

## 激励因子团队报告

动机有助于影响行为和行动。这些页面将帮助您的团队了解他们的动机和团队的驱动力，提供一个清晰的路线，通过更好地与个人激情保持一致并利用驱动因素来创造满意度，从而最大限度地提高绩效。







使用“激励因子”团队报告来帮助您和您的团队理解行为和情绪驱动因子的相似性和差异性。该报告将强调每个成员的激励因子以及每个激励因素对个人的影响程度，以展示确保团队满意和利用团队热情 and 价值观的最佳方式。请记住，我们并不总是按照我们的激励因子行事，所以行为可能不一致。

### 动机指数的要素

这些维度中的每一个都通过个人得分、排名以及与总体的比较来衡量。对于团队报告，我们将特别关注分数和排名。

**重要:** 请记住，非常高和非常低的分数意味着维度是一种 **需要**，而不是 **想要**。这些分数表明，有人可能会为了 **满足需求而创造情境**。

### 本报告中衡量的激励因子的七个维度是:

-  唯美 - 追求平衡、和谐和形式。
-  实用 - 投资回报的驱动力。
-  个人 - 追求独立和独特。
-  权力 - 控制或影响的驱动力。
-  社会 - 以牺牲自己为代价帮助他人的动力。
-  传统 - 建立秩序、常规和结构的驱动力。
-  理论 - 知识、学习和理解的动力。

- **分数 (从1-100):** 分数揭示了该激励因子对你的**重要性**。较高的数字意味着你一直认为激励因素更重要 & 较低的数字意味着激励因素一直认为不太重要。该数字还显示了非常低、低、一般、高和非常高的排名。每组中得分的人都有共同的特征和描述(即得分很低的人会彼此分享共同的价值观)。
- **排名 (从1-7):** 的顺序揭示激励因子对你的行为和决定的影响程度。请记住，一些激励因素与加强它们的其他激励因素有关系，但这是一个真正的1到7的排名，基于哪个单独最有影响力。排名是基于离50的距离，或者一个平衡的，情境的分数。在任一方向上离50越远，激情就越强(要么高=向着那个动机，要么低=远离那个动机)。

## 团队亮点

下面的图表分享了每个团队成员的概览视图。

- 方框中的彩色部分显示他们的得分 (**重要性**) 有多高或多低，白色数字是他们在每个激励因子中的得分。
- 维度颜色中的大数字表示他们在每个激励因素中的排名 (**影响**)。

	唯美	实用	个人	权力	社会	传统	理论
Carolyn, Tan	4 30	2 83	7 61	5 69	1 12	3 23	6 69
Tan, Michelle	4 64	5 64	2 68	7 45	1 15	6 56	3 35
CHONG YE, LEE	4 40	6 56	3 69	2 78	7 46	1 15	5 43
YANN JIUN, CHOO	2 63	6 53	3 63	1 33	7 48	4 43	5 45
FEI LIN, PANG	1 79	2 28	5 69	3 30	7 51	4 30	6 59
KIM SEONG, TONG	1 33	2 61	4 43	3 58	6 53	5 46	7 53
BINTI MOHAMAD, NUR FATEHAH	1 64	7 51	4 61	3 38	6 56	2 36	5 40
BINTI KHUDAIRI, NAZIRAH	1 83	3 36	6 53	4 38	7 51	2 28	5 58

## 个人分数比较：重要性

下图显示了每个团队成员的得分和描述符，用于比较和对比团队成员的驱动因素和价值观。

分数揭示了该激励因子对个人的重要性程度。描述符告诉您如何定义该动机。

- 较高的数字意味着激励因子一直被认为 **更重要**。
- 较低的数字意味着激励因素一直被认为 **不太重要**。

	唯美	实用	个人	权力	社会	传统	理论
Carolyn, T	实用的	最大化的	自力更生	强有力的	自我聚焦	自发性的	勤奋好学
Tan, M	非传统的	具有挑战性的	自力更生	有影响力性的	自我聚焦	固定性的	直觉性的
CHONG YE, L	现实的	激励性的	独立自主	盛气凌人	有宜性的	目中无人	个人经验
YANN JIUN, C	非传统的	激励性的	自力更生	被动性的	支持性的	有纪律的	善于反思
FEI LIN, P	怪僻的	超然自逸	独立自主	被动性的	支持性的	自发性的	研究性的
KIM SEONG, T	实用的	激励性的	包容的	指导性的	支持性的	有顺序地	好奇性的
BINTI MOHAMAD, N	非传统的	激励性的	自力更生	屈服性的	乐于助人	独立自主	个人经验
BINTI KHUDAIRI, N	怪僻的	明智的	均衡的	屈服性的	支持性的	自发性的	好奇性的

