



# 氛围温度计

## 反馈报告

马明

2014/7/29



## 报告说明

本报告通过对氛围温度的反馈，帮助您客观地了解自己的领导效果。通过持续跟踪团队氛围温度，可以了解团队感受的变化趋势，及时调整，便于有针对性地提出解决方案。

本次反馈报告由您本人与直接下属共同完成。同事的反馈是一面镜子，是帮助您成长和发展的宝贵资源。

让我们怀着感恩的心去接受和反思吧！

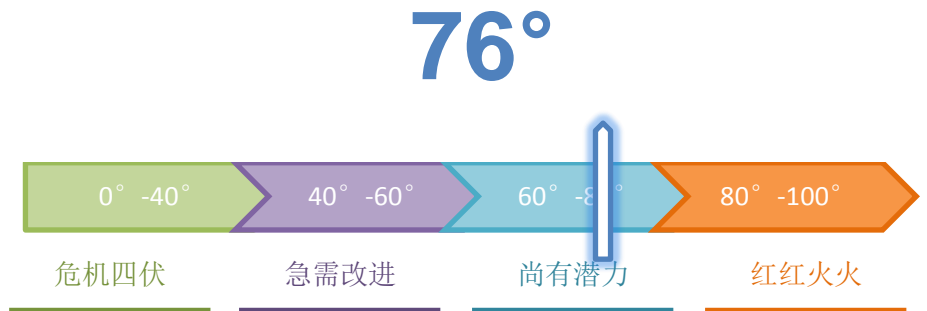
## 样本分析

本次反馈的参与情况如下表所示：

	自己	下级
问卷总数	1	4
收到问卷数	1	4
处理问卷数	1	4
熟悉程度	—	较高

## 氛围温度

您带领的团队感受到的氛围温度为：



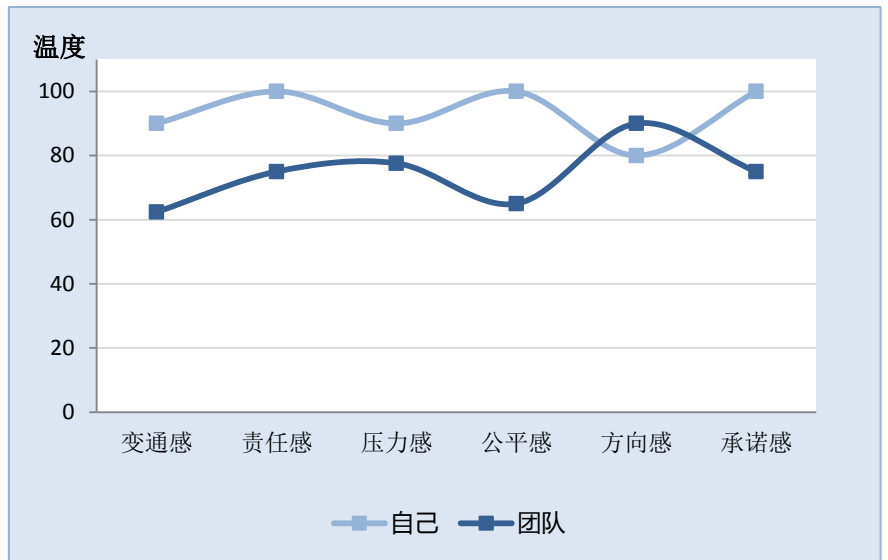
**您的团队处于尚有潜力的状态！团队士气不错，团队能力正常发挥。作为领导者，您可以仔细挖掘团队氛围的潜力，有希望让团队感受更进一步。**

氛围温度是团队成员对工作氛围的感受，是团队工作士气的直接量化，反映了团队能力的自主发挥水平，直接影响团队的绩效产出。氛围温度在很大程度上受团队领导者的影响，因此，也是反映领导者领导效能的量化指标。

氛围温度的测量源于哈佛大学关于组织气氛的研究以及盖勒普对员工敬业度的研究。不同于普通的员工满意度调查，氛围温度计测量的是工作环境中对团队绩效影响最大的一些维度。具体维度的测量结果列示在报告的下一部分。

