



**MOTIVATION** FACTOR

PIN POINTER PRO

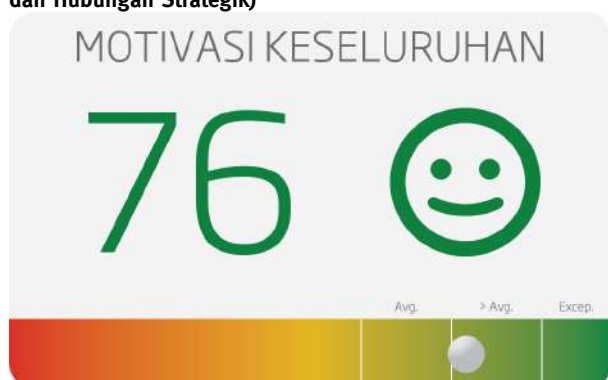
Christina Sullivan  
2021-09-02

Ringkasan	3
Selamat datang	4
Pengenalan	5
Struktur	6
Pengindeksan	7
Keupayaan Motivasi	8
Motivasi Intrinsik	9
Hubungan Strategik	10
Soalan Skor Tinggi dan Rendah	11
Keperluan	12
Bakat	14
Anda ingin ketahui dengan lebih lanjut?	16

## Christina Sullivan yang dikasihi

Tahniah! Anda telah melengkapkan Motivation Factor © Pin Pointer Pro. Dalam halaman ini, anda boleh melihat ringkasan Laporan Pin Pointer Pro. Dalam halaman yang berikut, kami akan terus menerokai keputusan penilaian anda secara mendalam.

### Skor Motivasi Keseluruhan Anda (Kiraan Purata dari Keupayaan Motivasi, Motivasi Intrinsik dan Hubungan Strategik)



### Skor Keupayaan Motivasi Sejauh manakah anda dapat memotivasikan diri anda?



### Skor Motivasi Intrinsik Betapa bermotivasi dalaman anda?



### Hubungan Strategik Sejauh manakah anda dapat mengaitkan diri anda dengan strategi syarikat?



### Soalan skor tertinggi anda

1. Kerja saya dihargai oleh syarikat atau perniagaan saya
2. Saya rasa dihormati untuk kerja yang saya lakukan
3. Kerja saya penuh bermakna
4. Saya mendapat bantuan dan sokongan dari rakan sekerja saya
5. Saya mendapat bantuan dan sokongan dari syarikat atau perniagaan saya

### Soalan skor terendah anda

1. Saya jarang mengalami kekecewaan yang berkaitan dengan syarikat atau perniagaan saya
2. Saya jarang mengalami tekanan berkaitan dengan kerja saya
3. Saya seringkali tidak sedar mengenai masa kerana saya mendapati kerja saya menarik
4. Saya tahu apa yang boleh saya lakukan untuk berasa teruja dengan kerja saya
5. Saya bermotivasi dengan strategi syarikat atau perniagaan saya

## Christina Sullivan yang dikasihi

### Tahniah!

Laporan ini akan membantu anda mengambil langkah-langkah yang penting untuk memahami mengenai apa yang harus anda kejar dan apa yang harus anda elak supaya anda kekal bermotivasi tinggi.

Motivasi dan kebahagiaan tidak dapat dipisahkan. Apabila keperluan anda dipenuhi dan bakat anda digunakan, anda akan mengalami rasa kebahagiaan yang lebih tinggi. Penyelidikan otak terkini dan psikologi positif menyatakan bahawa motivasi anda adalah cerminan tentang sejauh mana anda dapat menjaga setiap peringkat di dalam Hierarchy of Motivation©.



#### Hierarchy of Motivation© anda

Hierarchy of Motivation mencatat keupayaan anda untuk kekal bermotivasi, menggabungkan pembelajaran baru dan menguruskan perubahan. Ianya berkembang secara kadem langsung dengan keupayaan anda untuk mengendalikan setiap peringkat hierarki.

Untuk perkembangan peribadi anda, adalah penting untuk anda memahami 'Hierarchy of Motivation' anda sendiri dan apakah cara untuk anda memenuhi keperluan dan menggunakan bakat anda. Dengan adanya pengetahuan ini, anda boleh memberi tumpuan kepada motivasi dan meningkatkan penglibatan anda sendiri.

Nikmati!

