

工作动机探索™

校园版报告

XXX 同学

测试账号：OX7897511

测试时间：2024年08月18日

测试项目：报告样例测试



报告前言

工作动机对于职业成功的重要性不言而喻，它可以帮助您找到职业发展的方向，增强未来工作的满意度和幸福感，激发您的潜能，是您持续获得职业成功的重要因素：

1、**明确职业发展的方向。**每个人的工作动机都是不同的，如果您能够找到自己动机所驱动的职业方向，就能够更好地实现自己的职业理想，并取得更好的职业成就。

2、**增强工作的满意度和幸福感。**如果您能够找到自己内在动机所驱动的工作内容，就能够更加享受工作的过程，从而增强工作的满意度和幸福感。相反，如果工作内容和您的内在动机不符，就会感到枯燥乏味，很难感到满足和幸福。

3、**激发个人潜能。**如果个体能够找到自己内在动机所驱动的职业方向，就会更加专注和积极地投入到工作中，从而激发自己的潜能，并取得更好的职业成就。

总体来说，通过全面清楚了解自己的工作动机，您才可以回答以下问题：

- (1) 工作的价值：我为什么要工作？
- (2) 工作的吸引力：我为什么要这份工作？
- (3) 组织的吸引力：我为什么要在这家公司？

基于工作动机在您职业规划中的重要性，我们开发了工作动机探索 (Work Motivators Exploration-Schoolplace , WME-S™) 测验工具，它根据国内外关于工作动机与价值观的最新理论，结合国内实际职场情况，针对校园场合而开发而成，共测试三个方面、共十二种与工作相关的工作动机。通过本测试，可以让您对自己的职业驱动因素有一个更加全面清晰的了解，从而助力于您未来的职业成功。



报告内容

工作动机得分概况	1
各维度详细情况	2
成就挑战类动机	2

社会交往类动机	3
工作偏好类动机	4
职业锚与职业定位	6
职业锚类型	6
您的激励因子	7
职业定位	8
组织文化偏好	9
附录	11
职业锚类型	11
组织文化类型	11
答题过程数据	12

工作动机得分概况

您在动机各维度的得分情况如下所示：



为了更清晰地展现您在动机上的得分高低，报告中用不同的颜色表示：

颜色	得分等级	得分范围	含义
<div></div>	比较高	8-10分	在该动机上得分较高，高于大多数人
<div></div>	中等水平	4-7分	在该动机上得分处于中等范围，与多数工作人群相似
<div></div>	比较低	1-3分	在该动机上得分较低，低于多数人

各维度详细情况

成就挑战类动机

不同的人员在面临挑战与风险时，可能会有不同的偏好，有的人更喜欢冒险，不畏失败，而有的人则会更加谨慎，避免不必要的风险。与成就挑战有关的动机包括三个维度：追求卓越、尝试创新、风险偏好。

追求卓越

喜欢竞争，事业心强，雄心勃勃，不断在竞争中获胜



注 定义：追求卓越反映了个体在面对任务情境时，朝向高标准，设置具有挑战性的工作目标，并为实现这一目标进行艰苦努力，希望获得优秀成绩的欲望。对于高分的个体来说，工作内容是否具有挑战性是选择职业的关键考虑因素。

表现：没有建立对应的常模

尝试创新

探索新观念，尝试一些与众不同的方式和方法做事情



注 定义：尝试创新反映了个体对工作内容丰富性、原创与创新的需求。对于此维度高分的个体来说，工作内容是否多样化、是否有机会接触新事物、甚至创造全新的东西非常重要，高分个体需要避免千篇一律的工作内容。

表现：您能够较好的适应各类工作环境和工作职责对个人的要求，重视工作的一贯性和规范性，需要时也能够创造性的思考问题，适时的提出一些新的观点和思路，并会认真思考他人提出的创造性的意见和建议。