## 氛围温度六感

您当前的氛围温度分布情况如下：



**您的团队感受到** 的整体氛围温度为：76 度。其中在方向感感受度非常高，需要您努力保持。团队在变通感方面的感受为 62 度，需要您积极想办法进行提升。

根据哈佛大学的研究，方向感、压力感和承诺感是影响团队绩效水平较大的三个方面，值得您给予更多关注和努力进行持续提升。

**您本人感受到** 的整体氛围温度为：92 度。您在温度六感的感受度都非常高。

自己的感受主要来自其上级影响，可以通过积极的沟通寻求改善机会。值得注意的是，领导者本人的感受可能会影响到带领的团队，这对领导者的自我管理提出了较高的要求。

## 变通感

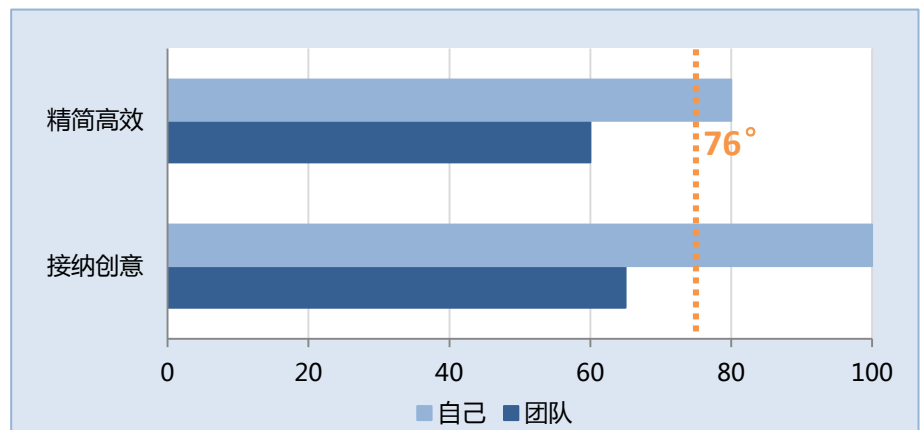


**变通感高的团队成员** 会感到工作开展自由，没有繁杂的规章制度，可以方便地获取所需资源，心情舒畅。自己提出的改进建议和创新思维都能得到响应和重视，愿意不断去思索和提出更好的工作方式。



**变通感不足的团队成员** 感到工作束手束脚，心情压抑。提出的意见总是石沉大海，渐渐变得沮丧，不愿再想。

变通感包含**精简高效**、**接纳创意**两个子维度。反馈结果如下：



### 一些有利于提升变通感的做法

- 给予下属充分的权限开展工作，自己在背后进行支持
- 积极倾听下属的建议和想法
- 邀请下属参与到工作开展或决策中来，甚至与对方共同决策
- 对于下属提出建议这个行为本身给予认可
- 指点下属如何开展工作和获取资源

## 责任感

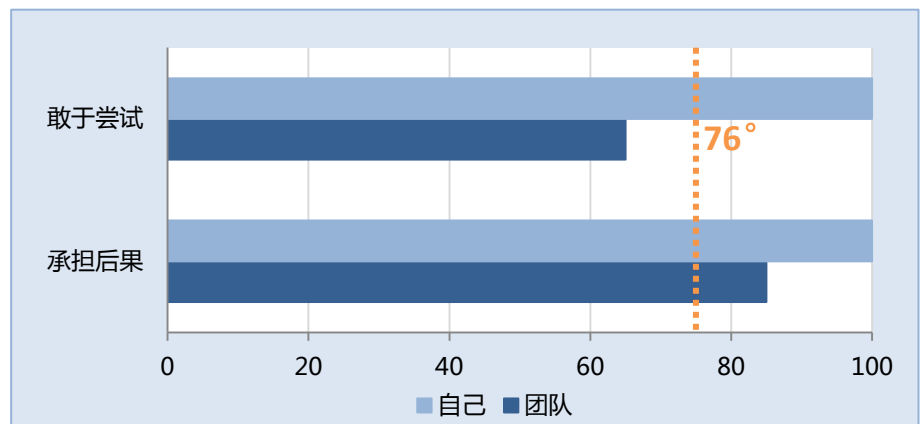


**责任感高的团队成员** 会觉得自己可以在工作中尝试新方法,放开手脚大胆去做。自己可以支配自己的工作,掌控结果,对其负责,有强烈的主人翁意识。



**责任感不足的团队成员** 在工作中畏首畏尾,只敢循规蹈矩,不得越雷池一步。对自己的工作也无法负责到位,依赖上级的指导、保护,或者同事之间互相推诿、推脱。

责任感包含**敢于尝试**、**承担后果**两个子维度。反馈结果如下:



### 一些有利于提升责任感的做法

- 邀请下属参与到工作开展或决策中来,甚至与对方共同决策
- 给予下属充分的权限开展工作,自己在背后进行支持
- 对下属工作失败的结果给予宽容,甚至主动揽责代其受罚
- 以身作则

