



Échelle multidimensionnelle de la motivation au travail

Information du candidat

Résultat pour: Smith John

Sexe: Homme

Âge: 35

Date du test: 2017-04-06

Date du rapport: 2017-04-10

Nom de l'organisation: Rapports IRP/ENTREP_Rapports IRP/aucun



Information concernant ce rapport interprété

Le rapport qui suit est destiné à fournir des informations sur la motivation d'un individu face à son travail. Le MWMS a été développé, validé et normalisé auprès d'échantillons d'adultes issus de la population générale. Les résultats présentés dans ce rapport devraient être intégrés à toutes les autres sources d'information pertinentes avant d'arriver à des décisions professionnelles sur la personne évaluée. Les décisions ne doivent jamais être fondées uniquement sur les informations contenues dans ce rapport. Les résultats présentés dans ce rapport sont basés sur les réponses fournies par la personne évaluée. Ceux-ci ne tiennent pas compte des éléments contextuels spécifiques à la personne qui pourraient permettre de les nuancer ou de les préciser. Ce rapport est confidentiel et est destiné à être utilisé par des professionnels qualifiés seulement. Lors de la communication des résultats à la personne évaluée, il est recommandé qu'une interprétation individualisée soit faite par un professionnel qualifié.

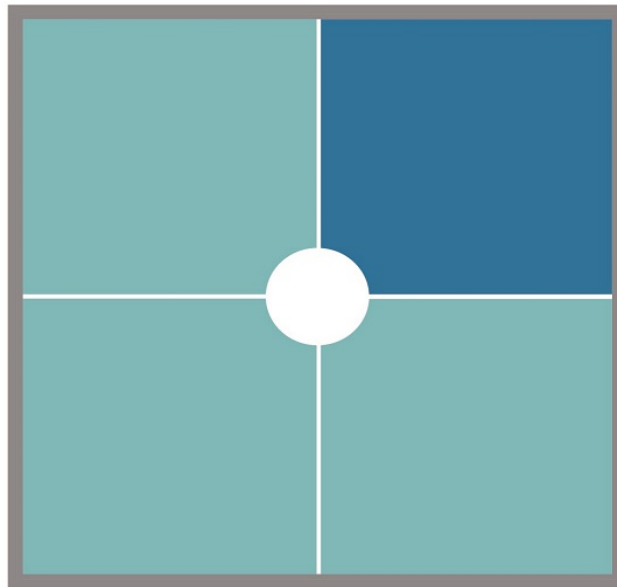
Profil Motivationnel

Motivé par le plaisir et le sens

Ce profil motivationnel révèle chez vous une présence significative d'engagement et de satisfaction au travail, combinée à une présence des performances extra-rôle (en faire plus que son travail) et intra-rôle (faire son travail). Il comporte aussi une relative absence d'épuisement professionnel.

Hautement motivé, engagé et satisfait

Ce profil motivationnel révèle chez vous une forte présence d'engagement et de satisfaction au travail, en plus d'une présence significative des performances extra-rôle (en faire plus que son travail) et intra-rôle (faire son travail). Il comporte aussi une relative absence d'épuisement professionnel.



Amotivé et fortement insatisfait

Ce profil motivationnel révèle chez vous une très forte présence d'épuisement professionnel, combinée à une très forte absence d'engagement et de satisfaction au travail. Il comporte également une faible absence des performances intra-rôle (faire son travail) et extra-rôle (en faire plus que son travail).

Motivé principalement par les récompenses et possiblement insatisfait

Ce profil motivationnel révèle chez vous une faible présence d'épuisement professionnel et une relative absence des quatre conséquences suivantes : engagement, satisfaction, performance intra-rôle (faire son travail) et performance extra-rôle (en faire plus que son travail).