## Motivation Factor Pin Pointer Pro

Sebelum menerokai laporan, anda harus mengambil perhatian tentang perkara-perkara berikut:

1. Motivation Factor Pin Pointer Pro bukanlah sebuah ujian personaliti. Ia tidak menjelaskan tentang cara anda bertindak balas dalam situasi yang berbeza dan ia juga tidak menjelaskan sama ada anda mempunyai potensi kepimpinan atau tidak.
2. Laporan ini menerangkan perkara yang memotivasikan anda dan cara untuk menggunakannya dalam kehidupan seharian anda.
3. Setiap kenyataan itu tidak berat sebelah. Tiada penilaian tersirat yang dimaksudkan oleh komen-komen yang dibuat. Yang penting adalah untuk kenali bagaimana anda boleh bermanfaat daripadanya dan pada masa yang sama meminimumkan kelemahan.
4. Sehingga ke tahap mana ciri-ciri tertentu itu adalah kelebihan atau liabiliti bergantung kepada konteks bagaimana ia digunakan.
5. Terpujang kepada anda untuk memutuskan sejauh mana maklumat dalam laporan ini akan memberi kesan kepada perkembangan masa depan anda.



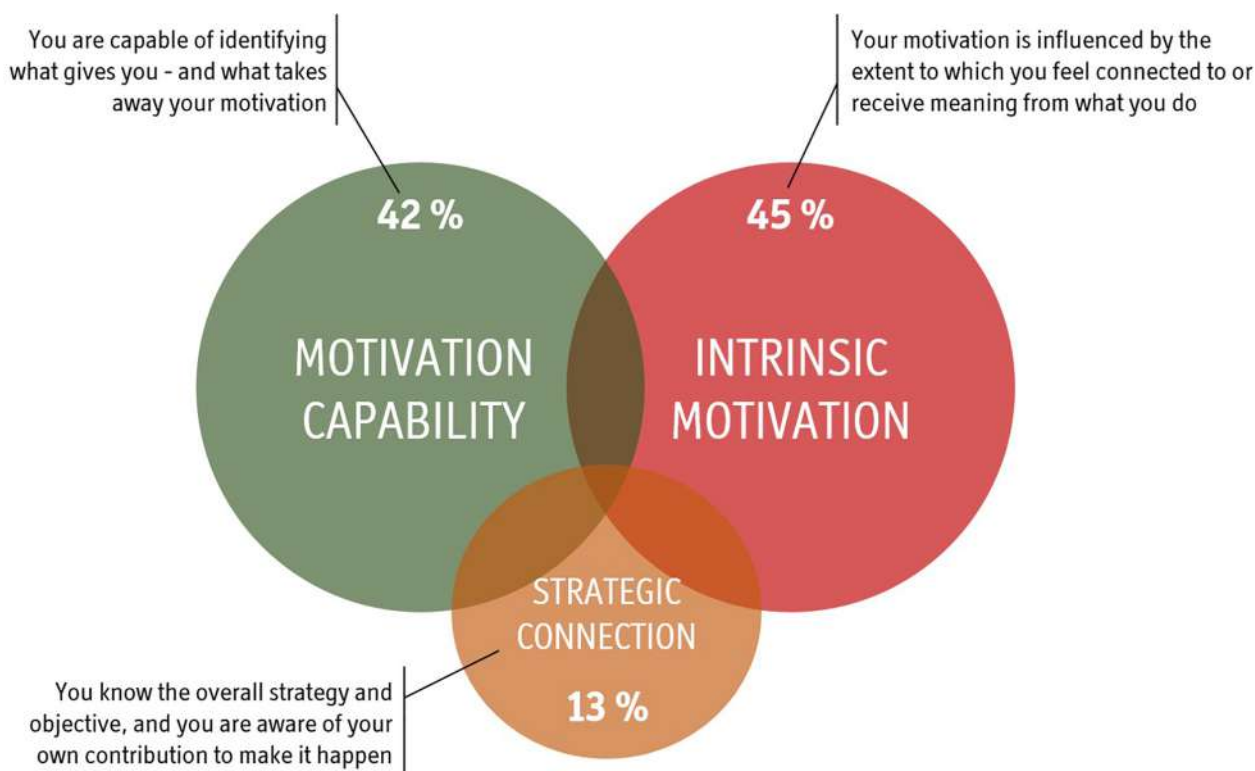
6. Tujuan Motivation Factor Pin Pointer Pro adalah untuk:
  - Memberi maklum balas mengenai tahap motivasi kini anda
  - Memberi inspirasi kepada anda untuk meningkatkan keupayaan motivasi dan motivasi intrinsik anda
  - Mengenal pasti 5 keperluan dan bakat utama anda
  - Membantu anda memahami bagaimana cara untuk memenuhi keperluan dan cara untuk menggunakan bakat anda
  - Mengenal pasti sehingga ke tahap mana anda dapat mengaitkan diri anda dengan strategi syarikat
7. Semua yang dilaporkan adalah berdasarkan apa yang telah anda dedahkan mengenai diri anda. Jika anda tidak pasti, atau tidak bersetuju dengan beberapa keputusan, eloklah anda imbas kembali aspek-aspek tersebut. Mendapatkan maklum balas daripada orang yang anda percaya juga adalah cara yang baik untuk mengesahkan apa yang dicadangkan oleh laporan ini.