## 压力感

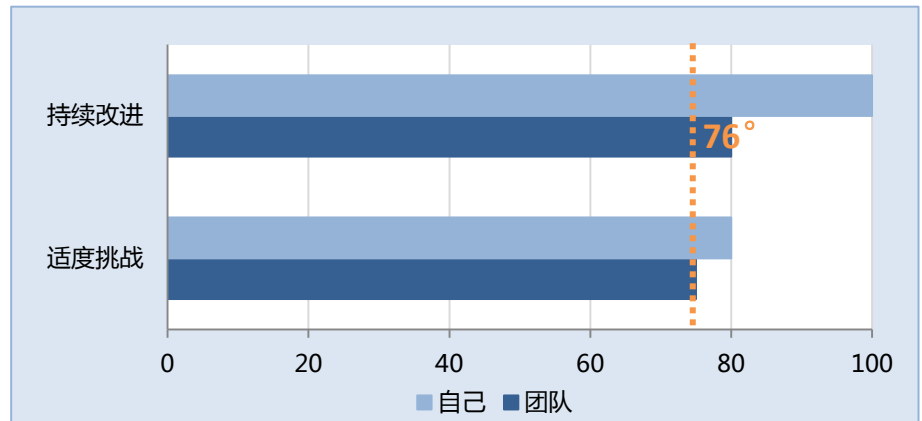


**压力感高的团队成员** 会觉得自己需要不断改进工作方式和方法，取得进步，提升产出。大多数工作任务都很挑战，需要倾力付出，但完成以后感到满足，于是渴望着更多挑战。



**压力感不足的团队成员** 安于现状不思进取，渐渐失去竞争力。大多数工作任务都不费力，有力无处使，渐渐变得不再认真工作。

压力感包含**持续改进**、**适度挑战**两个子维度。反馈结果如下：



### 一些有利于提升压力感的做法

- 采用高标准的工作要求
- 帮助下属分析强弱项和工作中的得失
- 给予下属专业性的指导，提升专业能力
- 为下属分析工作中的发展机会，甚至为其搭建发展的舞台
- 联系下属的个人动机，刺激下属不断前进

## 公平感

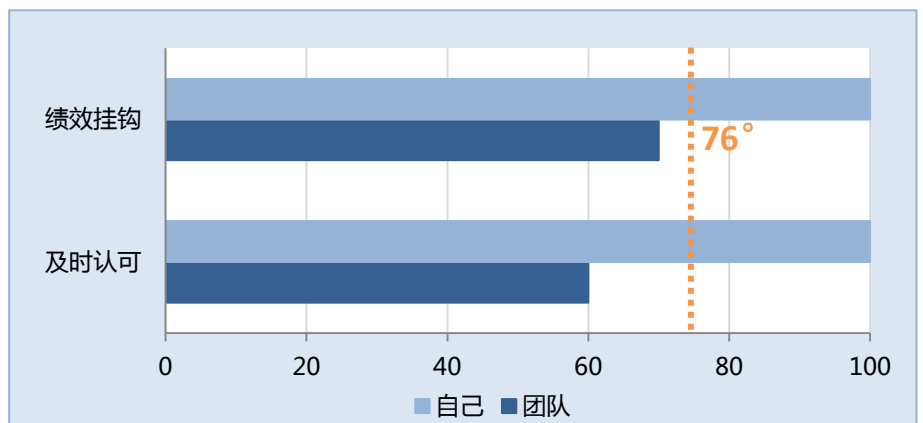


**公平感高的团队成员** 公平感高的团队成员会觉得自己做出贡献能得到相应的回报，愿意不断追求高绩效；自己的努力和表现其他人都看在眼里，做得好会直接受到表扬和赞许，愿意做出额外努力。



**公平感不足的团队成员** 觉得做多做少都没有太大的待遇差别，不愿多做，甚至无法完成自己的份内指标。由于自己努力与否，自己的表现出色与否都无人问津，觉得怎样都好。

公平感包含**绩效挂钩**、**及时认可**两个子维度。反馈结果如下：



### 一些有利于提升公平感的做法

- 帮助下属分析能力强弱项和工作中的得失
- 向下属说明绩效考核的合理性，使其接受
- 为下属分析工作中的发展机会，甚至为其搭建发展的舞台
- 下属做的好的时候及时给予认可



