



# VALORES

## PRINCIPAIS VALORES E MOTIVADORES PARA CARGOS DE LIDERANÇA

---

**Relatório para:** John Score-Average

**Identificação:** UH555944

**Data:** 21.11.2016



# Introdução

---

O Relatório Hogan VALORES do Sistema Hogan de Avaliação de Liderança descreve seus valores e metas essenciais e como eles podem afetar sua carreira. Os valores são uma parte essencial de sua identidade -- eles descrevem quem você é, o que você representa e os ambientes onde você será bem sucedido. Os valores determinam, em muito, as escolhas que você fará sobre trabalho, diversão e relacionamentos, e afetarão sua carreira de quatro modos.

- 1. Motivadores:** Seus valores são seus motivadores principais: as coisas na vida que lhe motivam. Os valores determinam suas aspirações e simbolizam o motivo de seus esforços e o que espera alcançar. Seus valores definem o que você deseja em seu trabalho e sua vida.
- 2. Adequação:** Seus valores determinam o quão bem você se adaptará a qualquer cultura organizacional. Culturas organizacionais normalmente refletem os valores da alta gerência. As pessoas são felizes e produtivas em culturas que são coerentes com os seus valores, e ficam angustiadas e infelizes quando trabalham em culturas definidas por valores diferentes dos seus.
- 3. Estilo de Liderança e Cultura :** Seus valores refletem o que você acredita ser recompensador e em que presta atenção ou o que não gosta e evita. Assim, seus valores definem o comportamento de que gosta e recompensa e também o comportamento que você ignora ou desgosta. Consequentemente, seus valores moldam o tipo de cultura que você, como líder, criará para seus funcionários e subordinados.
- 4. Vieses Inconscientes:** Os valores influenciam as decisões que você toma, em relação a pessoas, projetos, planos e estratégia. Os valores filtram as percepções da experiência, especialmente do que é desejável ou indesejável, bom ou ruim. Os valores normalmente funcionam de maneira inconsciente e influenciam o pensamento e a ação.

## Formas de usar estas informações.

À medida que você analisa este relatório, você poderá descobrir que seus valores são inconsistentes com sua carreira ou com as exigências de seu cargo na sua organização atual. Além disso, seu comportamento cotidiano pode não ajudar e, algumas vezes, até mesmo impedir a sua capacidade de realizar as metas de sua carreira. Você não deveria tentar mudar seus valores se eles não se ajustam à sua carreira ou organização. Certamente, ao se tornar consciente dos seus valores e vieses inconscientes, você poderá começar a adaptar seu comportamento de modo a criar uma situação de trabalho mais produtiva para você e sua equipe.

Este relatório é baseado nas suas pontuações no Inventário de Motivos, Valores e Preferências (IMVP). O relatório resume seus motivadores principais, o tipo de cultura que você criará como líder, as culturas organizacionais que você preferirá (ou deverá tentar evitar), os fatores que podem influenciar de modo inconsciente suas tomadas de decisão e, também, as estratégias possíveis para minimizar seus vieses e liderar de modo produtivo.





## Formas de usar estas informações.

A próxima página define as dez escalas do IMVP e a página seguinte contém uma representação gráfica do seu perfil de valores. Em seguida, há o relatório que descreve o significado e as implicações da sua pontuação em cada escala, juntamente com as dimensões descritas acima. O final deste relatório contém sugestões de desenvolvimento baseadas em valores para ajudar você a aumentar sua eficácia de liderança. Observe que as pontuações entre os percentis de 65 e 100 são consideradas altas e representam metas que você se esforça a alcançar diariamente. Quanto maior a pontuação, mais importante o valor ou motivador é para você no trabalho e na vida pessoal. Pontuações entre os percentis de 36 e 64 são medianas e representam valores que são de importância variada para você. Nesta faixa, você pode encontrar valores que são pontos de prazer na sua vida ou valores em relação aos quais você é um pouco indiferente. Pontuações entre os percentis de 0 e 35 são consideradas baixas e representam valores que não são os motivadores chave para você. Quanto menor sua pontuação em uma dimensão neste relatório, mais alta a probabilidade de que você seja indiferente a esse valor.

