



MOTIVATION FACTOR

SURVEY PLUS

目录

概览	3
欢迎	4
声明	5
结构	6
索引	7
激励能力 (Motivation Capability)	8
内在激励 (Intrinsic Motivation)	9
策略联结 (Strategic Connection)	10
需求	11
才华	13
下一步？	15
您想要更近一步的行动吗？	16

Sullivan LTD – 摘要

在这页，您将获得 MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 的成绩摘要，在接下来的几页中，我们将深入探讨报告的全面内容。

请欣赏!

团队的整体动力

整体团队的动力至何种程度? (激励能力 (Motivation Capability) 以及内在激励 (Internal Motivation) 的平均值)



团队的激励能力 (Motivation Capability)

团队的自我激励至何种程度? (参考第8页)



团队的内在激励 (Intrinsic Motivation)

团队的内在激励 (Intrinsic Motivation) 至何种程度? (参考第9页)



团队的策略联结 (Strategic Connection)

团队和公司策略联结至何种程度? (参考10页)



最高得分问题

团队成员得分最高的问题

1. 我的工作让我感到备受尊重
2. 我的工作受到公司或业务的重视
3. 我的同事或伙伴欣赏我的工作
4. 我知道同事们的强项并懂得如何发挥它们
5. 我的经理欣赏我的工作

最低得分问题

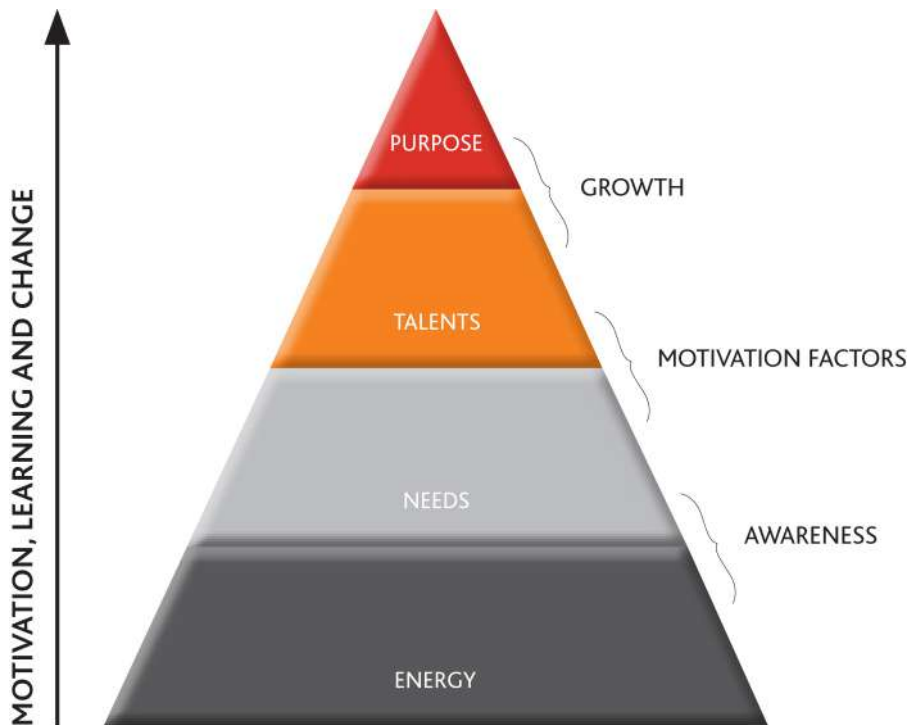
团队成员得分最低的问题

1. 我很少遇到与工作有关的挫折
2. 我的工作使我感到精力充沛
3. 我的启发来自于公司的整体目标
4. 公司或业务的策略能让我感到振奋
5. 我很少遇到和公司或业务有关的挫折

Sullivan LTD

这份报告是综合了已完成的团队调查 (Survey Plus) 数据。此报告让我们对团队的激励程度有更深入的了解而这也就成为讨论的基础，也就是知道在哪些方面需要付出努力来发展和维持团队的动力。

动力，快乐和有效性都是密不可分的。当团队拥有高动力时，它就会带来更多的快乐和更高的效率。最新的大脑研究显示，我们知道动力是个人处理动机层次 (Hierarchy of Motivation©) 中每个层次的能力反映。