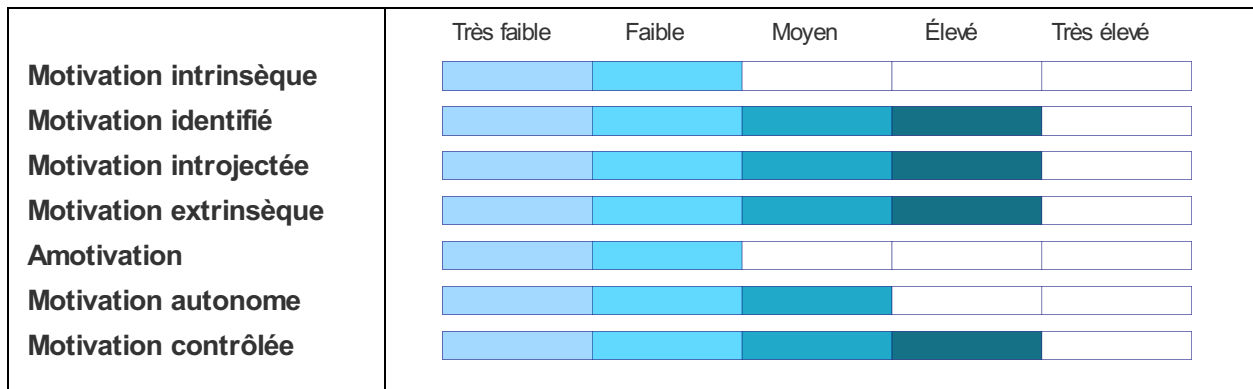
Plus d'informations sur ce profil

Cela signifie que le travail est très probablement pour vous une sphère stimulante de votre vie où vous vivez des moments d'épanouissement. Vous êtes satisfait de plusieurs aspects de votre emploi, et cette satisfaction vous incite à vous engager de manière active et proactive dans ce que vous faites.

Puisque votre occupation vous permet de vous réaliser pleinement et que vous êtes fort certainement satisfait et performant dans votre rôle au travail, il importe de maintenir et de soutenir les conditions qui vous donnent cet élan positif. Il vous est donc recommandé d'entretenir les éléments qui vous procurent du plaisir au travail et qui vous permettent d'y trouver un sens et de lui attribuer une signification importante et personnelle. Par ailleurs, puisque d'autres sources de motivation (telles que les récompenses et la réputation) vous animent, il est important d'en prendre conscience pour les conserver.

En d'autres mots, votre profil est bénéfique, et vous avez tout intérêt à le maintenir ainsi.

Vos résultats détaillés



Motivation intrinsèque

Un niveau faible de ce type de motivation vous empêche d'en tirer pleinement des bénéfices, comme un plus grand sentiment de bien-être et une meilleure concentration. Pour augmenter ce type de motivation, tentez d'accroître votre investissement dans des tâches intéressantes, d'utiliser votre marge discrétionnaire (lorsque c'est possible) pour faire des choix qui vous conviennent, et de développer vos forces et talents. Essayez également de déterminer quelles relations au travail sont bénéfiques pour vous et de les cultiver. Dans le même ordre d'idées, cherchez à obtenir une rétroaction auprès de personnes dont le jugement est légitime à vos yeux.

Motivation identifié

Votre profil présente un niveau élevé de ce type de motivation qui est lié au sens, à la correspondance avec vos valeurs ainsi qu'à l'importance que vous accordez à une tâche. La présence de ce type de motivation étant synonyme de plus de vitalité subjective, de moins d'épuisement, de plus d'accomplissement, de capacité d'adaptation et de proactivité, il est important de la maintenir ou de la stimuler. Pour conserver ou optimiser ce type de motivation bénéfique, déterminez quelle incidence ont vos tâches quotidiennes sur votre entreprise et la société (ex. : En quoi ce que je fais aide-t-il mon employeur et la société ?) et renforcez-la au quotidien. Réfléchissez à ce qu'il est important pour vous de réaliser dans votre carrière et à comment votre travail peut avoir des effets positifs. Élaborez un plan d'action à cet effet, mettez-le en application et mesurez-en les effets que vous pouvez observer.