### **Pontuações altas e baixas em cada escala têm implicações importantes para as carreiras.**

As informações neste relatório o ajudarão a ter uma melhor compreensão de si mesmo e das suas tendências movidas por valores. Munido com estas informações, você pode tirar proveito de seus pontos fortes e minimizar seus erros táticos. Você pode se tornar mais consciente da cultura que cria e usar essas informações para ter mais sucesso em suas interações com os outros na sua organização. Em um ambiente de negócios competitivo, o autoconhecimento e a autorregulação eficazes são qualidades importantes que permitirão que você se torne um líder mais bem-sucedido.





# Definições

---

O Relatório Hogan Valores do Sistema Hogan de Avaliação de Liderança é baseado nas suas pontuações nas dez escalas do IMVP. As escalas são definidas abaixo.

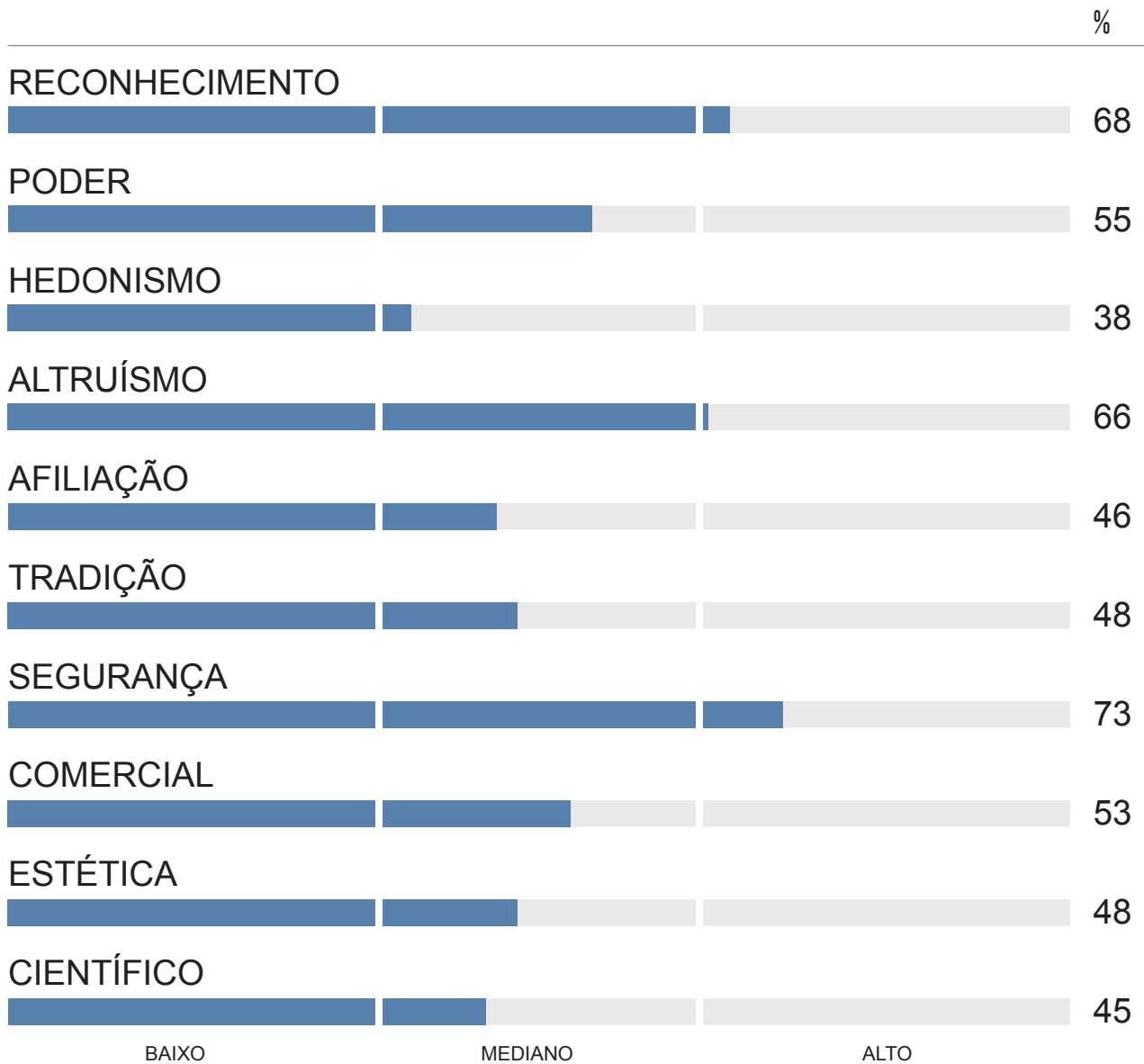
<b>RECONHECIMENTO</b>	<i>Indiferente à Visibilidade x Querer ser Notado</i> Buscar fama, apreciação e reconhecimento. Pessoas com pontuação baixa não estão preocupadas com a obtenção de atenção; aquelas com pontuação alta buscam estar na berlinda.
<b>PODER</b>	<i>Indiferente à Realização / Competição x Ser Percebido como Influyente</i> Tomando iniciativa para conquistar resultados, controlar recursos e ganhar novas responsabilidades. Aqueles com pontuação baixa desejam ser seguidores; aqueles com pontuação alta desejam assumir o controle e fazer a diferença.
<b>HEDONISMO</b>	<i>Sério e Autodisciplinado x Adorar Diversão e Busca de Prazer</i> Querer diversão, variedade e prazer no local de trabalho. Aqueles com pontuação baixa são contidos e autodisciplinados; os com pontuação alta são amantes da diversão e querem apreciar o trabalho.
