



MAPP™ – Motivational Appraisal of Personal Potential

**Badanie
motywacyjnego
potencjału
zawodowego
techniką MAPP
na platformie MAPP3**

Informacja wprowadzająca

2010

EMCC

Co bada i mierzy technika MAPP

Technika MAPP(*) jest narzędziem służącym do określania potencjału osoby, zwłaszcza w sferze zawodowej, a więc, innymi słowy, do identyfikowania jej możliwości w środowisku pracy. Co wyróżnia tę technikę, to fakt, że badana ona ten potencjał nie poprzez stwierdzenie występowania u badanej osoby określonych kwalifikacji, umiejętności czy zdolności – ale poprzez analizę posiadanych przez tę osobę jej naturalnych nastawień, upodobań i skłonności, zwanych łącznie **motywacjami wewnętrznymi** (motywacjami – bo leżą one u podstaw takich a nie innych zachowań i działań jednostki; wewnętrznymi – bo pierwotny bodziec umiejscowiony jest w tym przypadku we wnętrzu osoby). Wiedza o posiadanym systemie motywacji wewnętrznych jest bowiem o tyle ważna i praktycznie przydatna, że – jak się okazuje – w tym, na co się jest samorzutnie nastawionym i co się naturalnie lubi, jest się zwykle najlepszym, a przynajmniej – ma się największe możliwości rozwojowe.

Każda osoba ma swój indywidualny **system motywacji wewnętrznych**, stanowiący składową jej osobowości. Z racji swojej niepowtarzalności da się go porównać do wzoru linii papilarnych. Określone natężenie poszczególnych motywacji oraz występowanie ich w konkretnych kombinacjach powoduje, że każda osoba w swoisty – charakterystyczny dla siebie sposób – realizuje się zawodowo i w życiu osobistym. Dzięki technice MAPP można uzyskać wgląd w niepowtarzalny system motywacji wewnętrznych danej osoby i określić jej potencjał motywacyjny w sferze zawodowej i społecznej.

W podejściu MAPP centralnym pojęciem jest motywacja wewnętrzna – coś, co u danej osoby istnieje samorzutnie i poprzedza takie a nie inne jej zachowanie czy działanie. W kategoriach praktycznych (upraszczając) można krótko powiedzieć, że motywacje wewnętrzne – w ujęciu techniki MAPP – to **naturalne upodobania, nastawienia i skłonności** danej osoby, co do których można powiedzieć, że:

- mają relatywnie trwały charakter
- mają różne natężenia i zwrot (występują motywacje i antymotywacje)
- przejawiają się bezwiednie w zachowaniu/działaniu osoby
- są „niewytrenowyalne” (bądź „wytrenowyalne” w niewielkim stopniu)

Występujące w pojęciu „motywacje wewnętrzne” słowo „motywacje” rodzi często nieporozumienia. Dzieje się tak dlatego, że w swoich potocznych zastosowaniach ma ono zwykle określony wydźwięk, łączący je z działaniami świadomymi, zamierzonymi i zaplanowanymi. W przypadku zaś „motywacji wewnętrznych” – w ich rozumieniu przyjętym m.in. w technice MAPP – jest wręcz odwrotnie. Mamy tu bowiem do czynienia z czymś, czego istnienie znajduje się zasadniczo poza wolą (nieraz nawet – świadomością) danej osoby i nad czym – co najwyżej - dana osoba może próbować świadomie zapanować, np. jakoś tym sterując czy jakoś to ukierunkowując.

Istnienie czegoś takiego, co MAPP nazywa „motywacją wewnętrzną”, potwierdza nasza codzienna obserwacja zachowań i działań innych ludzi. Potocznie jednak jest to nazywane inaczej – na przykład, że ktoś ma zacięcie do czegoś (Anglosasi mają tu poręczne określenie „drive”), że coś mu wyraźnie leży itp.; bardzo silne motywacje wewnętrzne określonego typu nazywane są „pasjami” itd.