Motivation introjectée

Ce type de motivation est lié à l'engagement de l'ego et à la valeur personnelle que l'on s'accorde selon sa performance. Il est globalement associé à des conséquences positives, mais de façon moins importante que les motivations intrinsèque (liée au plaisir) et identifiée (liée au sens). Il est aussi parfois associé, quoique faiblement, à des conséquences négatives.

Votre profil présente un niveau élevé de ce type de motivation. Il est possible de maintenir votre perception de certains bienfaits liés à ce type de motivation en surmontant des défis qui prouvent votre capacité et en réalisant des tâches qui vous font vous sentir fiers. Le fait de constater les effets positifs de ces défis et de ces tâches sur les autres diminuera la portion « négative » de ce type de motivation qui est relative au fait d'éviter de se sentir mal. Cependant, n'essayez pas d'accroître la présence des sentiments liés à votre valeur personnelle ou au fait d'éviter de se sentir mal ; cela serait non bénéfique pour votre vie au travail.

Motivation extrinsèque

Votre profil présente un niveau élevé de ce type de motivation qui est lié à la recherche de récompenses (ex. : obtenir le respect des autres ou plus d'argent) et à l'évitement de punitions extérieures (ex. : craindre d'être critiqué ou de perdre son emploi).

La présence de ce type de motivation est liée à plus d'épuisement émotionnel, d'intention de quitter son emploi et de détresse, ainsi que, parfois, à plus de performance en termes de quantité (et non de qualité) ; il s'agit donc d'un type de motivation qui n'est pas, dans l'ensemble, très bénéfique.

Le fait que vous en ayez un niveau élevé indique que vous avez de nombreuses pensées relatives à la recherche de récompenses ou à l'évitement de punitions, qu'elles soient sociales ou matérielles. Afin d'en diminuer les effets négatifs, tentez de voir si vos perceptions de conflits ou d'obstacles (ex. : insécurité d'emploi, précarité financière, recherche d'approbation sociale) peuvent être atténuées par certaines actions. Essayez également de recadrer les récompenses financières, peu importe leur nature (ex. : salaire, primes, etc.), afin qu'elles soient plus informatives (c'est-à-dire une source d'information quant à vos progrès au travail) que contraignantes (ex. : se sentir obligé d'atteindre des résultats). Si vos préoccupations sont relatives à l'argent, vous devriez tâcher de diminuer les significations financières négatives (reliées à l'impulsivité des dépenses, aux doutes personnels et aux comparaisons socialement avantageuses) et d'augmenter les significations positives (ex. : valeur équitable sur le marché, perception de liberté et de fierté, dons à des organismes de charité).

Amotivation

L'amotivation, ou démotivation, est l'absence de motivation au travail. La présence d'amotivation est synonyme de beaucoup moins de vitalité (énergie), d'engagement affectif et de performance, ainsi que de beaucoup plus d'épuisement et d'intention de quitter son emploi.

Puisque votre profil présente un niveau faible de démotivation, les conséquences négatives qui y sont associées semblent avoir une légère incidence sur votre quotidien au travail. Pour diminuer les effets de l'amotivation, tentez de trouver des éléments de réponse aux questions suivantes : quelle incidence positive mon travail a-t-il sur les autres ? Comment celui-ci permet-il à la société de devenir meilleure ?

Tentez également de voir quels autres types de motivation bénéfiques sont présents dans votre profil pour en accroître la présence.

Motivation autonome

La motivation autonome est le nom donné à la combinaison de vos scores aux motivations intrinsèque (liée au plaisir) et identifiée (liée au sens), qui sont toutes deux associées à l'accroissement de la présence d'un faisceau assez large de conséquences positives (ex. : bien-être, fonctionnement optimal, concentration, etc.) et à la diminution de conséquences négatives (ex. : mal-être, distraction, etc.).