## Laporan

Motivation Factor Pin Pointer Pro mengukur:

**Keupayaan Motivasi, Motivasi Intrinsik dan Hubungan Strategik** pada skala dari 1 hingga 100.

- Skor Keupayaan Motivasi mencerminkan kebolehan anda mengenal pasti apa yang anda perlukan dan apa yang harus anda elakkan untuk menjadi atau kekal bermotivasi tinggi.
- Skor Motivasi Intrinsik mencerminkan sejauh mana anda dapat menggunakan bakat anda secara optimum dan setakat mana anda berasa anda menyumbang kepada sesuatu yang bermakna.
- Hubungan Strategik Motivation Factor Pin Pointer Pro mengukur sejauh mana sesebuah pasukan itu mampu mengaitkan diri mereka dengan strategi korporat. Pengukuran ini didasarkan pada tiga faktor teras: Pengetahuan, sikap dan tingkah laku.



Secara tradisional, analisis kepuasan pekerja berfokus kepada Motivasi Luaran. Satu kajian oleh Boston Research Group menyimpulkan bahawa 55% daripada jumlah motivasi pekerja dikaitkan dengan faktor luaran, manakala baki 45% lagi dikaitkan dengan Motivasi Intrinsik dan Keupayaan Motivasi. Motivation Factor Pin Pointer Pro mengukur Keupayaan Motivasi dan Motivasi Intrinsik.

### Skor tertinggi dan terendah

Motivation Factor Pin Pointer Pro mengenal pasti daripada 118 soalan, soalan yang manakah menerima skor tertinggi dan terendah justeru memberikan inspirasi tentang cara bagaimana untuk meningkatkan skor tersebut. Soalan-soalan yang anda skor "Tertinggi" dan "Terendah" masing-masing adalah relatif kepada jumlah skor individu anda terhadap soalan-soalan tersebut. (Baca lebih lanjut dalam halaman 11).

### Keperluan dan bakat

Motivation Factor Pin Pointer Pro juga menyatakan keperluan dan bakat penting anda (faktor motivasi) dalam bentuk perkataan. Dalam halaman 13 dan 15, "Need-Cloud" dan "Talent-Cloud" pasukan dibentangkan - ilustrasi bergrafik perkataan yang menggambarkan keperluan dan bakat anda.

## Indeks Motivation Factor

Alat Indeks Motivation Factor® dapat mengukur keupayaan individu untuk mendapatkan dan mengekalkan motivasi. Indeks ini mengeksploitasi penyelidikan hebat dan kaedah yang terbukti yang digunakan dalam semua program kami – daripada pembinaan ketahanan dan kecerdasan emosi untuk mengenalpasti dan mengaplikasikan bakat serta minat yang ada untuk motivasi yang berkekalan.

Motivation Factor Index adalah berasaskan kepada Hierarchy of Motivation. Penyelidikan otak terkini menyokong teori bahawa keupayaan anda untuk menggabungkan pembelajaran baru dan menguruskan perubahan berkembang secara berkadar terus dengan sejauh mana anda dapat menjaga setiap peringkat dalam Hierarchy of Motivation. Hierarchy of Motivation adalah berasaskan teori dan empirikal pada psikologi positif dan kognitif, mengenai teori motivasi yang mantap, dan penemuan terbaru dalam neuropsikologi



Falsafah sebalik Hierarchy of Motivation adalah - untuk mencapai motivasi yang berkekalan anda mestilah:

- Kenal pasti dan bertindak ke atas perkara-perkara yang menyerap tenaga anda.
- Memahami kesan dan bertanggungjawab ke atas keperluan anda.
- Gunakan bakat semula jadi anda secara aktif
- Menjadi orang yang didorong oleh tujuan dalam sumbangan, matlamat dan pilihan anda.