W najczęstszych zastosowaniach przedmiotem analizy motywacyjnej są motywacje wewnętrzne przydatne/istotne w poszczególnych sferach aktywności zawodowej. Z takiej perspektywy można mówić – przykładowo – o upodobaniu do pracy z ludźmi, o nastawieniu komunikacyjnym, o potrzebie nowości i zmiany, o nastawieniu na kierowanie innymi, o potrzebie harmonijnych relacji, o upodobaniu do koncentrowania się na szczegółach itd.

Analizy obrazu motywacji wewnętrznych osoby dokonuje się zwykle nie w sposób bezwzględny, ale odnosząc go do określonych oczekiwań związanych z wybranym rodzajem aktywności zawodowej czy publicznej (społecznej). Jest tak dlatego, że motywacje wewnętrzne trudno rozpatrywać jako posiadające - same w sobie – jakąś bezwzględną wartość; zwłaszcza zaś trudno mówić o wyższości jednych nad drugimi. Można jedynie stwierdzać przydatność bądź nieprzydatność (a nawet szkodliwość) faktu występowania specyficznych motywacji wewnętrznych u danej osoby – w kontekście określonych sytuacji, w jakich znajduje się dana osoba, czy w odniesieniu do określonych form aktywności zawodowych czy społecznych, jakie ona podejmuje. Wtedy można mówić o następujących trzech prawidłowościach wiążących się z motywacjami wewnętrznymi:

- (1) występujące motywacje współgrające ze specyfiką danego rodzaju aktywności – konstytuują „silne strony” osoby (w danym kontekście);
- (2) występujące motywacje niewspółgrające ze specyfiką danego rodzaju aktywności – utrudniają osobie (a nawet uniemożliwiają) efektywne działanie;
- (3) odpowiednio urzeczywistniane motywacje – dają osobie poczucie satysfakcji z pracy/działania.

(*) MAPP to skrót nazwy techniki w jej oryginalnym angielskim brzmieniu: Motivational Appraisal of Personal Potential

Jak działają motywacje wewnętrzne człowieka

Przy analizie wyników badania MAPP – które dostarczają wiedzy na temat motywacji wewnętrznych występujących u danej osoby – należy pamiętać z jakimi prawidłowościami i mechanizmami mamy do czynienia w ich przypadku. W szczególności warto podkreślić to, że:

- motywacje wewnętrzne (nastawienia, upodobania, skłonności, potrzeby) – mają charakter stale występujących tendencji, gdzie ich rodzaj, jak i natężenie – jest relatywnie niezmiennie w dłuższych okresach czasu (lub niewiele się zmieniające), zaś ich istnienie jest poza wolą (a nieraz nawet świadomością) osoby;
- motywacje wewnętrzne mogą występować u poszczególnych osób z różnym natężeniem; niekiedy to natężenie jest tak duże, że reprezentujące je motywacje nabierają charakteru nieodpartego; kiedy indziej określone motywacje wewnętrzne występują u danej osoby z natężeniem „zerowym”, co jest interpretowane jako brak motywacji określonego rodzaju, przejawiający się tym, że dana osoba nie będzie „sama z siebie” podejmowała określonych działań lub przejawiała określonych zachowań, a skłaniana do tego – będzie to robiła tylko w danym momencie i tylko w wyznaczonym zakresie;
- motywacje wewnętrzne mogą też mieć „ujemne” natężenie; mówimy wtedy o antymotywacjach; w takich przypadkach, posiadające je osoby będą zawsze bezwiednie unikały wchodzenia w takie role i sytuacje, gdzie podejmować by musiały niechciane i nielubiane czynności czy zachowania; jeżeli będą przymuszane do tego (okolicznościami czy zakresem obowiązków), będą robiły to niechętnie, czego rezultatem – w dłuższej perspektywie – będą gorsze, czy wręcz słabe, wyniki w pracy, a w odniesieniu do samych tych osób – stres i/lub frustracja;