Puisque votre profil présente un niveau moyen de motivation autonome, il semble important de trouver des façons de l'augmenter. Cela permettrait de stimuler encore plus le plaisir que vous avez à travailler et de donner à vos tâches quotidiennes un sens davantage lié à la réalisation de vos valeurs profondes.

Motivation contrôlée

La motivation contrôlée est le nom donné à la combinaison de vos scores aux motivations introjectée (liée à la réputation et à l'ego) et extrinsèque (liée aux récompenses et aux punitions extérieures), qui sont toutes deux associées à l'accroissement de la présence d'un faisceau assez large de conséquences négatives (ex. : mal-être, distraction, etc.) et à la diminution de conséquences positives (ex. : bien-être, fonctionnement optimal, concentration, etc.).

Puisque votre profil présente un niveau élevé de motivation contrôlée, vous en expérimentez principalement les effets néfastes, et vos actions devraient avoir pour but de ramener à un niveau plus bas ce type de motivation. Cela devrait diminuer la présence et l'effet des aspects négatifs de la motivation contrôlée.

L'interprétation de vos résultats

Interprétation du profil

Plus le score T de l'individu est élevé, plus les traits motivationnels sont présents chez cet individu et plus les caractéristiques rattachées à son profil seront marquées et présentes dans ses comportements.

Profil motivationnel de cet individu

Ce profil motivationnel engendre une forte présence d'engagement et de satisfaction au travail simultanément à une bonne présence des performances extra-rôle (en faire plus que son travail) et intra-rôle (faire son travail). Il y a aussi une relative absence de burnout.

Motivation Autonome : 51

Motivation Contrôlée : 60

Caractéristique du Profil

Ce profil motivationnel est caractérisé par la forte présence, presque de façon égale, des motivations intrinsèques, identifiées et introjectées, le tout combiné à une moins forte présence des motivations extrinsèques sociales et matérielles, et une absence de démotivation.

Pistes de développements

Vous avez en vous une forte présence des motivations intrinsèque (plaisir), identifiée (signification) et introjectée (réputation) et ceci semble amener plusieurs bienfaits. Il est donc important de maintenir, dans votre quotidien, les éléments ou les tâches qui vous procurent une satisfaction inhérente et où vous ne voyez pas le temps passé ainsi que les éléments de votre travail qui procure une signification et une direction à votre travail, et possiblement à votre vie. En concomitance avec cela, les motivations extrinsèques sociales et matérielles semblent présentes dans votre profil. Pour rendre encore plus positif leurs impacts, il pourrait être bon de vous questionner sur la signification des récompenses monétaires et interpersonnelles que vous recevez. Votre salaire et rétributions matérielles gagneront à être interprétés plus comme une information que vous faites un bon travail plutôt qu'une source de contrôle de vos actions. À l'intérieur de ces paramètres, vos motivations multiples pourront être encore plus bénéfiques.

Sommaire des Scores

Les tableaux ci-dessous présentent les résultats aux cinq grands aspects de la motivation dans le cadre conceptuel de la théorie de l'autodétermination.

Les scores T et les centiles sont calculés en comparaison à un échantillon normatif.

Sujet John Smith

Test MMMS - FR

Résultats aux échelles

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 Motivation Intrinsèque	5	50	50											
2 Motivation identifiée	6	59	82											
3 Motivation introjectée	6	61	85											
4 Motivation extrinsèque	4	56	73											
5 Amotivation	1	44	27											

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
6 Motivation autonome	5	51	54											
7 Motivation Controlée	5	60	83											

Définition des types de motivation et le continuum d'autodétermination.