红色 = 非常高

橙色 = 高

绿色 = 平均

紫色 = 低

蓝色 = 非常低

通过使用单词矩阵，也可以将这些重要程度转化为描述以及与其他分数的相对位置(参见下面的各个激励因素页面)。

考虑:

- 您在该团队的激励因子中看到了哪些基于重要性的模式?
- 该团队最引人注目的最常见激励因素是什么(非常高、高、低和非常低的分数)?
- 在哪些方面，该团队对该驱动没有明显的热情(平均分)?
- 这些分数对团队有什么影响?
- 是否有任何个人表现出与团队大多数高点和低点相反的高点和/或低点?谁?这些人的驱动方式有何不同，这将如何影响他们的表现?

## 仔细查看七个激励因子维度得分

下面的每一个描述符都揭示了塑造行为的偏好，以及是什么激励了一个人，这取决于他的分数是低还是高。请记住，接近中间的分数更平衡，更适合具体情况，这意味着个人会被他们认为在每种情况或环境下必要的东西所驱使。

### 唯美导向:平衡、和谐和形式的驱动力



#### 高分 是由 -

在您周围的世界和您自己之间实现平衡与和谐。

唯美得分高的人标新立异，富有创造力，受外界给他们的感觉的影响。

#### 怪僻的

BINTI KHUDAIRI, NAZIRAH	83
FEI LIN, PANG	79

#### 非传统的

Tan, Michelle	64
BINTI MOHAMAD, NUR FATEHAH	64
YANN JIUN, CHOO	63

#### 现实的

CHONG YE, LEE	40
---------------	----

#### 实用的

KIM SEONG, TONG	33
Carolyn, Tan	30

#### 低分 是由 -

务实和切实的方法带来具体和可靠的结果。

在这一激励因子上得分较低的人是实际的、现实世界中的思考者，他们不会受到情绪的影响。

## 实用导向:投资回报的驱动力



最大化的

Carolyn, Tan	83
--------------	----

具有挑战性的

Tan, Michelle	64
---------------	----

激励性的

KIM SEONG, TONG	61
CHONG YE, LEE	56
YANN JIUN, CHOO	53
BINTI MOHAMAD, NUR FATEHAH	51

明智的

BINTI KHUDAIRI, NAZIRAH	36
-------------------------	----

超然自逸

FEI LIN, PANG	28
---------------	----

**高分** 是由 -

利己主义、经济收益和努力获得现实世界的回报。

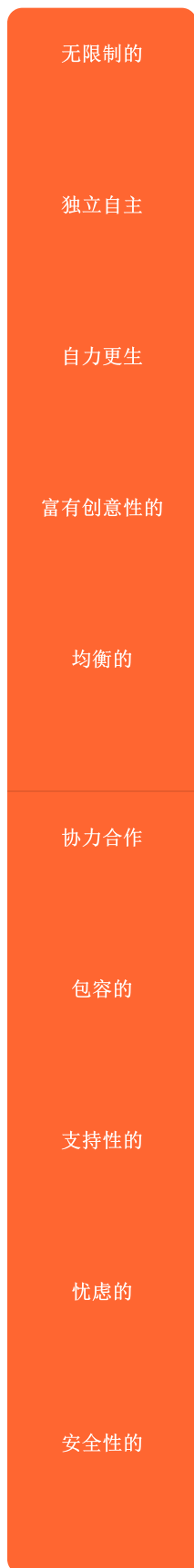
那些在这一激励因子上得分高的人需要投资回报，并想知道他们从中能得到什么。

**低分** 是由 -

竞争较少的方法，更满足于他们已经拥有的。

那些在这个激励因子上得分低的人将满足于他们能得到的，并且将主要关注他们能为别人做什么。

## 个人导向:一种让自己变得独立和独特的动力



### 独立自主

CHONG YE, LEE	69
FEI LIN, PANG	69

### 自力更生

Tan, Michelle	68
YANN JIUN, CHOO	63
Carolyn, Tan	61
BINTI MOHAMAD, NUR FATEHAH	61