Dalam Hierarchy of Motivation, dua tahap yang lebih rendah adalah berkaitan dengan keupayaan motivasi, dan dua peringkat lebih atas berkaitan dengan motivasi intrinsik.

### Skor Motivation Factor Index anda:

Skor ini adalah berdasarkan skala dari 1–100 dan mengukur keupayaan motivasi anda dan motivasi intrinsik anda.

Purata dikira berdasarkan pengguna Motivation Factor Pin Pointer Pro yang lepas dan diselaraskan secara dinamik.

Nota: skor anda adalah semasa. Ia bergantung kepada keadaan semasa anda. Contohnya jika anda tidak suka dengan pekerjaan anda, dan mungkin sedang mempertimbangkan cabaran baru, skor anda akan mencerminkannya. Skor anda tidak menunjukkan bagaimana keadaan baru akan memberi motivasi kepada anda.

	MOTIVATION CAPABILITY LOW	MOTIVATION CAPABILITY HIGH
INTRINSIC MOTIVATION HIGH	<p>This score can mean that you are motivated, productive and passionate in your work.</p> <p>That you are motivated in your present circumstances, but not necessarily motivated by change.</p> <p>You like to act and solve problems when they arise.</p> <p>Your motivation is to some extent governed by external circumstances.</p>	<p>This score can mean that you thrive and feel that you have influence on things.</p> <p>You can see the purpose of what you're doing and you feel that you contribute to the whole.</p> <p>You are proactive and solution-oriented and have a high tolerance for new ideas.</p>
INTRINSIC MOTIVATION LOW	<p>This score can mean that you are unmotivated and frustrated and may not be able to put your finger on why.</p> <p>You may feel you don't have the opportunity to influence your situation and you are easily influenced by external factors.</p> <p>Your motivation is greatly influenced by external circumstances.</p>	<p>This score can mean that your strengths are not being used optimally.</p> <p>You may have a hard time seeing how you can contribute to the whole.</p> <p>You feel that you have control of your own situation and are aware of what gives you motivation, and what does not.</p>

## Skor Keupayaan Motivasi (Sejauh mana anda dapat memotivasikan diri anda?)



Keupayaan Motivasi mengukur tahap manakah yang anda dapat dan kekal bermotivasi terhadap matlamat anda. Ini termasuk keupayaan untuk mengenal pasti dan menangani apa yang menghalang anda untuk berjaya serta keupayaan untuk sedar dan bertanggungjawab terhadap impak keperluan peribadi anda untuk mencapai matlamat anda.

### Tingkah laku:

Kenyataan di bawah ini adalah jenis tingkah laku yang anda boleh perhatikan dalam diri anda atau rakan sekerja anda jika skor pada Motivation Capabilities adalah tinggi:

- Konflik yang sedikit
- Tidak menyalahkan orang lain atau keadaan luar kerana kekurangan kemajuan
- Penjajaran jangkaan dan matlamat yang baik
- Toleransi yang tinggi untuk kepelbagaian idea dan pendekatan
- Tidak Mengambil bahagian dalam "Perbualan Koridor" di mana komunikasi atau keputusan dibuat di luar saluran rasmi
- Pelbagai inisiatif dan sumber
- Prestasi tinggi
- Ambang stres yang tinggi

### Apa yang boleh anda lakukan untuk meningkatkan keupayaan motivasi anda:

#### Singkirkan penyerap tenaga anda

- Kira-kira 80% daripada apa yang menyerap tenaga anda berkait dengan faktor luaran seperti tingkah laku orang lain, keputusan yang dibuat oleh orang lain, atau batasan keadaan. Malangnya, faktor-faktor ini hampir sentiasa berada di luar kawalan anda. Motivasi, penglibatan, dan kejayaan anda, bergantung kepada keupayaan anda untuk mengenal pasti penyerap tenaga anda dan membuat pilihan serta tindakan untuk menyingkirkannya.