*W diagramach używanych w raportach badania motywacyjnego techniką MAPP, jednym z elementów prezentacji wyników jest barwa, gdzie kolor zielony odpowiada **motywacjom „dodatnim”** (im bardziej intensywna zieleń, tym większe natężenie danej motywacji wewnętrznej), a kolor czerwony odpowiada **antymotywacjom** (im bardziej intensywna czerwień, tym większe „negatywne” natężenie danej antymotywacji). Jest jeszcze kolor szary, reprezentujący **motywacje o natężeniu „zerowym”** (a więc, zasadniczo, brak motywacji wewnętrznych danego rodzaju). Tak więc, pełne „spektrum” prezentowanego obrazu motywacji wewnętrznych osoby zaczyna się od intensywnego koloru zielonego, który – poprzez kolor szary – przechodzi w intensywny kolor czerwony.*

*Pełne spektrum motywacji wewnętrznych odpowiada **skali 150 punktów**, gdzie motywacje „dodatnie” mieszczą się w zakresie od +10 do +100, a antymotywacje mieszczą się w zakresie od -50 do -10 (zakres od -9 do +9 to „szara strefa”, wskazująca na brak motywacji). Dla ułatwienia właściwej interpretacji spektrum wyników podzielone jest dodatkowo na **pięć poziomów natężenia motywacji** – zgodnie z tabelką poniżej:*

Poziom motywacyjny	Odpowiadające motywacje	Zakresy punktowe	Kolor na diagramach
'1'	Zdecydowane (bardzo silne)	51 do 100	ciemnozielony
'2'	Relatywnie silne	31 do 50	zielony
'3'	Umiarkowane	10 do 30	jasnozielony
'0'	Brak motywacji	-9 do 9	szary
'A'	Antymotywacje	-50 do -10	czerwony

➤ nie jest tak, że wszystkie osoby w podobnie silny sposób motywowane są do przejawianych na zewnątrz zachowań – w wyniku działania istniejących u nich motywacji wewnętrznych, a co je różni, to tylko rodzaj tych motywacji; są bowiem osoby, u których występuje wiele – i różnych – motywacji wewnętrznych o dużym (i bardzo dużym) natężeniu motywującym, a są osoby, u których główne motywacje wewnętrzne (stwierdzone przez MAPP) mają wszystkie niewielkie natężenie;