HIERARCHY OF MOTIVATION®

动机层次 (Hierarchy of Motivation)

动机层次 (Hierarchy of Motivation) 定义了一个人如何保持动力，吸收新知识以及处理改变的能力。这个能力将随着他处理动机层次中不同层次的能力成比例增长。

动机层次 (Hierarchy of Motivation) 的最低两层是和激励能力 (Motivation Capability) 有关而最高两层则是和内在激励 (Intrinsic Motivation) 有关的。

对动机层次 (Hierarchy of Motivation) 有充足的理解在个人和团队发展上是很重要的，这也能促使未来在激励方面的发展。

请欣赏。

MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus)

在阅读此报告前，请注意以下的重点:

- MF团队调查(Motivation Factor Survey Plus)是根据团队成员在MF团队调查(Motivation Factor Survey Plus)的个别答复
- MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 不是一项性格测验
- MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 没有说明您在不同情况下的反应抑或是您是否拥有潜在的领导能力
- 该报告用语言表达并解释了团队的动力来源以及不同日常生活中的因素所带来的影响
- 报告没有评判任何人。管理层和团队需要共同承认，评估和决定如何善用优势并以及减少缺点
- 任何因素是优势与否取决于所运用的背景中
- 管理层和团队共同决定报告应在何种程度上影响未来的发展
- 所有数字比较 (标杆) 是根据所有至今已完成Motivation Factor测试工具中的数据而来的。

MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 的宗旨是:

- 提供回馈于团队目前的动力-即刻!
- 启发管理层和团队一起共同努力来提升团队激励能力 (Motivation Capability) , 内在激励 (Intrinsic Motivation) 以及策略联结 (Strategic Connection)
- 确认团队主要的需求和才华(激励因素)
- 启发团队找出方法来满足团队的需求以及如何发挥才华

报告中的一切都是根据团队成员在MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 的个别回应。它能让您从报告中得知那些最难识别的部分并进行思考。您或许可以从其他对团队有所了解的人口中，获取回馈。这样，报告结果就能更近一步被确认。

最高和最低得分

团体得分“最高”和“最低”的问题是和团队的整体得分有连结的。

- 例如，在精英高跳投中，在三次破纪录的尝试中分别跳跃2.25,2.26和2.27厘米。
- 最低得分是of 2.25，这不代表他是一个差劲的选手，换句话说，这是他最低的得分。
- 假设所有的成员在所有的问题中皆获得最高的分数(5 of 5)但有其中一位成员获得了4分，那这个问题就会是“最低”得分。
- 若所有的团队成员皆在所有问题中获取满分 (5 of 5)，那整体被验证的最低和最高问题就是是“最低和最高”得分。欲知更多资料，请浏览 [这里](#)。