<b>ALTRUÍSMO</b>	<i>Valoriza a Autoajuda x Quer Ajudar os Outros</i> Querer ajudar pessoas que não estão bem ou precisam de ajuda. Aqueles com pontuação baixa acreditam em autossuficiência; aqueles com pontuação alta ajudam os outros de maneira desinteressada.
<b>AFILIAÇÃO</b>	<i>Independente x Querer Contato Social</i> Buscar oportunidades para desenvolver redes sociais e colaborar com as pessoas. Aqueles com pontuação baixa preferem trabalhar sozinhos; aqueles com pontuação alta buscam interação e aceitação social.
<b>TRADIÇÃO</b>	<i>Valorizar o Progresso e a Mudança x Valorizar a História e as Convenções</i> Respeito a estrutura, regras e autoridade. Aqueles com pontuação baixa desafiam o status quo e são abertos a mudanças; os com pontuação alta respeitam hierarquia, autoridade e os métodos do passado.
<b>SEGURANÇA</b>	<i>Tolerante ao Risco x Averso ao Risco</i> Querer estabilidade, estrutura e ordem. Aqueles com pontuação baixa toleram facilmente incertezas e riscos; os com pontuação alta valorizam a clareza e a previsibilidade definidas.
<b>COMERCIAL</b>	<i>Indiferente a Questões Financeiras x Focado nos Resultados Comerciais</i> Buscar prosperidade e sucesso financeiro. Aqueles com pontuação baixa têm aspirações financeiras modestas; aqueles com pontuação alta prestam muita atenção às questões financeiras.
<b>ESTÉTICA</b>	<i>Prático x Criativo</i> Criação de trabalhos com foco na inovação, estilo e aparência. Aqueles com pontuação baixa preocupam-se com a funcionalidade; aqueles com a pontuação alta preocupam-se com os meios de se expressarem de modo criativo e a aparência e percepção do seu trabalho.
<b>CIENTÍFICO</b>	<i>Intuitivo x Analítico</i> Preferência por uma abordagem racional e objetiva na tomada de decisões. Aqueles com pontuação baixa preferem decisões rápidas e intuitivas; aqueles com pontuação alta preferem decisões deliberadas baseadas em dados.