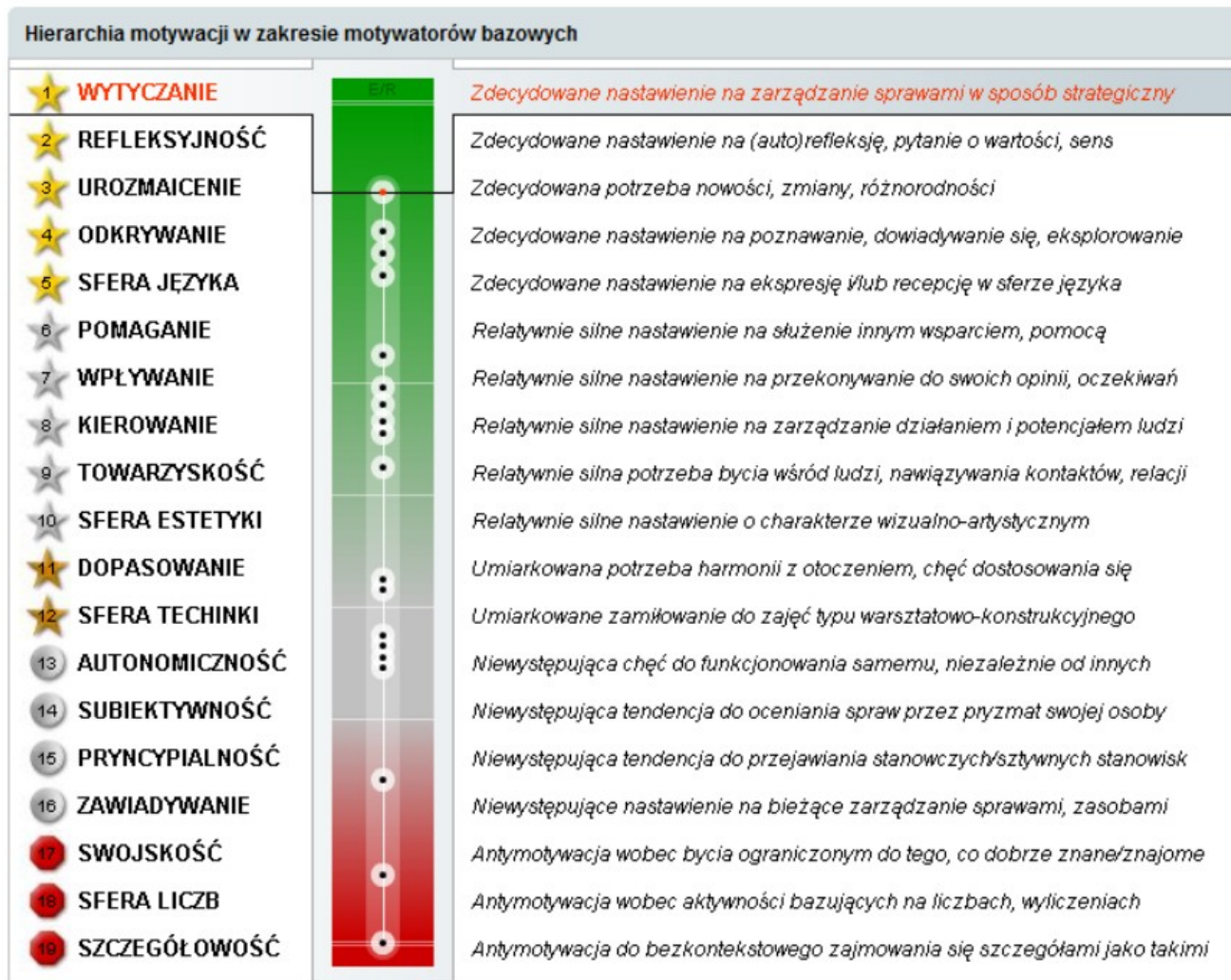
➤ nie można mówić o bezwzględnej wartości czy wyższości określonych motywacji wewnętrznych, a jedynie o ich przydatności bądź nieprzydatności (a nawet szkodliwości) w określonych sytuacjach czy w odniesieniu do określonych form aktywności zawodowej czy społecznej; na przykład, powszechnie cenione wysoko nastawienie kreatywne będzie istotnie bardzo przydatne w przypadku, gdy występuje u projektanta systemów informatycznego, ale będzie raczej niepożądane – a może nawet wręcz szkodliwe – w przypadku administratora systemów informatycznych;

➤ nie można rozpatrywać pojedynczej motywacji – występującej u danej osoby – w sposób wyizolowany, ale zawsze na tle innych jej motywacji wewnętrznych; z jednej strony bowiem skutki faktu, że u kogoś występuje silna motywacja wewnętrzna danego rodzaju są dalece inne w zależności od tego, czy w danym obszarze jest to u tej osoby jedyna silna motywacja czy też występują u niej jeszcze inne motywacje – podobnie silne jak ta czy wręcz silniejsze od niej; z drugiej strony, należy pamiętać, że poszczególne motywacje mogą na siebie wzajemnie oddziaływać, a ten wzajemny wpływ może w poszczególnych przypadkach mieć różny charakter, np. wzmacniający lub osłabiający, a przede wszystkim – ukierunkowujący.