风险偏好

自信大胆，敢于面对未知的风险



注 定义：风险偏好反映了个体面对不确定情境，敢于冒险，驾驭情景并进行决策的倾向。此维度高分个体往往敢于冒险，自信，喜欢尝试。在工作中，自信大胆的，敢于面对未知的风险，对他们而言，工作中，工作满意度比工作稳定性更重要。

表现：工作中，面对不确定情境时，通常情况下能够很好地平衡，通常表现得较为小心谨慎，避免

不必要的风险，但在需要的时候，也会愿意冒一定的风险。

社会交往类动机

组织都是由人构成的，因此，我们总是需要与其他同事、客户或者供应商交往接触，因此，了解与人际有关的动机对于我们选择和规划职业是非常必要的。与人际有关的动机包括三个维度：社会交往、帮助他人、管理掌控。

社会交往

待人友好、外向开朗，喜欢与他人在一起工作



注 定义：社会交往反映了社会交往需求的高低。在此维度得分较高的人通常是外向开朗、受人欢迎的，往往选择可以更多与人交往的职业，如销售、管理等。在此维度得分较低的人通常显得内向，在与人际交往中谨慎内敛。

表现：您有一定的社会交往需求，期望在社交中得到他人的接纳和认可，认为与他人适度的社会交往是自己内心所需要的。在工作中能够与团队成员形成较好的合作模式，保持友善亲切的合作关系。

帮助他人

渴望为他人提供服务、帮助他人



注 定义：帮助他人反映了渴望为他人提供服务、帮助他人的动机。在此维度得分较高的人往往富有同情心，谦和友善，关注社会公平、社会贫困人群，在选择未来发展职业时他们更倾向于教师、社会工作、咨询和人力资源等方面的工作。

表现：与人相处时，您能够关注到他人的需求和感受，在适当的时候愿意主动给他人提供力所能及的帮助和支持。在工作中能够理解他人的困难，认为在自己的能力范围内，对他人提供适度帮助是必要的，期待形成互帮互助的良好氛围。

管理掌控

喜欢掌控局面、有自信心、说服别人，希望处于领导地位



注 定义：管理掌控反映了力图获得、巩固和利用权力的内在需要，试图以自己的思想、意图影响和控制他人，控制环境和牵引对自己有影响的作用力的愿望。管理掌控得分较高的人对管理型、销售型工作有较高的兴趣，他们往往喜欢竞争、爱掌控局面、富有自信心。他们偏爱哪些有机会可以获得晋升机会的企业或组织，这样可以施展自己的影响力。

表现：与大多数人一样，您对于权力有一定的渴望，但不会刻意费尽心力的追求这种权力。在工作中比较好的合作意识，当组织需要的时候也能够很好的承担起管理者的职责以及因此而带来的风险，能够较好的运用自己职位权力。

工作偏好类动机

不同的人往往由于不同的原因而工作，对他们来说，激励他们工作的原因各不相同，详细了解自己在工作中最看重的激励因素对于职业规划至关重要。工作偏好类动机包括六个维度：艺术审美、思考求知、认可关注、享受生活、物质回报、工作自主。

艺术审美

有想象力、有品味的，看重美学价值，关注自我表达



定义：艺术审美反映了人们对美的精神追求。具有审美动机的人在别人眼中通常是有想象力、有文化、有品味的。在此维度得分较高的人看重美学价值，关注创意性的自我表达，往往更倾向于选择艺术、音乐、广告创意、媒体或演艺界等领域的工作。他们往往是独立、有创意的，同时也是善变、不遵守规则、不耐烦的。而在此维度得分较低的人往往表现为实际的、有秩序的。

表现：您喜欢充满艺术美感的生活和工作，善于进行哲理化的思辨，关注自身的心灵修养。在工作中有完美主义倾向，非常重视产品的美感以及他人的体验，喜欢与那些有共同兴趣的同事在一起，思维比较活跃，擅长从事能够发挥抽象性思维能力和有很好感官体验的工作。

