipo de premiação acreditando estar satisfazendo uma necessidade e por vezes acaba satisfazendo uma outra não esperada.

Por exemplo: Numa determinada empresa, na área comercial, um gerente oferece um prêmio em dinheiro a quem passar a cota do mês. O que pode motivar o vendedor a atingir esta meta pode ser: o fato que está faltando comida na casa dele e esta quantia em dinheiro irá auxiliar, ou quer fazer uma poupança para dias difíceis, ou quer se sentir seguro no grupo dos campeões da empresa, ou se sentir admirado pelos colegas e pelo chefe , principalmente, ou pelo gosto da realização, da sua eficiência em conseguir se superar e chegar a uma meta proposta.

MOTIVANDO SUA EQUIPE

Eis aqui alguns exemplos de como motivar estimulando a satisfação desta necessidade:

REALIZAÇÃO / SATISFAÇÃO

- ✓ Alcançando objetivos desafiantes;
- ✓ Treinando para o desenvolvimento pessoal e para obter maior eficácia;
- ✓ Dando maior responsabilidade para lidar com as pessoas na empresa, os produtos ou os clientes;
- ✓ Designando para projeto especial de responsabilidade
- ✓ Estimulando o envolvimento na tomada de decisões;
- ✓ Oferecendo maiores oportunidades para solucionar problemas de clientes;
- ✓ Concedendo maior autoridade.
- ✓ Permitindo tomar o lugar do gerente na sua ausência;

RECONHECIMENTO / STATUS

- ✓ Promoção;
- ✓ Cargo;
- ✓ Competições ou prêmios;
- ✓ Elogios justificados (especialmente elogios em público);
- ✓ Assistência a reuniões chave;
- ✓ Membro ou sócio de um grupo;
- ✓ Boa imagem na empresa;
- ✓ Cursos de treinamento especiais.

SOCIAL / FAZER PARTE DE

- ✓ Reuniões e conferências;
- ✓ Visitas ao campo;
- ✓ Trabalho em conjunto;

- ✓ Ambiente de trabalho e relacionamentos pessoais bons;
- ✓ Boletins e folhas de notícias;
- ✓ Conversas telefônicas;
- ✓ Reuniões sociais com o gerente ou colegas.

GARANTIA / SEGURANÇA

- ✓ Plano de previdência social;
- ✓ Segurança no emprego;
- ✓ Seguro de vida;
- ✓ Seguro saúde;
- ✓ Elogios por bom desempenho;
- ✓ Treinamento para o futuro;
- ✓ Sindicalismo;
- ✓ Ciência de estar trabalhando para uma empresa sólida e lucrativa.

FÍSICA

- ✓ Minimizando o “stress” e o esforço da função;
- ✓ Oferecendo boas condições físicas de trabalho;
- ✓ Garantindo refeições gratuitas.

A maioria das pessoas tem suas necessidades básicas satisfeitas; o que você está tentando assegurar é que estas necessidades básicas sejam satisfeitas da melhor forma possível.