Jak MAPP widzi profil motywacyjny badanej osoby

Pełne wyniki badania motywacyjnego techniką MAPP są dostępne online na platformie internetowej MAPP3 (szczegółowe informacje w tym zakresie znajdują się w następnym rozdziale). Obejmują one w sumie ponad dwadzieścia diagramów, przedstawiających potencjał motywacyjny danej osoby w różnych obszarach i z różnych perspektyw. Centralną pozycję w raporcie wyników pełni diagram 'Hierarchia motywatorów bazowych', który ma charakter ogólny i prezentuje profil motywacyjny osoby – z możliwie najszerzej perspektywy, co można by nazwać „rdzeniem motywacyjnym” danej osoby. Odnosi się to do zespołu 19 wymiarów, identyfikowanych przez technikę MAPP jako podstawowe i pierwotne, które konstytuują zasadniczy potencjał motywacyjny jednostki. Diagram pokazuje, jak w przypadku danej osoby owe bazowe motywatory plasują się w obrębie jej spektrum motywacyjnego (patrz zawartość ramki na poprzedniej stronie). Wyniki przykładowej osoby w tym zakresie – pokazane są poniżej.

MAPP3 Prezentacja wyników: Jan Kowalski > Profil motywacyjny



Analizując powyższy diagram pamiętaj cały czas, że obraz Twojego profilu motywacyjnego jest wypadkową następujących czynników:

- ◆ natężenia poszczególnych motywatorów – które spośród z nich znajdują się w Twoim przypadku na jakich poziomach motywacyjnych (dla ułatwienia: złote gwiazdki symbolizują poziom '1', srebrne – poziom '2' itd.);
- ◆ hierarchii poszczególnych motywatorów – w jakiej kolejności występują one w Twoim przypadku;
- ◆ kombinacji określonych motywatorów – w jakich zestawieniach występują one na kolejnych poziomach.

Jak wynika z powyższego diagramu, relatywnie najsilniejszą motywacją wewnętrzną jest w przypadku Jana Kowalskiego jest WYTYCZANIE, który to motywator występuje u tej osoby na poziomie '1', czyli oznacza to zdecydowane nastawienie na zarządzanie sprawami w sposób strategiczny.

Uwaga: Diagram 'Hierarchia motywatorów bazowych' używany online – jest interaktywny. Najechnie kursorem na linię danego wymiaru – na powyższym zrzucie pokazano coś takiego w odniesieniu do wymiaru pierwszego – powoduje podświetlenie nazwy krótkiej tego wymiaru (z lewej) oraz rozwinięcia tej nazwy (z prawej). Podświetlony zostaje także punkt w obrębie spektrum (w środku), którego położenie w pionie odpowiada natężeniu wybranego motywatora (np. natężenie pierwszego motywatora w powyższym przykładzie to 84 pkt.).

Jak można zapoznać się z pełnymi wynikami badania MAPP

Pełne wyniki badania motywacyjnego techniką MAPP prezentowane są online na platformie internetowej MAPP3 – na dedykowanym koncie danej instytucji, które zleca badanie dla wskazanych przez siebie osób. Dostęp do wyników każdej z tych osób jest chroniony indywidualnymi danymi logującymi, podawanymi jedynie osobie zainteresowanej (tj. tej, która wypełniła kwestionariusz).

Dla przykładowej osoby dane te są następujące:

login: **JKowalski**
hasło: **mapp3701**
ID konta: **Emcc-Demo**

Uwaga: ważne jest rozróżnienie na duże/małe litery.

Aby dostać się do online'owej prezentacji wyników przykładowej osoby (Jana Kowalskiego) na platformie internetowej MAPP3, należy:

- > użyć adresu wejścia (strony logującej) do serwisu obsługi badań MAPP3: <http://mapp3.pl/mapp> i tam się zalogować, używając danych identyfikacyjnych, podanych powyżej
- > na stronie powitalnej konta demonstracyjnego – kliknąć na link kończący ostatnie zdanie na tej stronie, czyli: 'Aby przejść do udostępnionych zasobów konta, [kliknij tu.](#)'
- > gdy pojawi się strona z zawartością projektu demonstracyjnego – kliknąć na link '[pokaż wyniki](#)', znajdujący się w wierszu z imieniem i nazwiskiem osoby przykładowej
- > gdy pokaże się strona „rozplywowa” dla raportu wyników w zakresie PROFIL MOTYWACYJNY OSOBY – posługiwać się odpowiednio dostępnymi tam elementami nawigacyjnymi – jak pokazano i opisano to poniżej:

The screenshot displays the MAPP3 web application interface. At the top, there is a navigation bar with the MAPP3 logo and the EMCC logo. Below the navigation bar, the user is logged in as 'Użytkownik: Xxxxxx Xxxxxxxxxxxxxx'. The main content area is titled 'PROFIL MOTYWACYJNY OSOBY' and features a central diagram with a red-to-orange gradient circle labeled 'Hierarchia motywatorów bazowych'. This central circle is connected to seven surrounding circles: 'Relacje służbowe' (green), 'Orientacje zawodowe' (green), 'Fazy procesu' (green), 'Charakter pracy' (blue), 'Ludzie w pracy' (blue), 'Zadania w pracy' (blue), and 'Informacje w pracy' (blue). The left sidebar contains a menu with sections: 'Obsługa bieżącego projektu' (with options for project details and a 'wyjdź do bieżącego projektu' button) and 'Zakres analizy profilowej' (with options for different profile analysis scopes). The top right corner of the main content area shows 'Prezentacja wyników: Xxxxxx Xxxxxxxxxxxxxx'.

Powyższy zrzut ekranowy przedstawia **stronę „rozplywowa” dla raportu wyników osoby** – w podstawowym ich zakresie, tj. w ramach tzw. „profilu motywacyjnego osoby”. Z tej strony można:

- > wywołać poszczególne diagramy, składające się na „profil motywacyjny osoby” – które po kliknięciu na odpowiedni obiekt (zielona, pomarańczowa bądź niebieska kula) pokażą się w dedykowanym sobie wyskakującym oknie; kliknięcie na kulę pomarańczową – powoduje wywołanie okna z diagramem 'Hierarchia motywatorów bazowych', którego zrzut jest zamieszczony na poprzedniej stronie;
- > zmienić (w lewym menu) bieżący zakres prezentowanego raportu wyników – z podstawowego „profilu motywacyjnego osoby” - na „rozszerzenie menedżerskie”, „rozszerzenie interpersonalne” itd., które to dodatkowe, specjalizowane zakresy zawierają inne diagramy, specyficzne dla swojej tematyki.

UWAGA: przeglądarka (najlepiej MS IE) musi umożliwiać obsługę stron wykonanych w technologii „Flash”.

Co można znaleźć w pełnym raporcie wyników MAPP

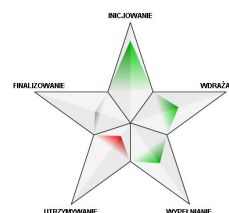
Diagramy składające się na pełny zakres wyników badania motywacyjnego techniką MAPP (dostępnych online na platformie MAPP3) zgrupowane są w bloki tematyczne, tzw. zakresy, którymi są:

- ▶ zakres podstawowy – przekrojowy: **Profil motywacyjny osoby** – zawierający:
 - diagram centralny: 'Hierarchia motywatorów bazowych'
 - diagramy wycinkowe (w postaci tzw. gwiazd motywacji): 'Relacje służbowe', 'Orientacje zawodowe', 'Fazy procesu'
 - diagramy wycinkowe (w postaci tzw. zestawień wstęgowych): 'Treść pracy', 'Informacje w pracy', 'Zadania w pracy', 'Ludzie w pracy', 'Charakter pracy'
- ▶ zakres uzupełniający pierwszy: **Rozszerzenie menedżerskie** – zawierający:
 - diagram centralny: 'Motywacjogram menedżerski'
 - diagramy wycinkowe (w postaci tzw. gwiazd motywacji): 'Komponenty zarządzania', 'Funkcje zarządcze'
 - diagramy wycinkowe (w postaci tzw. zestawień wstęgowych): 'Role kierownicze'
- ▶ zakres uzupełniający drugi: **Rozszerzenie interpersonalne** – zawierający:
 - diagram centralny: 'Motywacjogram interpersonalny'
 - diagramy wycinkowe (w postaci tzw. gwiazd motywacji): 'Relacje interpersonalne'
 - diagramy wycinkowe (w postaci tzw. zestawień wstęgowych): 'Nastawienia społeczne', 'Bezpośrednie relacje'
- ▶ zakres uzupełniający trzeci: **Rozszerzenie aktywnościowe** – zawierający:
 - diagram centralny: 'Mentalne nastawienia aktywnościowe'
 - diagramy wycinkowe (w postaci tzw. gwiazd motywacji): 'Sfera aktywności', 'Styl aktywności'
 - diagramy wycinkowe (w postaci tzw. zestawień wstęgowych): 'Uzdolnienia w pracy', 'Potencjał dziedzinowy', 'Działanie w pracy'
- ▶ zakres dodatkowy: **Materiały pomocnicze** – zawierający:
 - diagramy pomocnicze: 'Portret motywacyjny osoby', 'Nastawienia dot. procesu edukacyjnego', 'Mozaika specjalności zawodowych'
 - analiza aspektów zawodowych (diagram i komentarz słowny)

Poza specyficznymi formami prezentacji wyników, występującymi w przypadku 'Hierarchii motywatorów bazowych' oraz obu motywacjogramów, wyniki badania motywacyjnego techniką MAPP prezentowane są na platformie MAPP3 zasadniczo w dwóch postaciach, którymi są:

- (1) diagramy mające postać tzw. gwiazd motywacji wewnętrznych – służące wstępnej „poglądowej” prezentacji wyników w danym obszarze;
- (2) tabelaryczne diagramy wstęgowe – służące bardziej szczegółowej i systematycznej prezentacji wyników w danym obszarze.

W przypadku diagramów mających postać tzw. gwiazdy motywacji (*przykład obok*), obecność danej motywacji u badanej osoby – oraz jej natężenie i zwrot – zilustrowane są przez sposób wypełnienia kolorem danego ramienia gwiazdy, które odpowiada tej motywacji. Im ten obszar jest większy, tym większe natężenie tej motywacji u badanej osoby. Dodatkowym wyróżnikiem jest tu umiejscowienie i kolor (wypełnienia zielone w obrębie zewnętrznej części ramienia gwiazdy – reprezentują motywacje „dodatnie”, z kolei wypełnienia czerwone wewnątrz gwiazdy – wskazują na antymotywację).



W przypadku diagramu 'Hierarchia motywatorów bazowych', jak i wszystkich diagramów w postaci tzw. zestawień wstęgowych, prezentowane w danym obszarze prezentacji czynniki motywacyjne zestawione są zawsze w kolejności swojego natężenia (w punktach, gdzie najwyższa możliwa punktacja to +100 pkt., a najniższa to -50 pkt.) – począwszy od najsilniejszych motywacji, a skończywszy na antymotywacjach. Daje to w wybranym obszarze analizy przejrzysty obraz charakterystycznej dla badanej osoby hierarchii jej nastawień, upodobań i skłonności, co z kolei stanowi dogodny punkt wyjścia dla właściwej ich interpretacji.

UWAGA: każdy diagram prezentowany jest oddzielnie – w osobnym (wyskakującym) oknie, skąd taki diagram można wydrukować, posługując się standardową funkcją przeglądarkową 'Drukuj' (uruchamianą z menu kontekstowego, wywołanego prawym klawiszem myszy, przy kursorze umiejscowionym w obrębie linii tytułowej diagramu, na prawo od logo MAPP3).