思考求知

爱思考，爱探索未知的事物，有强烈的求知兴趣



定义：思考求知反映了人的一种内在的精神需要——认知的需要。求知动机较高的人有强烈的求知欲，在面临未知时会不断探索，希望搞明白事情的来龙去脉。在别人眼中，他们往往是非常聪明的，总想搞明白事情背后的原因，他们往往会选择学术研究、技术、工程方面的工作。

表现：对于自己不了解或者不熟悉的事情，您愿意投入一定的时间和精力去掌握。在必要的情况下，能够对某些领域的理论进行深入探索，对于知识的获取有一定的兴趣，在工作中能够对岗位所需要的知识理论进行比较系统的学习理解。

认可关注

希望成为他人关注的焦点，得到他人的认可与赞美



注 定义：认可关注反映了希望被他人关注、表扬、认可、成为名人的愿望。认可关注动机得分较高的人希望成为他人关注的焦点，希望因自己的成就与能力而得到他人的认可、赞美与表扬。

表现：与大多数人一样，您不会刻意去追求他人的关注、表扬和赞美，也不排斥成为他人议论的中心。在工作中能够比较务实的完成本职工作，也希望自己的工作能够得到他人的认可可以彰显工作的价值，对于上级和同事的态度总是保持平常心。

享受生活

追求生活享受，追求快乐，看重工作与生活平衡



注 定义：享受生活反映了对愉悦、快乐、兴奋刺激、假期、工作与生活平衡的追求；得分较高的人往往对美食、有趣的朋友、欢乐时光有浓厚的兴趣，对他们而言，理想的职业可能是美食家、品酒师、旅游体验师、赛车手等凡是涉及娱乐和休闲的工作。

表现：和大多数人一样，您追求工作与生活平衡，喜欢规律性的生活和工作，在日常工作和生活中比较随大众。在工作中能够比较敬业的完成工作，但是也不喜欢工作占用过多的个人时间。

物质回报

关注工作物质回报，往往会把收入作为自身价值的体现

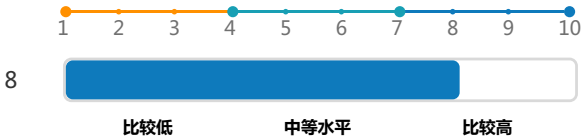


注 定义：物质回报对工作中各种财务收入和报酬的关注。得分较高的人关注工作报酬，他们往往会把收入作为自身价值的体现，收入对于维持他们的工作满意度十分重要。在选择工作时，往往能够关注高收入的企业或组织。

表现：与大多数人一样，您重视工作的经济回报，认为个人收入的内部公平和外部公平性是衡量工作价值的重要指标。但也不认为工作的唯一价值就是收入，个人对工作本身赋予了更多的意义。