## Skor Motivasi Intrinsik (betapa bermotivasi dalaman anda?)



Motivasi intrinsik mengukur tahap manakah yang anda dapat memberi tindak balas positif terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan:

- rasa berhubung dengan, atau mencari kegembiraan dalam kerja anda, dan dengan
- secara aktifnya menggunakan bakat peribadi anda.

### Tingkah laku:

Kenyataan di bawah ini adalah jenis tingkah laku yang anda boleh perhatikan dalam diri anda atau rakan sekerja anda jika skor pada Intrinsic Motivation tinggi:

- Seorang yang lebih berfokus kepada "Bagaimana saya boleh menyumbang" berbanding "apa yang boleh saya dapat daripadanya?"
- Perhubungan yang baik dengan pihak berkaitan/ pelanggan
- Sentimen yang tinggi terhadap komuniti atau persahabatan
- Bersemangat dengan kerja atau arah tuju
- Motivasi luaran seperti faedah dan pampasan menjadi kurang penting
- Perubahan organisasi atau fungsi dialu-alukan sebagai peluang baru yang menarik
- Produktiviti tinggi disebabkan oleh bakat yang dimanfaatkan
- Berorientasikan pasukan

### Apa yang boleh anda lakukan untuk meningkatkan motivasi intrinsik anda:

#### Menggunakan bakat anda

Keupayaan anda untuk memperolehi kompetensi baru dan mengekalkan motivasi bergantung kepada keberkesanan anda dalam penggunaan bakat peribadi anda. Sebaik sahaja anda memahami nilai penggunaan bakat anda, tumpuan anda dengan semula jadinya akan beralih kepada membantu dan menggabungkan bakat orang lain. Anda mempunyai kapasiti dan tahap penglibatan yang lebih tinggi apabila anda secara aktif menggunakan bakat anda dalam kehidupan dan kerja harian anda.

## Hubungan Strategik

(Sejauh manakah anda dapat mengaitkan diri anda dengan strategi syarikat?)



Hubungan Strategik menunjukkan sejauh manakah anda tahu, faham dan kaitkan diri anda dengan strategi dan matlamat syarikat. Pengukuran ini berdasarkan kepada tiga faktor teras: Pengetahuan, sikap dan kelakuan.

### Apakah caranya untuk menambah baiki Hubungan Strategik?

Untuk menambah baiki Hubungan Strategik anda, adalah penting untuk:

1. Anda tahu tentang strategi tersebut dan tahu bagaimana untuk mengaitkannya dengan matlamat anda
2. Pastikan strategi tersebut masuk akal kepada anda
3. Rasa bermotivasi dengan strategi tersebut dan rasa bertanggungjawab terhadap pelaksanaannya



Model ini menunjukkan gandingan di antara individu dan/atau tenaga pasukan, keperluan, bakat dan tujuan serta matlamat keseluruhan syarikat. Gandingan ini adalah penting untuk motivasi pekerja/pasukan serta untuk merealisasikan matlamat korporat.

## Perisytiharan:

Soalan di mana skor anda adalah "Tertinggi" dan "Terendah" masing-masing adalah relatif kepada jumlah markah anda untuk soalan itu.

Sebagai contoh, ambil pelompat tinggi elit yang dalam tiga cubaan memecah rekod lompatan 2.25, 2.26 dan 2.27 m, masing-masing.

- Skor terendah 2.25 tidak menjadikannya pelompat tinggi yang teruk tetapi, secara relatif, ia adalah skornya yang terendah.
- Anda, secara hipotesis, skor mata maksimum (5 dari 5) dalam semua soalan kecuali satu di mana skor anda adalah 4, maka soalan itu adalah "Markah paling rendah".
- Jika secara anda skor mata maksimum (5 dari 5) dalam semua soalan, secara keseluruhannya ia dikategorikan sebagai terendah dan juga sebagai tertinggi maka ia akan muncul sebagai "Markah terendah dan tertinggi".