Afin de bien comprendre la motivation au travail, il est primordial de savoir qu'il s'agit d'un concept multidimensionnel qui peut revêtir différentes formes. La dichotomie traditionnelle entre motivation intrinsèque et extrinsèque est généralement bien connue en psychologie, mais cette vision macroscopique de la motivation n'est pas suffisamment précise pour bien comprendre les comportements au travail. C'est d'ailleurs à ce niveau que la TAD contribue particulièrement à comprendre plus finement la motivation au travail, car elle fait la distinction entre quatre types de motivation qui varient selon leur degré d'autodétermination. La motivation autonome comprend les motivations intrinsèque et identifiée tandis que la motivation contrôlée englobe les motivations introjectée et extrinsèque. Au bout du continuum nous retrouvons l'absence de motivation.

Motivation Intrinsèque

La motivation intrinsèque fait référence au fait d'accomplir une ou plusieurs tâches au travail par intérêt, par plaisir ou encore par satisfaction inhérente. Les travailleurs qui sont principalement motivés de façon intrinsèque indiqueront qu'ils ont beaucoup de plaisir à travailler et qu'ils s'amusent à réaliser les tâches relatives à leur emploi. La motivation intrinsèque est relativement similaire au concept de flow, qui est un état transitoire d'absorption, de plaisir et de concentration intense.

Motivation identifiée

La motivation identifiée, qui a trait aux tâches qui sont réalisées par conviction personnelle, parce qu'elles sont jugées comme importantes ou encore parce qu'elles correspondent aux valeurs de l'individu. Ces tâches ne sont pas nécessairement agréables, mais il est important pour la personne de les réaliser. À titre d'exemple, une personne décide d'assister aux réunions hebdomadaires de son unité de travail non pas parce que c'est une tâche plaisante en soi, mais bien parce que c'est important pour cette personne de s'impliquer. Les employés ayant un niveau élevé de motivation identifiée avanceront que leur travail leur permet d'atteindre leurs objectifs de vie ou encore que leur emploi concorde bien avec leurs valeurs personnelles.

Motivation introjectée

Ce type de motivation traite globalement de l'engagement de l'égo et de valeur personnelle contingente à la performance. Pour les individus ayant un degré élevé de ce type de motivation, leur valeur personnelle variera (à leurs yeux) en synchronie avec leurs performances au travail. À titre d'exemple, un vendeur estimera qu'il a une « valeur » personnelle s'il obtient de bons chiffres de ventes et il estimera qu'il n'est pas un travailleur valable dans les périodes creuses. Son estime de soi est contingente à sa performance, ce qui ne sera pas le cas avec des types de motivation plus autodéterminée. Les individus ayant un degré très fort de motivation introjectée diront qu'ils travaillent pour ne pas perdre leur réputation ou qu'ils doivent être les meilleurs dans leur domaine pour se sentir bien.

Motivation extrinsèque

Cette forme de motivation représente celle qui est le moins autodéterminée et qui implique d'agir par conformité ou encore pour la recherche de récompenses externes et l'évitement de punitions. Les individus avec un degré élevé de motivation extrinsèque avanceront entre autres qu'ils effectuent leur travail parce que cela leur procure un certain niveau de vie, que leur travail leur permet de faire beaucoup d'argent ou encore que la raison principale pour laquelle ils se rendent au travail chaque

matin est le salaire et les avantages sociaux que celui-ci procure. La motivation extrinsèque répond à la fonction économique (versus expressive) du travail. Il est évident que tout le monde a besoin d'un salaire pour vivre, mais l'aspect délétère de la motivation extrinsèque se manifeste tout particulièrement chez les individus qui accordent une grande importance à ce type de motivation. Ce n'est donc pas nécessairement la motivation extrinsèque en soi qui est problématique, mais bien l'importance qui y est accordée.

Amotivation

L'amotivation, ou tout simplement le manque de motivation, se manifeste par des degrés d'énergie relativement bas, une absence de régulation comportementale et un non-engagement au travail. Ce concept est analogue à celui de résignation acquise et est la plupart du temps relié fortement à des conséquences négatives au travail

Réponses de :

Sujet John Smith

1-20: 4 5 7 6 6 1 6 3 7 6 1 5 6 6 5 1 4 7 6