工作自主

希望没有太多监督，自己设定工作进度和工作方法



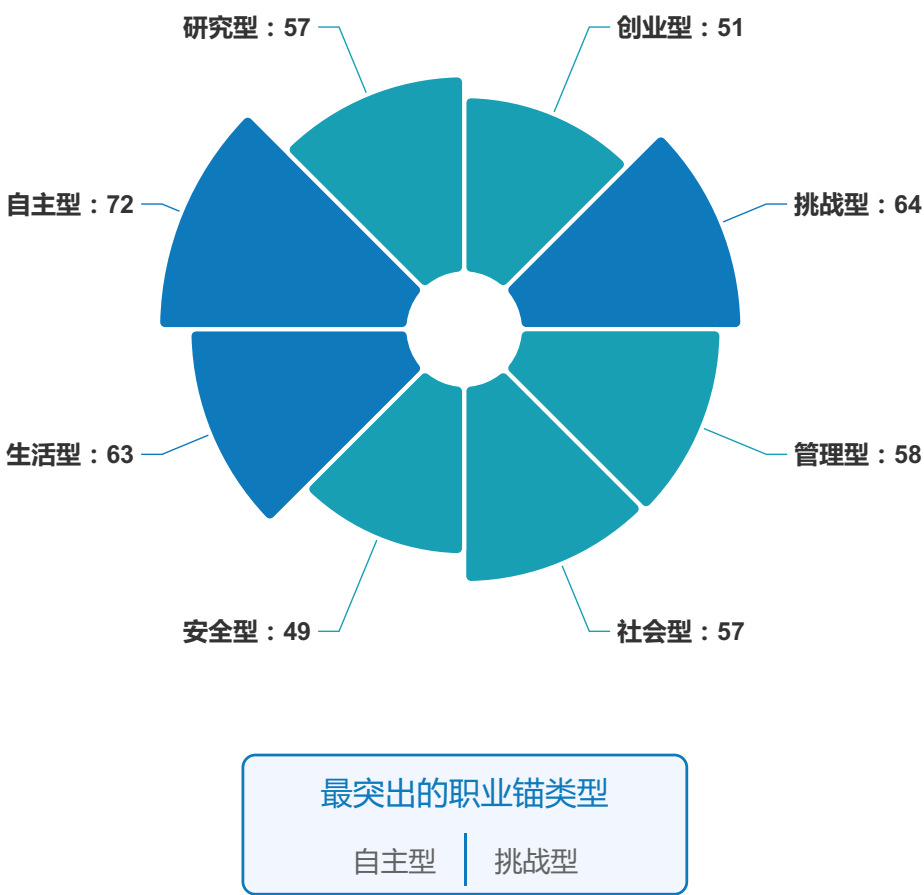
注 定义：工作自主反映了对工作中自立自主性的需求。得分较高的人群希望在工作中没有太多监督，面对工作任务，他们喜欢自己设定工作进度和工作方法，而不太需要他人的建议。他们喜欢的工作是那些大部分时间他们可以自主决定的工作。

表现：您具有较高的工作自主性，能够清晰的界定自己的职责范围并渴望在此范围内按照自己的想法开展工作，不喜欢他人的指导和监督。适合在时间相对自由，有较大自由决策空间的环境下开展工作。

职业锚与职业定位

职业锚类型

所谓职业锚，是指当一个人不得不做出选择时，无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。通过了解职业锚，您可以更好地设计职业发展方向，从而发挥最大的职业潜能。根据以往研究，最核心的八种职业锚包括：创业型、挑战型、管理型、社会型、安全型、生活型、自主型与研究型，具体职业锚的含义请参考附录。根据您各项工作动机的分数，可以得出您在八种职业锚类型中的得分如下：



为了更清晰地展现您在职业锚上的得分高低，报告中用不同的颜色表示：

颜色	得分等级	得分范围	含义
<div></div>	比较高	60≤得分	在职业锚上得分较高，高于大多数人
<div></div>	中等水平	40≤得分 < 60	在该职业锚上得分处于中等范围，与多数工作人群相似
<div></div>	比较低	得分 < 40分	在职业锚方向上得分较低，低于多数人





您的激励因子

由于职业锚的差异，驱动每个人去工作的激励因子也是不同的。在未来选择组织与职位时，您需要花时间了解它们是否能够提供您需要的激励因子，如果组织和职位提供的激励因子与您所需要的激励因子相互契合，您就会感到心情愉快，对组织高度认可，对工作内容也充满兴趣；反之，您会感到工作索然无味，同时感到组织氛围无法契合自己的需求，从而不得不重新寻求职业发展的另一站。