Podsumowanie – dlaczego wiedza o posiadanych motywacjach jest tak ważna i przydatna

Jak stwierdzono w poprzednich częściach niniejszej informacji, w przypadku motywacji wewnętrznych mamy do czynienia z czymś, co jako względnie stała tendencja istnieje u danej osoby samorzutnie i poprzedza takie a nie inne jej zachowanie czy działanie. Konsekwentnie więc, wiedza o motywacjach wewnętrznych danej osoby (o występowaniu ich u niej w określonych natężeniach i kombinacjach) jest o tyle istotna, że pozwala w pewien sposób przewidywać sposób jej reagowania, działania i zachowania oraz określać jej potencjał, zwłaszcza w sferze zawodowej i społecznej. Można tu mówić o następujących prawidłowościach:

- mniej lub bardziej świadomie, osoba będzie bezwiednie zawsze dążyła do wchodzenia w takie role i sytuacje, gdzie będzie mogła dać wyraz swoim motywacjom wewnętrznym (nastawieniom, upodobaniom, skłonnościom, potrzebom), zwłaszcza tym najsilniejszym;
- „pozostawiona sobie” w sytuacji wyboru dana osoba będzie zawsze chętniej i w pierwszej kolejności realizowała te zadania, które będą zbieżne z jej motywacjami wewnętrznymi, inne zaś będzie odsuwała na – bliższe lub dalsze – „później”;
- osoba realizująca działania, wobec których nie posiada motywacji wewnętrznych, musi sama w sobie wyrobić odpowiednie nawyki bądź nieustannie świadomie sterować swoim zachowaniem i działaniem, w co angażuje dodatkowy wysiłek i czas; jednocześnie, nawet wtedy nie ma gwarancji, że wystarczy to do uzyskania pełnego powodzenia w realizacji tych działań, zwłaszcza gdy mają być one realizowane przez dłuższy czas;
- osoba wykonująca zadania, wobec których posiada motywacje wewnętrzne, przejawia pożądane zachowania i podejmuje odpowiednie działania w sposób samorzutny i spontaniczny;
- praca na stanowisku, gdzie zakres i charakter obowiązków współgra z motywacjami wewnętrznymi danej osoby, będzie przynosiła tej osobie satysfakcję, a praca ta będzie wykonywana przez nią dobrze i efektywnie;
- pozytywne i odpowiednio wzajemnie się wzmacniające i ukierunkowujące motywacje wewnętrzne – występujące u danej osoby z dużym natężeniem w określonym obszarze – są podstawą do ujawnienia się i rozwinięcia w jej przypadku mniej lub bardziej wyraźnych talentów w danej sferze; można to też ująć inaczej: obraz MAPP'owsko rozumianych motywacji wewnętrznych – stwierdzonych u danej osoby – stanowi pewnego rodzaju „mapę drogową” dla samorealizacji jednostki.

Sprowadzając powyższe do kontekstu zawodowego, można więc stwierdzić, że osoba posiadającą odpowiednie dla danego miejsca/stanowiska pracy motywacje wewnętrzne będzie na koniec zawsze osiągała lepsze wyniki niż osoba takich motywacji wewnętrznych pozbawiona (przy porównywalności innych czynników). Druga z tych osób może próbować nadrobić te braki (na które nie ma wpływu) bardziej wyłożoną pracą, większym staraniem, determinacją itp. i będzie w stanie uzyskać wyniki na podobnym poziomie co pierwsza osoba, ale dużo większym wysiłkiem (co będzie skutecznym rozwiązaniem tylko na krótszą metę). Podobnie, ewentualna przewaga z tytułu posiadania większej wiedzy czy doświadczenia na danym miejscu/stanowisku pracy zostanie względnie łatwo zniwelowana przez osobę nową i nieprzygotowaną, ale posiadającą odpowiednie motywacje wewnętrzne. Wynika to z tego, że osoba lubiąca swoją pracę zwykle bardzo szybko przyswaja wszystkie konieczne dla niej elementy wiedzy i doświadczenia.