# PERFIL DE VALORES DE LIDERANÇA

## Escalas

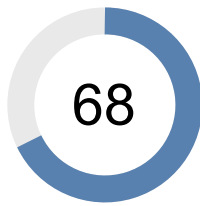




# RECONHECIMENTO

Buscar fama, apreciação e reconhecimento

---



## Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Destacar-se da multidão
  - Fazer os outros perceberem suas realizações
  - Ser aprovado e respeitado por seus pares
  - Ser o foco das atenções quando tiver uma contribuição a fazer
  - Criar um legado pelo qual será conhecido
- 

## Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Reconheçam o bom desempenho
- Incentivem os gerentes a elogiarem o desempenho bem-sucedido
- Ofereçam oportunidades para trabalhar em projetos de grande visibilidade
- Recompensem as contribuições individuais

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Minimizam o status
  - Não reconhecem as contribuições de funcionários com desempenho excelente
- 

## Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Celebrar o sucesso frequentemente
  - Definir medidas tangíveis de realização
  - Recrutar pessoal de alto potencial
  - Ser otimista, positiva e energética
  - Garantir que as suas contribuições sejam reconhecidas
- 

## Vieses Inconscientes

Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode encorajar os funcionários a buscarem sua aprovação
  - Você pode desmotivar funcionários mais modestos ao usar excessivamente o reconhecimento e elogios em público
  - Você tende a buscar a atenção da alta gerência
  - Você tende a tomar decisões com base em como podem ser vistas publicamente
  - Você pode nem sempre compartilhar o crédito por realizações com os colegas e funcionários
- 

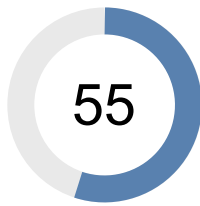




# PODER

Esforçar-se para conquistar resultados, controlar recursos e ganhar responsabilidades.

---



## Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Concluir as tarefas
  - Fazer a diferença
  - Tornar-se um colaborador importante para a organização
  - Liderar a mudança
  - Estabelecer suas prioridades e definir suas próprias metas
- 

## Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Valorizem o trabalho duro e a produtividade
- Recompensem o esforço e o sucesso
- Forneçam oportunidades para contribuir
- Permitam que você tome a iniciativa

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Pareçam complacentes ou que se movam devagar
  - Falhem no reconhecimento das contribuições individuais
- 

## Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Enfatizar a conclusão de tarefas
  - Competir pelo negócio
  - Celebrar o sucesso
  - Valorizar equipes de alta performance
  - recompensar as pessoas que mais contribuíram para o sucesso
- 

## Vieses Inconscientes

Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

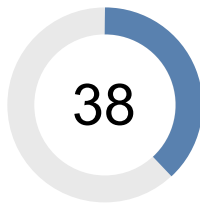
- Você pode presumir que as outras pessoas queiram trabalhar tão arduamente quanto você
  - Você pode frequentemente superestimar a probabilidade de sucesso
  - Você tende a ver a maioria das situações como competitivas
  - Você pode não compartilhar o sucesso com outros colaboradores
  - Você pode superestimar a competência e resiliência da organização
-



# HEDONISMO

Querer diversão, variedade e prazer no local de trabalho

---



## Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Ser respeitado por seu profissionalismo
  - Manter um local de trabalho bem planejado e organizado
  - Limitar interrupções na rotina padrão
  - Promover gentileza e boas maneiras no trabalho
  - Colocar os negócios antes da diversão
- 

## Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Proponham funções bem definidas e bem estruturadas
- Sejam sérios, metódicos e profissionais
- Desenvolvam líderes que sejam bons exemplos a seguir
- Minimizem a frivolidade e distrações

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Sejam desorganizados ou espontâneos na abordagem ao trabalho
  - Permitam que os funcionários se comportem de modo excessivamente informal
- 

## Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Manter um comportamento metódico
  - Minimizar a frivolidade no trabalho
  - Obedecer aos processos apropriados
  - Tratar as pessoas com respeito
  - Garantir que o fluxo de trabalho seja organizado e previsível
- 

## Vieses Inconscientes

Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode preferir tomar decisões com base em procedimentos de operação padrão
  - Você pode tender a evitar autoindulgência e excessos
  - Você pode preferir respeitar distinções de status e hierarquia
  - Você pode preferir completar as tarefas de modo padronizado
  - Você pode sentir ressentimento daqueles que não dão a devida atenção ao trabalho
- 



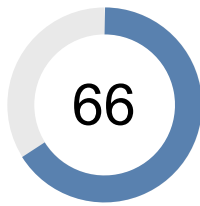




# ALTRUÍSMO

Querer ajudar pessoas que não estão bem ou precisam de ajuda

---



## Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Melhorar o moral e o bem-estar dos funcionários
  - Promover a integridade e a justiça social
  - Moderar o foco nos resultados com a preocupação com os outros
  - Melhorar a condição dos desprotegidos
  - Encorajar as pessoas que passam por reveses
- 

## Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Tratem as pessoas com respeito
- Levem a sério o bem-estar dos funcionários
- Tomem decisões por consenso
- Estejam preocupados com questões humanitárias

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Sejam obcecados por lucros
  - Não respeitam as necessidades dos que estão passando por dificuldades na vida
- 

## Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Levar em consideração o moral do pessoal
  - Tomar decisões consensuais e inclusivas
  - Se dispor a acomodar os desejos e necessidades individuais
  - Evitar ofender ou insultar qualquer pessoa
  - Incentivar apoio e compreensão mútuos
- 

## Vieses Inconscientes

Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode tentar promover o consenso e harmonia
- Às vezes, você pode tratar o moral dos funcionários como mais importante do que a produtividade
- Você tende a tomar decisões baseadas mais nos sentimentos do que nos aspectos financeiros
- Você pode relutar a dar feedback negativo aos funcionários e subordinados
- Você pode se preocupar, algumas vezes excessivamente, com o curso de ação correto

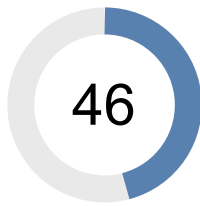




# AFILIAÇÃO

Buscar oportunidades para desenvolver redes sociais e colaborar com as pessoas

---



## Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Encontrar algum momento privado no trabalho
  - Resolver problemas sozinho
  - Ser capaz de se concentrar e focar
  - Trabalhar com pessoas conhecidas
  - Evitar interagir com estranhos
- 

## Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Recompensem as contribuições individuais
- Encorajem as pessoas a se aterem às suas funções
- Exijam contato social mínimo com clientes
- Minimizem encontros após o trabalho

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Enfatizam a resolução de problemas em equipes
  - Esperam interação fora do grupo
- 

## Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Exigir trabalho em equipe apenas quando necessário
  - Permitir que as pessoas façam o próprio trabalho
  - Ter o mínimo necessário de reuniões
  - Patrocinar pouquíssimos eventos pós-trabalho
  - Limitar o uso de comitês
- 

## Vieses Inconscientes

Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode presumir que as pessoas trabalharão melhor sozinhas
- Você pode presumir que todos sejam (ou devem ser) autossuficientes
- Você pode presumir que a solução de problemas em grupo não seja produtiva
- Você pode acreditar que ambientes altamente sociais desperdicem tempo

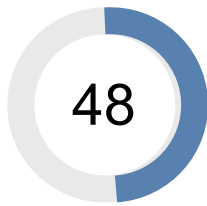




# TRADIÇÃO

Respeitar a estrutura, regras e autoridade

---



## Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Questionar as convenções e a autoridade
  - Minimizar controles externos
  - Buscar novidade, mudança e exploração
  - Gerar soluções novas para os problemas
  - Procurar trabalho ou carreiras não tradicionais
- 

## Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Sejam democráticos e consultivos
- Desafiem, inovem e experimentem
- Tolerem a diversidade
- Encorajem a iniciativa

E você tende a não gostar de ambientes que:

- São caracterizados por uma liderança autoritária
  - Tratam funcionários como mercadorias descartáveis
- 

## Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Ser descontraída e informal
  - Encorajar espontaneidade, franqueza e iniciativa
  - Valorizar ideias novas
  - Buscar projetos interessantes e novos
  - Dar poderes aos funcionários
- 

## Vieses Inconscientes

Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

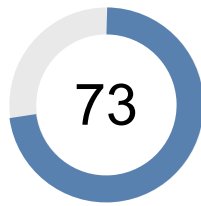
- Você tende a desafiar a autoridade
  - Você pode não gostar de estabelecer expectativas para os outros
  - Você tende a se preocupar com a descoberta de novos modos de fazer as coisas
  - Você pode tomar decisões que promovam a autonomia e autoorientação
  - Você pode tomar decisões que reduzam a hierarquia
-



# SEGURANÇA

Querer estabilidade, estrutura e ordem

---



## Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Ser visto como sensato e prático
  - Evitar assumir riscos desnecessários
  - Ser conhecido como pragmático e obstinado
  - Gerar resultados e expectativas claras
  - Conhecer e compreender os fatos.
- 

## Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Sejam estáveis e prudentes
- Conttenham líderes pragmáticos e cautelosos
- Minimizem a política e enfatizem a responsabilidade final
- Apresentem crescimento orgânico