根据您的职业锚得分情况，可以计算各种激励因子对您的激励效果：

		非必要	中等	比较重要	非常重要
竞争与挑战	竞争性环境、挑战性的工作任务、持续的反馈与辅导、持续的职业成长	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
多样化与创新	丰富化和多样化的工作内容、鼓励创新和自由探索的工作职位	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
工作授权	较高的工作自主性，能够按照自己的想法开展工作，时间相对自由，有较大自由决策空间的环境下开展工作	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
培训激励	满足知识与求知欲，有机会获取新知识、可以学习新的东西、安排培训学习机会	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
创意表达	创意性地自我表达、自由职业、创造、想象及自我表现空间的工作	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
认可与荣誉	他人的认可、公开表扬与表彰、公众荣誉、成为“公众人物”等	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
稳定与规范	按照规范、稳定的工作方式与思路完成工作，重视工作流程的稳定性，用成熟的方式处理问题	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
管理晋升	管理晋升，担任领导角色，有机会影响他人，营销、谈判说服工作等	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
职业安全保障	工作环境与安全、工作压力与健康、基础的职业保障、稳定雇佣，避免失业	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
人际合作	和谐融洽的氛围、团队工作模式、与陌生人打交道的机会	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
服务社会	回报社会、帮助他人的职业，确保工作内容的社会价值	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
金钱激励	薪酬水平、绩效奖金、公司实物奖励、年底奖金、股权激励等	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
工作生活平衡	灵活工作时间、居家办公、健康管理计划、家庭假期（育儿假、陪产假）、家庭照顾机制（儿童与老人照顾）、团建娱乐活动等	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

在某项激励因子上得分越高，则您在未来更倾向于该激励；为了更清晰地展现您在各激励因子上的得分高低，用不同的颜色表示：

颜色	等级	含义
	非常重要	该激励因子对您非常重要，是您在未来考虑组织与职位时必须考虑的因素
	比较重要	该激励因子对您比较重要，是您在未来考虑组织与职位时需要考虑的因素
	中等	该激励因子对您吸引力一般，不重要
	非必要	该激励因子对您不重要，甚至是您在未来考虑组织与职位时必须排除的因素

职业定位

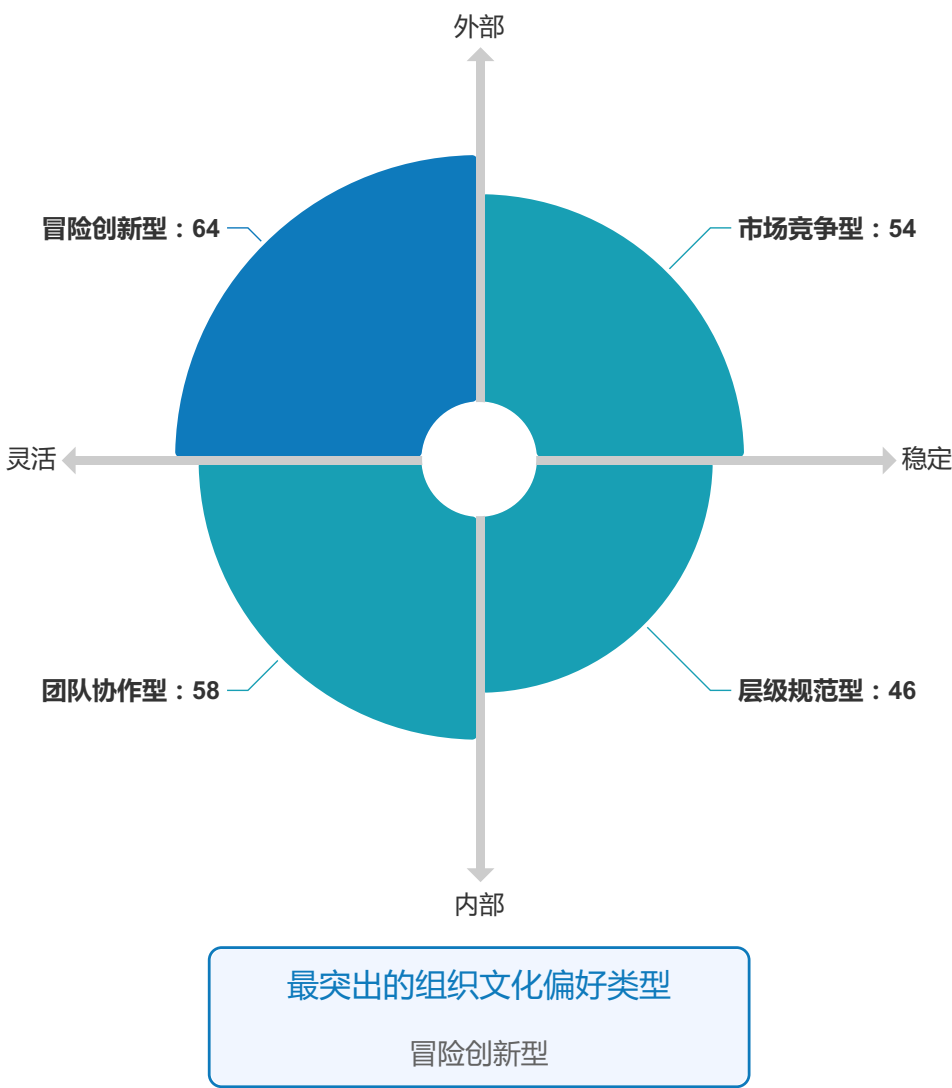
结合您的职业锚与激励因子得分，可以得出您的职业定位，也就是在未来考虑职业的时候，要确保您的职业能够符合您的职业定位：