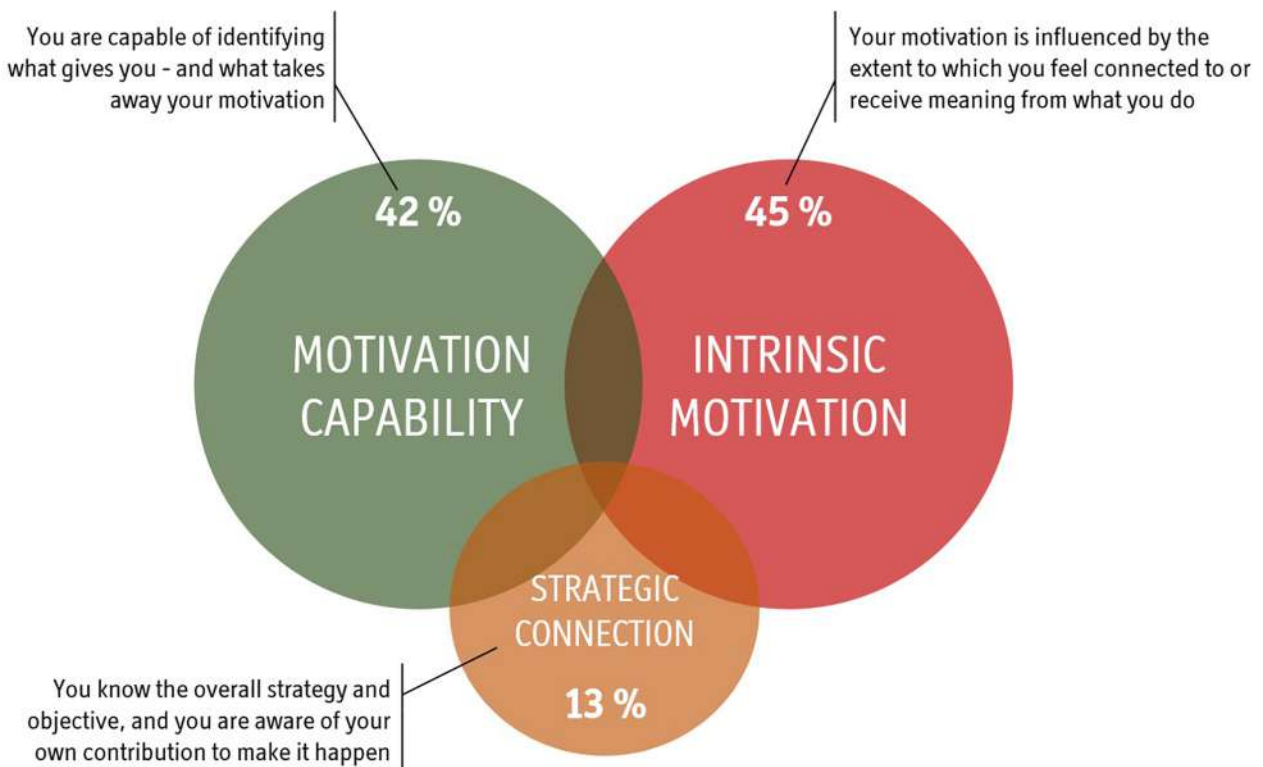
报告

MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 是根据Motivation Factor已被证实的的评估工具中所累积的经验而设计的:.

MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 衡量:

团队的激励能力 (Motivation Capability) , 策略联结 (Strategic Connection) 和内在激励 (Intrinsic Motivation) 以及从1至100的等级。

- 激励能力 (Motivation Capability) 的分数反应出团队是否能够确认他们所需的以及什么是他们该避免的以成为高士气的团队。
- 内在激励 (Intrinsic Motivation) 分数反应了团队是否充分发挥才华以及团队是否觉得他们所贡献是具有意义的
- 策略联结 (Strategic Connection) 。MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 衡量团队能与企业的策略联结至何种程度。衡量标准基于三个核心因素: 知识, 态度和行为



传统的员工满意度分析注重于外在激励。波士顿研究小组的一项研究中得出结论, 55%的员工总动力与外在因素有关, 而其余45%则和内在激励和激励能力有关。MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 衡量激励能力 (Motivation Capability) 以及内在激励 (Intrinsic Motivation) 。

最高和最低得分

MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 确认团队成员在118项问题中的最高和最低分数并启发大家如何改善分数。团队中获得"最高"和"最低"分数的问题都是与团队的整体问题得分是相关的。(请参考第5页)。

需求和才华

MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 将团队主要的需求和才华 (激励因素) 文字化, 例如, 团队中最重要的需求和才华。在第12以及14页中, 报告将呈现团队的"需求文字云库"和"才华文字云库"并以图文的方式来表达这些对团队来说, 重要的需求和才华。

内在激励 (Internal Motivation) 和激励能力 (Motivation Capability)

MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 衡量团队整体的内在激励(我们的内在激励至何种程度?), 激励能力(我们激励自己的能力) 以及策略连结(我们如何和策略联结?). 就犹如Motivation Factor的方法, MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 是根据已被认同的研究结果以及众所周知的理论。

最近的大脑研究得出结论, 一个人吸收新学习和应对变化的能力与他如何看待动机层次 (Hierarchy of Motivation) 的每个层次成正比。动机层次 (Hierarchy of Motivation) 的理论和基础是源自于正面的认知心理学, 公认的激励理论以及最新的神经心理学研究。



动机层次 (Hierarchy of Motivation) 的根本原理, 就是以保持动力, 您必须:

- 意识到那些消耗您能量的事物
- 知道并对您的需求负起责任
- 发挥您的才华
- 由目标为导向转换至以目的为导向=

动机层次 (Hierarchy of Motivation) 的最低2个层次是和激励能力有关而最高的2个层次则和内在激励有关。

MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 分数:

评分是以1到100的等级进行, 并呈现出:激励能力 (Motivation Capability) 和内在激励 (Intrinsic Motivation) 。

平均值是根据先前Motivation Factor用户在使用的测试工具中所获得的数据并对其进行调整。

注意: 分数只是一个概览, 视团队目前的状况而定。团队或许正在经历一段时间的重组,

规模缩小或其他的一些改变? 若团队的激励因素没有出现在目前的情况中, 它就能从分数中反映出来。因此, 分数并不足以指示团队在新环境中的动力。



激励能力 (Motivation Capability)

团队的激励能力 (Motivation Capability)

团队的动力至何种程度？



这个分数显示团队能在多大程度上，在完成目标中，保持动力。换句话说：能够识别和解决需要以及应该避免什么来保持高动力的能力。

分数是团队成员个别在激励能力 (Motivation Capability) 中的答复的平均值。

如何提升激励能力 (Motivation Capability) ？

摆脱能量消耗事物

80%消耗我们能量的事物是与外在因素有关，例如其他人的行为和决定以及类似的情况。不幸的是，我们很少能自己控制这些因素。动力，承诺以及成功取决于我们是否能识别能量消耗事物和看见机遇，并采取一定的行动来排除它们。

团队可以自问：

- 什么消耗我们的能量？(例如，缺乏进展，消极的同事，期限)
- 除了能量消耗事物，我们希望得到什么而这将带来什么样的改变？
- 我们有什么样的选择来实现这个目标？
- 我们会做些什么来实现这个目标？
- 什么时候？

重点! – 团队应该专注在自己控制范围内的选择。

需求 (情绪触发)

识别和回应个人以及他人的需求的能力不仅对激励很重要，与此同时也对于压力预防很重要。当我们对个人需求的意识越高以及理解它对我们行为所带来的影响，我们的关系理解能力就会更进步，被他人影响的机率就会减少。

团队可以自问：

- 什么行为是我们不喜欢的？
- 这些行为如何威胁我们的需求以及我们该如何预防它？
- 我们如何能够更满足我们各自的需求？

若我们可以提升激励能力 (Motivation Capability) ，这将带来什么样的改变？

- 减少个人思维主义
- 更加主动
- 以机会为导向的文化
- 更多创意性的思考
- 较低的缺席率
- 更良好的合作

- 加强自我激励能力

内在激励 (Intrinsic Motivation)

团队的内在激励 (Intrinsic Motivation)

团队的内在激励 (Intrinsic Motivation) 至何种程度？



内在激励 (Intrinsic Motivation) 的水平表示团队的内在激励达致何种程度。内在激励是指一个人在多大程度上在他或她的工作中感到有意义以及他或她如何在工作中发挥自己的才华。

分数是根据团队成员的个别内在激励 (Intrinsic Motivation) 分数的平均值。

如何提升内在激励 (Intrinsic Motivation) ？

优化的善用才华

获得新能力和维持激励能力取决于您发挥自己的才华的程度。一旦您了解了发挥您的才能并积极使用它们的价值，您将体验到更大的能力和承诺。

团队可以自问：

- 我们如何使用我们的才华？
- 我们可以如何使用我们的才华以获得更多我们想要的？

明确团队的目标

我们保持对目标的激励能力取决于两个重要因素：

1. 我们必须对目标充满热情
2. 目标必须和更高的目的联结在一起

了解团队的激情和目标使您能够选择最佳的前进方式，并通过团队努力获得极大的满足感。

团队可以自问：

- 目标中能使我们感到热情澎湃的因素是什么？
- 我们的团队对目标所作出的贡献是什么？

"团队目标"的例子

- "通过以客户为中心，创造力和存在感，我们能够不断的缔造成功"
- "我们以信任和成功的勇气为基础，创造出成功的文化"
- "凭借开放和诚实，我们贡献于透明化的业务并以服务和创意为首要的任务"

当团队专注于内在激励 (Intrinsic Motivation) 时，可以获得的成就是什么？

- 提高工作满意度
- 提高创意力
- 更加专注
- 更多的满足和承诺
- "我如何可以贡献"的文化

策略联结 (Strategic Connection)

团队的策略联结 (Strategic Connection)