### 均衡的

BINTI KHUDAIRI, NAZIRAH	53
-------------------------	----

### 包容的

KIM SEONG, TONG	43
-----------------	----

### 高分 是由 -

表达自主和不受他人想法和协议的束缚。

那些在这个激励因子上得分高的人需要脱颖而出，与众不同，渴望外部的认可。

### 低分 是由 -

不寻求出风头，保持自己的想法，自我推销的可能性较小。

那些在这一激励因子上得分低的人会融入团队，更具协作性，不需要突出自己。

## 权力导向:控制或影响的驱动力



**高分** 是由 -  
指导和控制人、环境和个人空间。

在这个激励因素上得分高的人需要大于或等于责任的权威；他们会追求他们想要的东西。

**低分** 是由 -  
支持他人的努力，以一种不那么专注的方式拥有自己的私人空间。

那些在这一激励因子上得分低的人放弃了控制，不会去争取让事情有所不同；他们接受给予他们的东西。

## 社会导向:以自我为代价帮助他人的动力

推动性的

牺牲性的

包容性的

乐于助人

支持性的

有宜性的

自我保护

怀疑性的

不信任的

自我聚焦

乐于助人

<b>BINTI MOHAMAD, NUR FATEHAH</b>	<b>56</b>
-----------------------------------	-----------

支持性的

<b>KIM SEONG, TONG</b>	<b>53</b>
<b>FEI LIN, PANG</b>	<b>51</b>
<b>BINTI KHUDAIRI, NAZIRAH</b>	<b>51</b>
<b>YANN JIUN, CHOO</b>	<b>48</b>

有宜性的

<b>CHONG YE, LEE</b>	<b>46</b>
----------------------	-----------

自我聚焦

<b>Tan, Michelle</b>	<b>15</b>
<b>Carolyn, Tan</b>	<b>12</b>

**高分** 是由 -

以个人代价帮助和消除他人的痛苦和苦难。

那些在这个激励因子上得分高的人会适应和帮助任何人，并且总是在想，“我能为你做什么？”

**低分** 是由 -

关注个人的需求，对他人的举动持更加怀疑的态度。

那些在这一激励因素上得分低的人会迁就和帮助那些值得帮助的人，并且会怀疑别人的想法：“你想从我这里得到什么？”



## 传统导向:建立秩序、常规和结构的驱动力

- 黑白分明
- 固定性的
- 系统性的
- 有顺序地
- 有纪律的
- 独立自主
- 思想开明的
- 灵活性的
- 独立自主
- 自发性的
- 目中无人

固定性的

Tan, Michelle 56

有顺序地

KIM SEONG, TONG 46

有纪律的

YANN JIUN, CHOO 43

独立自主

BINTI MOHAMAD, NUR FATEHAH 36

自发性的

FEI LIN, PANG 30

BINTI KHUDAIRI, NAZIRAH 28

Carolyn, Tan 23

目中无人

CHONG YE, LEE 15

### 高分 是由 -

建立常规、秩序，为自己和他人设定界限。

在这个激励因子上得分高的人是传统型的，认为只有一种方法可以把事情做好；他们重视传统的既定方法。

### 低分 是由 -

保持独立，而不是依赖于他人的限制性观点。

在这个激励因子上得分低的人是灵活和开放的，认为有很多方法可以完成事情，有很多选择；他们重视独立和灵活性。

## 理论导向:对知识、学习和理解的驱动力

博学的							
寻找事实							
勤奋好学							
研究性的	<p>勤奋好学</p> <table border="1"> <tr> <td>Carolyn, Tan</td> <td>69</td> </tr> </table>	Carolyn, Tan	69				
Carolyn, Tan	69						
好奇性的	<p>研究性的</p> <table border="1"> <tr> <td>FEI LIN, PANG</td> <td>59</td> </tr> </table> <p>好奇性的</p> <table border="1"> <tr> <td>BINTI KHUDAIRI, NAZIRAH</td> <td>58</td> </tr> <tr> <td>KIM SEONG, TONG</td> <td>53</td> </tr> </table>	FEI LIN, PANG	59	BINTI KHUDAIRI, NAZIRAH	58	KIM SEONG, TONG	53
FEI LIN, PANG	59						
BINTI KHUDAIRI, NAZIRAH	58						
KIM SEONG, TONG	53						
善于反思	<p>善于反思</p> <table border="1"> <tr> <td>YANN JIUN, CHOO</td> <td>45</td> </tr> </table>	YANN JIUN, CHOO	45				
YANN JIUN, CHOO	45						
个人经验	<p>个人经验</p> <table border="1"> <tr> <td>CHONG YE, LEE</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>BINTI MOHAMAD, NUR FATEHAH</td> <td>40</td> </tr> </table>	CHONG YE, LEE	43	BINTI MOHAMAD, NUR FATEHAH	40		
CHONG YE, LEE	43						
BINTI MOHAMAD, NUR FATEHAH	40						
直觉性的	<p>直觉性的</p> <table border="1"> <tr> <td>Tan, Michelle</td> <td>35</td> </tr> </table>	Tan, Michelle	35				
Tan, Michelle	35						
表面分析							
不感兴趣							