- 您具有较高的工作自主性，渴望按照自己的想法开展工作，不喜欢他人的指导和监督。因此，您更适合在时间相对自由，有较大自由决策空间的环境下开展工作，避免约束过多，有一定自由度的工作。能够更多从事有明确时限，能发挥个人专长的项目类工作；同时，在工作中，避免遇到事无巨细的管理方式，尽可能能够自己自主选择工作完成的方式。
- 与多数人一样，您希望工作内容有一定挑战性；在工作中，您不渴望竞争，也不回避竞争，在自己可控的范畴内，力求把工作做好。因此，能够有职业成长是您在职业选择中的关键关注点。在工作中，您需要关注组织是否能够提供足够的培训与学习机会，从而不断增强职业胜任能力；同时，您在未来工作中，需要根据自己的能力，不断挑战自己，寻求有一定难度的新要求，避免过于缺乏挑战性；同时在工作中，可以多向同事或领导寻求反馈，以便有针对性地提升自己。

组织文化偏好

所谓组织文化是一个组织内部的价值体系。任何一个组织都有自己特有的文化，就像我们呼吸的空气，环绕在我们四周，我们摸不着，看不见，但一直在影响着我们。每个组织的文化千差万别，但可以根据两个基本的维度：关注外部 VS 关注内部、注重灵活 VS 注重稳定，将组织文化分成四种基本的类型：冒险创新型、竞争导向型、层级规范型与团队协作型。

根据您在各项动机上面的得分情况，可以计算您在四种典型组织文化方面的偏好情况：



为了更清晰地展现您在组织文化偏好上的得分高低，报告中用不同的颜色表示：

颜色	得分等级	得分范围	含义
<div></div>	比较高	60≤得分	偏爱该项组织文化，会有更高的满意度
<div></div>	中等水平	40≤得分 < 60	能够接受，不会特别偏爱或者反感该项组织文化
<div></div>	比较低	得分 < 40分	不偏爱甚至可能不喜欢该项组织文化

结合您的得分，可以得出您的组织文化定位，也就是在考虑入职的组织时，要确保组织的文化特点能够符合您的文化定位：

- 您偏爱的组织是充满活力、创业精神和创造力的。这种组织往往拥有最新、最独特的产品服务，组织是创新者与先行者。组织长期的关注点是成长和获取新资源，凝聚力来自创新与变革的使命感，走在时代的前沿。组织鼓励个体的主动性和自由。鼓励大家敢于冒险和承担风险。这种文化的典型例子是一些高科技企业、初创型企业、或者组织中的研发部门。