[Baca lebih lanjut mengenai pengesahannya di sini.](#)

### Soalan yang anda skor tertinggi:

1. Kerja saya dihargai oleh syarikat atau perniagaan saya
2. Saya rasa dihormati untuk kerja yang saya lakukan
3. Kerja saya penuh bermakna
4. Saya mendapat bantuan dan sokongan dari rakan sekerja saya
5. Saya mendapat bantuan dan sokongan dari syarikat atau perniagaan saya

### Soalan yang anda skor terendah:

1. Saya jarang mengalami kekecewaan yang berkaitan dengan syarikat atau perniagaan saya
2. Saya jarang mengalami tekanan berkaitan dengan kerja saya
3. Saya seringkali tidak sedar mengenai masa kerana saya mendapati kerja saya menarik
4. Saya tahu apa yang boleh saya lakukan untuk berasa teruja dengan kerja saya
5. Saya bermotivasi dengan strategi syarikat atau perniagaan saya

### Bagaimana anda boleh bekerja dengan soalan berskor tinggi dan rendah anda?

Soalan berskor tinggi - tanyakan diri anda:

1. Dua soalan skor tertinggi manakah adalah dua soalan yang paling penting dari segi pekerjaan dan motivasi saya?
2. Kenapa skor saya tinggi untuk dua soalan ini?
3. Apakah kesan skor saya dalam dua soalan ini terhadap kerja dan motivasi saya?
4. Apakah yang boleh saya lakukan untuk mendapatkan lebih banyak darinya (apa dan mengapa)?

Soalan berskor rendah - tanyakan diri anda:

1. Dua soalan skor rendah saya yang manakah adalah yang paling penting dari segi pekerjaan dan motivasi saya?
2. Mengapa saya memberi skor rendah untuk dua soalan ini?
3. Apakah kesan skor rendah ini terhadap kerja dan motivasi saya?
4. Apakah yang boleh saya lakukan untuk meningkatkan skor saya untuk kedua-dua soalan ini (apa dan mengapa)?

## Keperluan anda membentuk tingkah laku anda

Cuba ingat kembali sebuah situasi di mana anda hilang kawalan dan mencela seseorang dengan teruk dan selepas itu sedar bahawa apa yang dilakukan itu telah melampaui batas.

Dalam keadaan seperti itu, sama ada satu atau lebih daripada satu keperluan anda sedang diancam dan reaksi saraf meningkat tinggi, di mana adrenalin dan hormon tekanan akan dikeluarkan ketika itu :

- Anda percaya bahawa keperluan peribadi anda tidak akan dipenuhi.
- Ada orang yang sedang menghalang anda daripada memenuhi keperluan peribadi anda, atau
- Sebenarnya anda masih berpeluang untuk memenuhi keperluan, walaupun anda perlu berjuang untuknya.

Keupayaan anda untuk mengenali dan bertindak terhadap keperluan anda sendiri dan orang lain bukan hanya penting untuk motivasi, bahkan juga merupakan cara penting untuk mencegah tekanan. Anda sentiasa berhadapan dengan perkara-perkara yang mengancam keperluan anda, dan semakin kerap keperluan anda diancam, semakin tinggi keadaan tekanan mental. Keadaan jangka panjang ini boleh membawa kepada keadaan yang dikenali sebagai keletihan.

Dengan memahami keperluan anda sendiri dan keperluan orang lain, anda dapat membebaskan otak anda untuk belajar, berkembang dan mengurus perubahan dengan lebih efektif.

### Christina Sullivan

5-keperluan utama anda, berdasarkan maklum balas anda dalam Motivation Factor Pin Pointer Pro:

#### Dihargai

Keperluan untuk dihargai boleh bermaksud anda paling selesa apabila rasa rapat dengan orang lain atau dihargai oleh orang lain. Anda boleh rasa tidak selesa apabila diabaikan atau rasa dijauhkan. | Ya! Sila memberi pengiktirafan kepada usaha saya. | Menerima penghormatan dan pengiktirafan dari pihak pengurusan. | Input dihargai. | Mendapat perhatian daripada orang lain.

#### Kejujuran

Keperluan kepada kejujuran boleh membawa maksud bahawa anda rasa selesa dalam suasana terbuka, setia dan jujur. Ketidakjujuran melemahkan anda dan tingkah laku yang anda tidak suka termasuklah berbohong, tidak memberitahu kebenaran secara keseluruhan atau berpura-pura tidak tahu. | Kejujuran diperlukan dan diwajibkan. | Kebenaran merupakan satu-satunya pilihan. | Ketelusan dalam pengurusan - dan antara rakan sekerja. | Sentiasa bercakap benar.