### 高分 是由 -

支持学习被认为是重要的、事实的和真实的一切活动。

在这个激励因素上得分高的人是复杂的思考者、分析者、怀疑的调查者和知识渊博的专家。

### 低分 是由 -

一种更轻视收集新信息和新发现的观点，更依赖于本能和过去的经验来寻找答案。

在这一激励因子上得分较低的人是情境学习者，他们通过生活和试错来学习，只关心知道“足够”来满足当前的需要或环境。

这个排名揭示了激励因子对我们的决定和行为有多大影响，等级从1到7。

- 1表示最有影响力，7表示最无影响力——但请注意每一项从 非常高到非常低的水平，以便您可以检查该激励因子将如何影响决策和行为。
- 排名基于与50的距离，或一个平衡的情境分数。在任一方向上离50越远，激情就越强 (要么高=向着那个动机，要么低=远离那个动机)。
- 请记住，有些激励因素会与其他因素相互作用，从而强化这些因素，但这是一个真正的1到7的排名，基于与50的距离，这是基于哪一个因素最具影响力。

	唯美	实用	个人	权力	社会	传统	理论
Carolyn, T	4 低	2 非常高	7 高	5 非常高	1 非常低	3 非常低	6 非常高
Tan, M	4 非常高	5 高	2 高	7 平均	1 非常低	6 高	3 非常低
CHONG YE, L	4 平均	6 平均	3 非常高	2 非常高	7 平均	1 非常低	5 低
YANN JIUN, C	2 非常高	6 平均	3 高	1 非常低	7 平均	4 平均	5 平均
FEI LIN, P	1 非常高	2 非常低	5 非常高	3 非常低	7 平均	4 低	6 高
KIM SEONG, T	1 低	2 平均	4 低	3 平均	6 平均	5 平均	7 平均
BINTI MOHAMAD, N	1 非常高	7 平均	4 高	3 低	6 平均	2 平均	5 低
BINTI KHUDAIRI, N	1 非常高	3 低	6 平均	4 低	7 平均	2 低	5 平均

红色 = 非常高

橙色 = 高

绿色 = 平均

紫色 = 低

蓝色 = 非常低

#### 考虑:

- 基于影响力/作用，您在这个团队的激励因子中看到了什么样的模式？
- 根据排名，影响该团队的最常见激励因子是什么？该激励因素将如何驱动团队？
- 这些排名对团队有什么影响？
- 是否有任何个人表现出与大多数团队高潮和低谷相反的高潮和/或低谷？谁？这些人如何被不同地驱动，这对他们的表现和团队有什么影响？

## 激励因子适应性

适应另一个人的动机偏好可能相当困难！有时动机不容易被观察到，或者可能隐藏在与他们不一致的行为中。了解他人动机的一个关键方法是关注他们重视的事情、他们说话的方式以及他们在哪里花费时间和注意力(或其他资源)。您认为是什么驱动了他们？一旦你知道了某人的激励因子，您就能以更有效的方式与他们互动。

## 提高团队成功的步骤

1. 请注意—超越您自己的视角，通过其他视角来看待这个世界。
2. 寻找模式，但不要刻板印象。记住，每个人都是独一无二的。问问这些激励因子是如何影响每个人的，而不是假设它们总是一样的。
3. 一旦您知道行为背后的动机，看看您是否能帮助满足它。
4. 培养对差异和多样性的真正欣赏。利用差异。
5. 通过接受不同的观点，表达真实的好奇心，而不是判断，来增加你的理解。

## 反射

无论是作为领导还是团队成员，花时间考虑这些结果显示了您的团队的影响，并帮助建立满意度和有效性是很重要的。

1. 根据团队激励因子，有哪些方法可以接近团队和/或个人来帮助建立满意度和有效性？

---

---

---

2. 哪些团队成员的激励因子与您的截然不同？哪些团队成员的激励因子更像您的？您将如何利用这些信息来改善您的人际关系？

---

---

---

3. 您认为将这些信息付诸行动的最大挑战是什么？您将如何寻求克服它？

---

---

---