团队与公司的策略联结 (Strategic Connection) 至何种程度？



策略联结 (Strategic Connection) 显示在多大程度上，团队理解，明白并能和公司的策略和目标联结。衡量的标准在于三个核心因素：知识，态度和行为

分数是团队成员个人答复的平均值

如何提升策略联结 (Strategic Connection) ？

为了制定策略，我们必须确保：

1. 每位团员都能知道策略以及目标如何与策略挂钩
2. 个别团员和团队都认为策略是可行的
3. 策略能让个别团员和团队感到兴奋并对策略的执行带有责任感



该模式显示了个人和/或团队能量，需求，才华和目标以及公司整体目标之间的耦合。耦合对于员工/团队的激励以及企业目标的实现至关重要。

团队或许可以自问：

- 我们如何确保战略和目标之间可以充分的整合？
- 我们如何确保每位成员皆能明白并予以贡献？
- 我们如何能够确保每位成员皆能明白他/她的角色以及他们对策略的贡献？
- 我们是否能够提升团队的敏捷性以便能更善于处理改变/策略更改？

您的需求控制您的行为

MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 衡量个别团队成员的需求并在随后确认团队的5大重要需求。换句话说，此报告将能确定团队成员中过多的需求。

我们的需求何时被威胁

当我们的需求被威胁，大脑会释放压力荷尔蒙。这发生在：

- 我们相信我们的需求没有被满足
- 我们相信他人阻止我们满足我们的需求，或
- 我们有机会满足我们的需求当我们必须为之付出努力

我们的需求是非常重要的激励因素。它们可以“拖累”我们但同时，也可能“拉动”我们以及指引我们迈向目标。

团队能够识别和回应自己以及他人需求的能力不当只对激励非常重要，它在预防压力上也非常有效。

简要说明

一生中，需求会因工作和生活情况而有所改变。若您决定在6或12个月中再一次进行团队分析，那这就会看到非常明显的变动。

团队的重要需求

根据团员对MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 的答复

1) 被尊重

对被尊重的需求可能意味着您只有在能相互尊重的环境中才会感到舒服。其他人对您的意见和贡献表示关注对您来说可能是非常重要的。您可能会因不被重视而感到厌恶。

2) 诚实

诚实的需求可能意味着您在一个开放，忠诚和坦率的气氛中感到舒适。不诚实会消耗您的能量，您不喜欢的行为可能包括说谎，不说出全部真相或不诚实。

3) 平衡

对平衡的需求可能意味着您在很多情况下都需要平等。它可能是个人或职业生活中的平衡，它也可能是工作，谈话或关系上的平衡。您可能会在一些关注不平等的情况下，感到不舒服。

4) 被听见

对被听见的需求可能意味着您有一股自然的冲动来分享您的看法，想法和意见并享受意见被采纳的感觉。您可能会在他人不聆听或您没有机会表达自己意见时而感到恼怒。

5) 自由

对自由的需求可能意味着独立自主能带给您力量。您可能会因能够自主地运用时间或自由地选择何种工作上感到舒服。您可能会因规则和限制而感到约束。

需求文字云库

团队的首5大需求将和一系列有意义的相关单词连结并通过图形的方式呈现在下图中。

通过这些图形来启发自己，打印出来并挂在团队可看见的图板上并常常加以研究。



发挥才华能让您感觉良好

MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 衡量个别团队成员的才华并确认五个对团队重要的才华。换句话说，此报告将确认团员中过多的才华。

5 项有关才华的须知事项

- **每个人都有才华**
我们的才华是由大脑中最重要的部位决定的。当我们重复地发挥我们的才华时，大脑突触就变得更为强大。
- **发挥才华能让我们感觉良好**
当我们发挥才华时，大脑会制造内啡肽
- **我们可以使用我们的才华来更有效地学习**
大脑总是寻找最快的途径来获得新知识和培养新能力。当我们发挥现有的才华时，我们可以培养新的能力并且更有自信。
- **我们应该专注于我们的才华**
最新研究结果支持这样的一种观点，即专注于你的才华相较于您的弱点是一种更好的策略。
- **我们可能过度使用它们。**
我们可能过度使用我们的才华一直到它们成为您潜在的弱点。举例，若您拥有熟练的才华，我们可能会过于注重细节，或者若我们拥有发起的才华，您可能会同时开始太多的计划。