#### Pengiktirafan

Keperluan untuk pengiktirafan boleh bermaksud anda bertenaga apabila orang lain melihat atau mengakui pencapaian anda. Anda mungkin hilang semangat apabila pencapaian anda tidak dihargai. | Pujian dan perhatian memberikan tenaga. | Pengiktirafan diharapkan. | Visibiliti dan kesedaran | Pencapaian harus dikenalpasti.

#### Dihormati

Keperluan untuk dihormati boleh bermaksud anda paling selesa dalam suasana dimana sikap saling hormat-menghormati sangat dititik beratkan. Mungkin penting bagi anda untuk orang lain mempedulikan pendapat dan sumbangan anda dan anda mungkin sangat benci jika anda diremehkan atau dikecilkan. | Penghormatan adalah penting | Dihargai di kalangan rakan sekerja. | Sentiasa dialu-alukan. | Pendapat dihargai.

#### Keseimbangan

Keperluan untuk adanya keseimbangan boleh membawa maksud bahawa anda akan cenderung untuk berusaha demi kesamarataan dalam banyak situasi. Ia mungkin merupakan keseimbangan dalam kehidupan peribadi atau profesional anda tetapi ia juga boleh menjadi keseimbangan dalam tugas kerja, perbualan atau hubungan. Anda mungkin merasa tidak selesa dalam situasi di mana perhatian tidak diberikan sama rata. | Menstabilkan dan mengimbangi. | Timbal balas dan pampasan. | Pendekatan holistik terhadap tugas. | Persetujuan bersama dan harmoni.

## Need Cloud

5 keperluan utama anda telah dikaitkan dengan satu siri perkataan yang sarat dengan nilai yang ditunjukkan secara grafik dalam imej di bawah.

Gunakan grafik sebagai inspirasi, cetak dan kajinya selalu.



Anda juga boleh klik mana-mana ikon di bawah untuk berkongsi Need Cloud anda di media sosial. Anda hanya akan berkongsi imej Need Cloud. Tiada keputusan penilaian anda yang lain akan dapat dilihat oleh orang lain.



## Bakat Anda

Bersama-sama dengan keperluan, bakat anda merupakan faktor motivasi yang paling penting. Berikut adalah beberapa perkara penting yang perlu anda ketahui apabila kita berbincang tentang bakat:

1. **Kita semua mempunyai bakat.** Bakat anda ditakrifkan sebagai kelompok sambungan terkuat di dalam otak. Setiap kali anda menggunakan bakat, sambungannya semakin kuat.
2. **Anda rasa seronok apabila anda menggunakannya.** Apabila anda menggunakan bakat anda, ia mencetuskan pengeluaran hormon "rasa seronok" di dalam otak.
3. **Anda boleh menggunakannya untuk belajar dengan lebih pantas.** Otak sentiasa mencari jalan yang terpantas untuk mendapatkan pengetahuan dan mengembangkan kompetensi baru. Anda boleh membina kompetensi baru dengan lebih cekap dan dengan keyakinan yang lebih tinggi apabila anda menggunakan bakat anda yang sedia ada.
4. **Anda harus memberi tumpuan kepada bakat anda.** Penemuan terbaru dalam penyelidikan perniagaan, neurosains dan psikologi menyokong idea yang menyatakan bahawa memberi tumpuan kepada bakat anda adalah strategi yang lebih baik berbanding dengan memberi tumpuan kepada kelemahan anda.
5. **Anda boleh terlebih menggunakan bakat.** Anda boleh terlebih menggunakan bakat anda sehingga ke tahap ia boleh bertukar menjadi satu kelemahan. Sebagai contoh, jika anda mempunyai satu bakat iaitu "kuasai", anda mungkin terlalu berorientasikan perincian atau jika anda mempunyai bakat untuk "memangkin", anda mungkin memulakan terlalu banyak projek pada satu-satu masa.

### Christina Sullivan

5 bakat utama anda, berdasarkan maklum balas anda terhadap Motivation Factor Pin Pointer Pro:

#### Ingin Menang

Bakat untuk ingin menang boleh bermaksud anda sukakan persaingan, rasa kemenangan atau ingin mencapai kesempurnaan. Anda mungkin sangat didorong untuk menjadi yang terbaik semampu mungkin. | Pertandingan memberi inspirasi. | Mengalah bukanlah sesuatu pilihan. | Mencabar dan berjaya. | Kemenangan mengasyikkan saya

#### Menghubungkan

Bakat menghubungkan boleh bermaksud anda suka mencipta kenalan baru dan membina hubungan yang baru. Anda mampu membuahkan hasil daripada perhubungan anda dengan orang lain. | Bekerja bersama. | Membina komuniti. | Berinteraksi dan bersosial. | Pakatan dan perkongsian.