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Parecem negligentes com a tomada de decisões arriscadas
  - Executam soluções intuitivas para os problemas
- 

## Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Evitar riscos desnecessários
  - Ser confiável, profissional e eticamente sólida
  - Valorizar a estabilidade e o planejamento de longo prazo
  - Centrar-se na conformidade e seguir os processos
  - Recompensar decisões de alta qualidade e bem ponderadas
- 

## Vieses Inconscientes

Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode evitar decisões baseadas em sentimento e emoção
- Você pode confiar em ação e não confiar na intuição
- Você pode evitar riscos desnecessários
- Você pode resistir a desvios de práticas aceitas
- Você pode precisar de dados concretos para justificar decisões

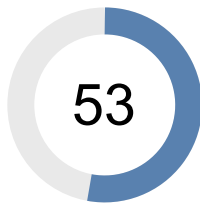




# COMERCIAL

Buscar prosperidade e sucesso financeiro

---



## Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Realizar e ter sucesso
  - Superar a concorrência e vencer
  - Conquistar status e o controle de recursos
  - Ganhar dinheiro
  - Trabalhar em tarefas que tenham implicações financeiras
- 

## Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Sejam competitivos e com bastante cobrança
- Favoreçam as estratégias de alto risco e recompensa elevada
- Avaliam o desempenho com rigor
- Sejam profissionais e orientados para tarefas

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Sejam burocráticos ou de crescimento lento
  - Não identifiquem caminhos para o sucesso
- 

## Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Ser agressiva e centrada no negócio
  - Ser competitiva e aspiracional
  - Responsabilizar as pessoas pelo desempenho
  - Focar no cenário competitivo
  - Estabelecer metas desafiadoras para as equipes
- 

## Vieses Inconscientes

Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode apreciar símbolos de sucesso
- Você pode favorecer estratégias de alto risco e com recompensa elevada
- Você pode tender a pressionar a equipe a vencer a concorrência
- Você tende a avaliar o desempenho com rigor
- Você pode gostar de pessoas que sejam profissionais e orientadas para tarefas

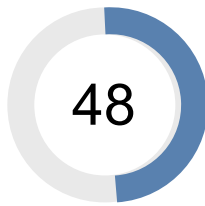




# ESTÉTICA

Focar na inovação, estilo e aparência

---



## Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Tomar decisões com base em fatos estabelecidos
  - Apresentar soluções práticas e viáveis
  - Traduzir ideias vagas em realidade prática
  - Evitar parecer fraco e indeciso
  - Enfatizar mais a substância do que o estilo
- 

## Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Sejam organizados e baseados em processos
- Trabalhem com produtos e metas tangíveis
- Sejam práticos e orientados para a ação
- Tenham uma orientação masculina tradicional

E você tende a não gostar de ambientes que:

- São tão carregados de emoção que nada se faz
  - Usam estilo para ocultar a praticidade
- 

## Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Desconfiar da emoção e sentimento
  - Enfatizar a funcionalidade e minimizar o supérfluo
  - Minimizar preocupação com questões de estilo
  - Tomar decisões com base em fatos em vez de sentimentos
  - Concentrar-se mais nos resultados do que no processo
- 

## Vieses Inconscientes

Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você pode não ser especialmente interessado em questões de marketing
- Você pode ter pouco interesse em saber porque as coisas funcionam
- Você pode demonstrar apenas uma preocupação moderada com o moral dos funcionários
- Você pode tender a evitar especulações e discussões teóricas
- Você pode focar em fatos concretos e experiência anterior

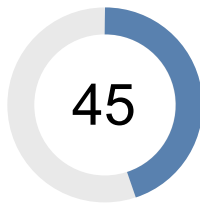




# CIENTÍFICO

Preferência por uma abordagem racional e objetiva na tomada de decisões

---



## Motivadores

Você tende a ser pessoalmente motivado por um desejo de:

- Tomar decisões e seguir em frente
  - Prestar atenção às realidades práticas dos negócios e da vida
  - Ser específico, concreto e funcional
  - Confiar nos seus instintos
  - Evitar se sobrecarregar com a complexidade
- 

## Adequação

Você deverá se sentir mais confortável trabalhando em ambientes que:

- Sejam pragmáticos, práticos e fundamentados
- Enfatizem mais a ação do que a contemplação
- Desconfiem de hipóteses
- Foquem naquilo que pode ser feito com os recursos disponíveis

E você tende a não gostar de ambientes que:

- Exijam justificção extensa baseada em dados para tomar decisões
  - Sejam propensos à “paralisia analítica”
- 

## Estilo de Liderança e Cultura

Como líder, a cultura que você cria tende a:

- Preferir tomadas de decisões rápidas e intuitivas
  - Favorecer mais a ação do que a reflexão
  - Ser prática e tática
  - Evitar debates intermináveis sobre soluções possíveis
  - Ser impaciente com a tomada de decisão baseada em dados
- 

## Vieses Inconscientes

Você pode não estar ciente dos seguintes aspectos do seu estilo de liderança:

- Você tende a ser impaciente com problemas hipotéticos
  - Você pode ser impaciente com a tomada de decisão excessivamente cuidadosa
  - Você pode valorizar a intuição para resolver a maioria dos problemas
  - Você tende a enfatizar mais a tática do que a estratégia
  - Você pode desejar clareza e simplicidade
- 





# Oportunidades de desenvolvimento

---

## RECONHECIMENTO

- Encontrar modos para seus funcionários e colegas ganharem reconhecimento
- Pedir feedback aos outros sobre seu desempenho de liderança
- Compartilhar o crédito pelas realizações
- Encorajar os outros a compartilharem e contribuírem com ideias

## PODER

- Compartilhar o crédito ao trabalhar em equipe
- For realista a respeito de problemas que encontra ao trabalhar em projetos
- Reconhecer que nem todos os projetos são competições
- Solicitar ideias e sugestões dos outros

## HEDONISMO

- Reconhecer que seus funcionários podem ser mais produtivos se você permitir que relaxem de vez em quando
- Encorajar o “brainstorming” e a solução criativa de problemas
- Encontrar modos de reduzir a necessidade de você “levar trabalho para casa”
- Permitir que os subordinados personalizem escritórios ou estações de trabalho

## ALTRUÍSMO

- Não permitir que preocupações com o moral dos funcionários afetem seus padrões de desempenho
- Tomar decisões baseado-se em dados e também sentimentos
- Certificar-se de que seus funcionários compreendam o que você espera deles
- Permanecer focado na tarefa e respeitar seus funcionários como indivíduos

## AFILIAÇÃO

- Socializar-se mais frequentemente com funcionários e clientes -- eles vão gostar disto
- Oferecer vários projetos e funções aos seus funcionários; não insistir que eles se especializem no trabalho deles
- Usar equipes de trabalho para resolver os problemas que os afetam
- Comunicar aos subordinados quando fizerem um bom trabalho e como podem melhorar





# Oportunidades de desenvolvimento

---

## TRADIÇÃO

- Lembrar que algumas pessoas gostam e precisam de regras
- Mostrar respeito pelas expectativas da empresa ao seguir o cronograma das suas metas de desempenho
- Lembrar-se que nem todos seus subordinados terão motivação própria, ofereça a eles direção e orientação claras
- Oferecer a seu pessoal feedback específico a respeito do sucesso e de áreas a serem melhoradas

## SEGURANÇA

- Certificar-se de convidar os membros criativos do seu quadro de funcionários para compartilhar ideias
- Ser confiante o bastante para basear suas decisões tanto em “sentimentos instintivos” quanto em dados
- Desconsiderar os erros cometidos na tentativa de acertar
- Estar alerta para novos procedimentos que lhe permitirão realizar a missão da sua equipe

## COMERCIAL

- Certificar-se de aprender a administrar a pressão do trabalho de modo eficaz
- Pedir a seu pessoal que contribuam com ideias para melhorar a produtividade
- Certificar-se de que seu foco em resultados imediatos não interfira no desempenho de longo prazo
- Compreender que alguns de seus funcionários podem não reagir bem à pressão da concorrência

## ESTÉTICA

- Pensar com cuidado nas possíveis deficiências de marketing
- Solicitar que seus funcionários apresentem ideias sobre como melhorar o moral
- Pensar na sua imagem pública e na imagem da empresa
- Debater com seus colegas sobre possíveis estratégias futuras para sua equipe e para a organização