重要的团队才华

根据团队成员在MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 中的答复

1) 连结

有连结的才华可能意味着您喜欢建立新的连结和关系。您能通过您和他人的关系来获得成绩。

2) 贡献

有贡献的才华可能意味着您喜欢帮助和支持他人。您可能会觉得为他人的福利作出贡献是含有特定的意义的。

3) 沟通

有沟通的才华可能意味着您可以很自然地通过教学，写作或口说来传达资讯。您可能懂得如何运用文字或许就是知道何谓最好的方式来传达信息。

4) 发掘

有发掘的才华可能意味着你倾向于发现以前未被发觉的事物或对新概念或计划充满好奇心。研究报告以及"幕后"信息可能对您特别有吸引力。

5) 创意

有创造力的才华可能意味着你倾向于以不同的方式来看待事物，看到不同的可能性并且尝试寻找"新事项"。无论是制造出新产品还是新的做事方式都可能让您着迷。

才华文字云库

团队的首5大才华将和一系列有意义的相关单词连结并通过图形的方式呈现在下图中。

通过这些图形来启发自己，打印出来并挂在团队可看见的图板上并常常加以研究。



接下来？

MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 已经衡量了团队的激励水平，也许您已经察觉一些需要改进的地方或一些您需要加强或减少的部分。

根据分析结果，Motivation Factor 提供一些列的解决方案以加强以及保持团队的激励水平。我们的解决方案是分段进行的，并能依据您团队的情况，规模和目标来进行定制。

MOTIVATION FACTOR

TEAM WORKSHOP

其中一个方法就是安排一场的团队调查 (Survey Plus) 半天的工作坊。我们是根据MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 中所获得的成绩来进行的。半天工作坊的议程一般如下：

激励简介

- 有关激励和最新的大脑研究的交互呈现
- 宗旨在于提升对动机层级 (Hierarchy of Motivation) 中的机制意识

团队结果

- MF团队调查 (Motivation Factor Survey Plus) 的介绍和呈现
- 宗旨是安排有关对此成绩的谈话；什么是熟悉的，什么是值得注意的，等等

依据团队成绩来工作

- 在工作坊中，我们会专注于最高和最低得分的问题以及这些最高和最低分数如何影响成绩以及团队所欲获得的结果
- 宗旨在于确认什么会加强和拉低团队的表现，并确认我们可以作出的行动和截止日期。

此工作坊可延伸至1天，当中可以涵盖需求以及才华和激励之间的联结。请向我们咨询有关价格和其他资料。

意见？

您想要更进一步的行动吗？您是否有任何的意见，点评或赞美吗？请发送 [电邮](#) 给我们，我们会尽快给予答复。

您想要更进一步的行动吗？

运用Motivation Factor于您的业务中

现在，全部的管理都是变革管理。这也就是为什么个别员工需要带有责任感来作出贡献，以及管理层能够充分地发挥业务的潜力。只有这样才能创建强大的团队和成绩。

Motivation Factor的做法可以让希望在以下事项中达成一致性的企业发挥巨大作用：

- 锚定业务战略，目标和价值观
- 实施组织变革
- 在实践中实现变革管理
- 团队建设和团队优化
- 管理层和员工的发展

Motivation Factor的流程专注于企业发展和变革程序，让主管和员工相互配合并以同样的动力和承诺迈向共同目标。这个程序是分段进行并包含了工作坊以及个别对话。它注重于目标在于让整个程序透明化，好让员工，主管和团队更容易地进行管理。所有的学员叙述他们的动力而这个程序也能让内部变得更加稳固-无论是现在亦是未来。

Motivation Factor进阶班

Motivation Factor提供认证课程，辅导和咨询服务。欲知更多有关Motivation Factor所提供的服务，请浏览<http://www.motivationfactor.com>。



Symbion Science Park
Fruebjergvej 3
DK – 2100 København Ø

T : +45 70 25 16 46
E : info@motivationfactor.com
I : www.motivationfactor.com

团队调查 (Survey Plus) - 额外问题

以下是回答者在团队调查 (Survey Plus) 额外问题上的得分 - 从 1 - 5. 1 = “我不同意” 5 = “我同意”