#### Menyumbang

Bakat menyumbang bermaksud bahawa anda suka membantu dan menyokong orang lain. Anda mungkin berasa ianya adalah satu kewajipan bagi anda menyumbang kepada kesejahteraan atau keperluan orang lain. | Menyokong orang lain menghadapi cabaran mereka. | Menggalakkan dan memberi inspirasi. | Ada untuk orang lain. | Optimumkan dan bertambah baik.

#### Kreativiti

Bakat kreativiti boleh bermaksud anda cenderung melihat sesuatu perkara dari sudut yang berbeza, melihat kemungkinan dan sentiasa mencari sesuatu yang baru. Membina sesuatu dari tiada apa-apa - sama ada produk atau cara yang baru seakan-akan sangat mempersonakan anda. | Mendorong inisiatif baru. | Melakukan sesuatu dengan sehabis baik. | Inovatif dan produktif. | Mencipta sesuatu yang baru.

#### Penguasaan

Bakat penguasaan boleh bermaksud anda lebih suka menjadi pakar daripada generalis. Anda mungkin dengan semulajadinya berusaha untuk menjadi yang terbaik dalam bidang anda. Anda juga berkemungkinan besar berusaha untuk menjadi pakar dan ingin mengetahui segala-galanya tentang sebuah subjek. | Pengetahuan khusus mengenai subjek tertentu. | Pengetahuan yang mendalam. | Menetapkan piawaian bagi sesuatu bidang. | Kapasiti memimpin.

### Talent Cloud

Lima bakat utama anda telah dikaitkan dengan satu siri perkataan yang sarat dengan nilai yang ditunjukkan secara grafik dalam imej di bawah.

Gunakan grafik tersebut sebagai inspirasi, cetak dan kajinya selalu.



Anda juga boleh klik mana-mana ikon di bawah untuk berkongsi Talent Cloud anda di media sosial. Anda hanya akan berkongsi imej Talent Cloud. Tiada keputusan penilaian anda yang lain akan dapat dilihat oleh orang lain.



# Anda ingin mengetahui dengan lebih lanjut??

## **Motivation Factor dalam syarikat atau organisasi anda**

Dalam syarikat atau organisasi biasa hari ini, semua pengurusan adalah mengenai menguruskan perubahan. Ini bermaksud ianya penting untuk setiap pekerja menyumbang secara individu dengan rasa pemilikan dan tanggungjawab yang lebih tinggi, dan pihak pengurusan tahu bagaimana untuk membangkitkan potensi pekerja mereka. Hanya dengan cara itu bolehlah terciptanya pasukan dan keputusan yang hebat.

Metodologi Motivation Factor boleh digunakan untuk memberi kesan yang mantap kepada syarikat yang di mana matlamatnya didorong dengan:

- Mengukuhkan strategi, objektif dan nilai perniagaan
- Melaksanakan perubahan organisasi
- Menjadikan pengurusan perubahan sebagai amalan
- Membina dan mengoptimumkan pasukan
- Pembangunan pengurusan dan pekerja

Program Motivation Factor menstrukturkan dan mensasarkan pembangunan syarikat dan proses perubahan, membantu pemimpin dan pekerja untuk bekerjasama ke arah matlamat bersama dan menghasilkan motivasi dan komitmen yang berterusan. Modul program ini terdiri daripada bengkel latihan dan perbualan individu yang berfokus kepada matlamat dan menjadikan proses ini jauh lebih telus dan boleh diuruskan oleh pekerja, pengurus dan pasukan. Setiap peserta diberi peluang untuk meletakkan perkataan kepada apa yang memotivasikannya, dan metodologi ini memastikan pengukuhan dalaman yang mantap – untuk meningkatkan lagi motivasi yang lebih berkekalan.

## **Advanced Motivation Factor**

Motivation Factor menawarkan pensijilan, bimbingan dan perundingan. Baca lebih lanjut mengenai tawaran Motivation Factors di <http://www.motivationfactor.com>.