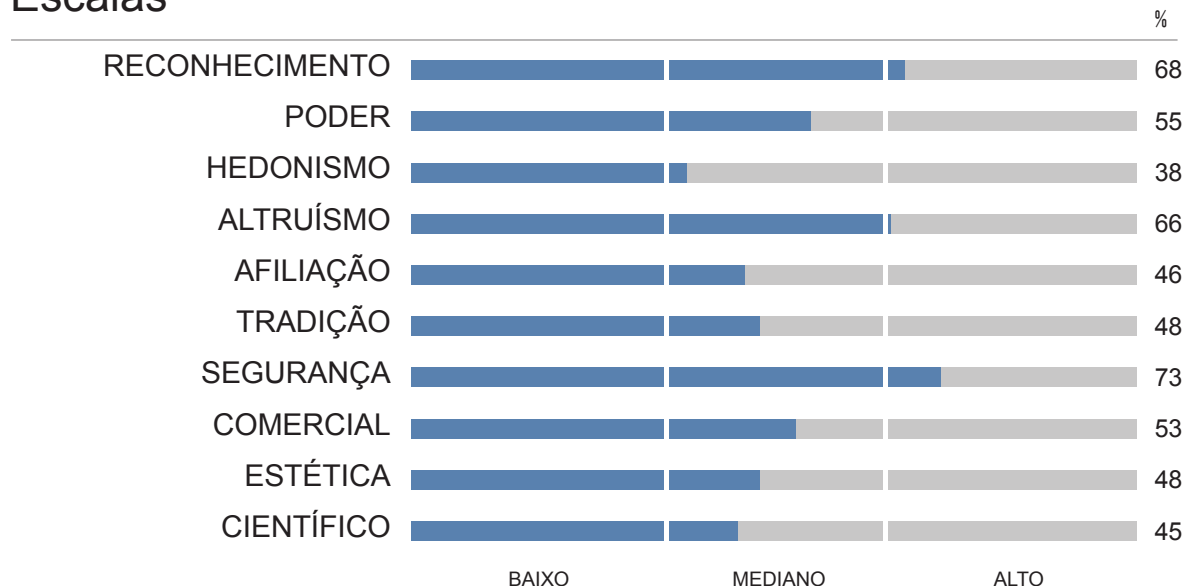
## CIENTÍFICO

- Permanecer atualizado com as inovações do seu setor
- Desafiar as suposições tradicionais que orientam o seu negócio
- Pedir à sua equipe que forneça dados para apoiar as suas ideias e recomendações
- Encontrar maneiras objetivas de avaliar a produtividade da sua equipe



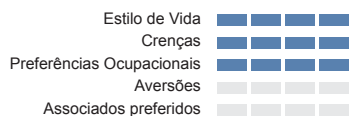


# Escalas

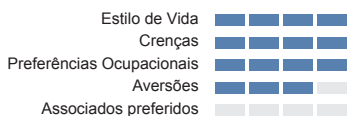


## Resultados de Subescalas

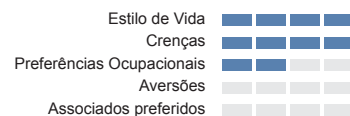
### Reconhecimento



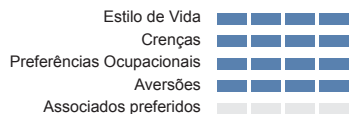
### Poder



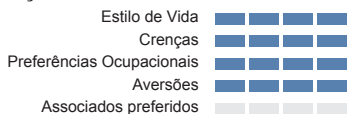
### Hedonismo



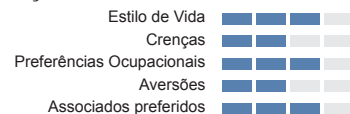
### Altruísmo



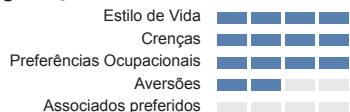
### Afiliação



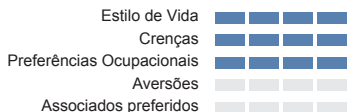
### Tradição



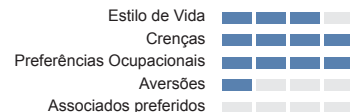
### Segurança



### Comercial



### Estética



### Científico