附录

职业锚类型

职业锚类型	具体解释
创业型 (Entrepreneurial)	具有企业家精神。敢冒风险，希望凭借自己的能力，克服困难，扫除障碍，创立属于自己的事业。
挑战型 (Challenge)	克服困难、追求挑战。喜欢解决看上去无法解决的问题，挑战不可能，战胜强硬的对手，克服无法克服的困难障碍。
管理型 (Managerial)	掌管团队。追求并致力于工作晋升，倾心于全面管理掌控，独自负责一个部分，整合其它人的努力成果。
社会型 (Service orientation)	服务社会、帮助他人。在工作中追求工作的社会价值，回报社会，为他人提供帮助，例如：帮助他人，改善人们的安全，通过新的产品消除疾病。
安全型 (Security)	追求稳定与安全。关心财务与工作安全，追求工作中的稳定感，在工作中会尽量避免不必要的风险，偏保守。
生活型 (Lifestyle)	工作生活平衡。喜欢允许他们平衡个人、家庭需要与职业需要的工作环境，将成功定义得比职业成功更广泛。
自主型 (Autonomy)	追求自由与独立。希望按照自己想法安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式，最大限度地摆脱限制和制约。
研究型 (Technical)	追求知识与创新。希望在某个专业领域中展示自己的潜力，具有强烈的求知欲，乐于接受来自于专业领域的挑战。

组织文化类型

组织文化类型	具体解释
冒险创新型 (Innovative)	核心：创新。组织充满活力、创业精神和创造力。人们敢于冒险和承担风险，认为领导者是创新者和风险承担者。组织强调引领前沿，组织长期的关注点是成长和获取新资源，将组织凝聚在一起的黏合剂是对尝试和创新的投入。组织鼓励个体的主动性和自由。
竞争导向型 (Market-oriented)	核心：竞争。坚持结果导向，关注点是完成工作。人们崇尚竞争，以目标为导向。领导者是坚定的驱动者、生产者和竞争者，他们强硬、要求苛刻。将组织凝聚在一起的黏合剂是对获胜的关切，长期的关注点是竞争以及可量化目标和指标的实现。人们以市场份额定义成功，市场竞争力至关重要。组织风格是强劲的竞争力。
层级规范型 (Hierarchy)	核心：控制。组织氛围非常正式和结构化。程序决定了人们做什么。领导者引以为豪的是成为优秀的协调者和组织者，推崇效率。正式规则和政策将组织凝聚在一起，组织长期的关注点是稳定性以及有效、顺畅的运营。人们对成功的定义是可靠的交付、有序的日程安排和低成本。员工管理的重点是职业安全和可预测性。
团队协作型 (Clan)	核心：合作。组织氛围非常友好，它就像一个大家庭，人们彼此可以分享很多。领导者或者组织负责人被当作导师，他们甚至树立了父母的形象。忠诚和传统将组织凝聚在一起，组织成员敬业度很高。组织强调人力资源开发的长期利益，高度强调凝聚力和士气，鼓励团队精神、参与和共识。

答题过程数据

正常

异常

作答指标	参考标准	作答数据	有效性判定
作答时间	不低于5分钟	5分50秒	正常
选项分布	任意选项作答比率不超过80%以上	A : 0%	正常
		B : 6%	
		C : 16%	
		D : 44%	
		E : 34%	

结论：从参测者的作答情况来看，各项作答数据都在正常范围，测试结果正常。



工作动机探索™ 由 **北师大人事与组织心理实验室** 提供专业
人才测验技术支持。



请在具有心理学学历背景或者受过心理测验相关培训认证的专业人
士指导下使用。



未经授权许可，其他任何个人或机构不得以任何形式使用本测验报
告，包括但不限于：剽窃题目或报告、擅自复印题目或报告、非法使
用、擅自许可他人使用或擅自转让。以上行为都违反《中华人民共
和国著作权法》，一经发现，我们将保留追求法律责任的权利。