## 方向感

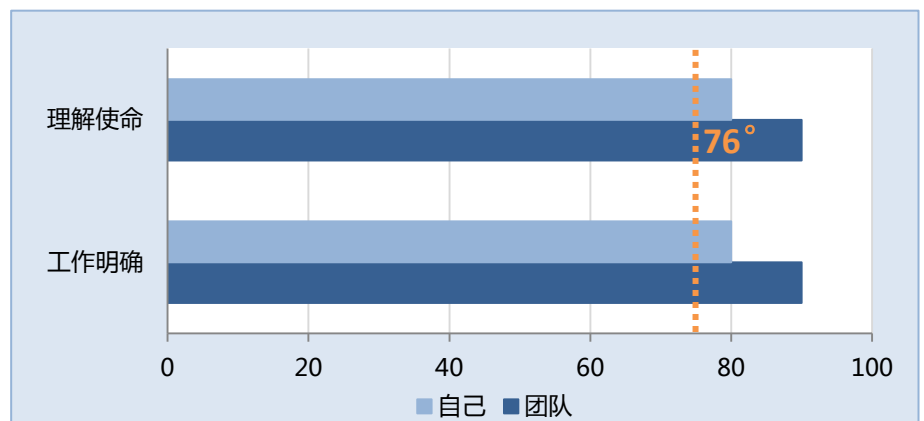


**方向感高的团队成员** 会觉得自己的工作与企业命运紧密相关，有一种强烈使命感全情投入。自己的任务内容和任务要求都十分明确，有的放矢。



**方向感不足的团队成员** 觉得自己的工作并不重要，甚至无关紧要，缺乏热情。自己的工作内容和要求都让人感到混乱，不明白自己该做些什么，做的标准是什么。

方向感包含**理解使命**、**工作明确**两个子维度。反馈结果如下：



### 一些有利于提升方向感的做法

- 与下属定期共享工作开展的进程
- 描绘一个美好的前景，并且努力让下属接受
- 联系前景或下属的个人动机，说明工作的意义
- 追踪下属的工作开展，确保自己的命令正确地得到执行，或是遵循了正确的工作步骤
- 指导下属任务步骤
- 用明确、直接的命令布置工作任务

## 承诺感

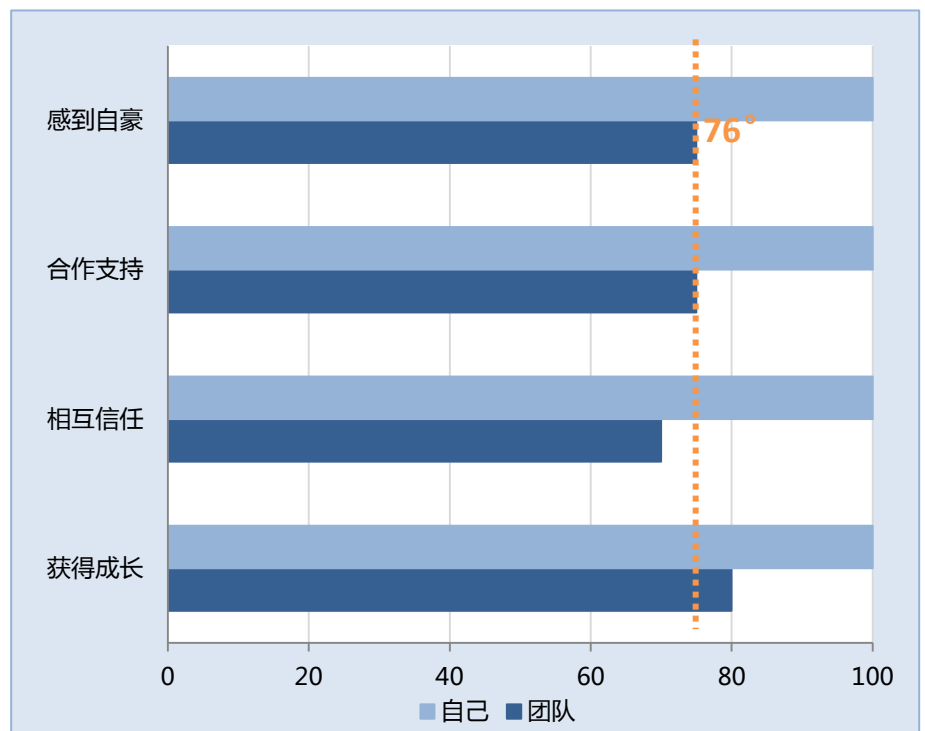


**承诺感高的团队成员** 会觉得自己身处这个团队十分幸运和幸福，感到自豪。团队成员愿意互相信赖、有效合作。自己在这个团队中可以得到期望的成长。



**承诺感不足的团队成员** 觉得自己所在的团队不那么美妙。团队成员无法做到信赖彼此，无法展开有效的合作。自己在这个团队中很难有所成长。

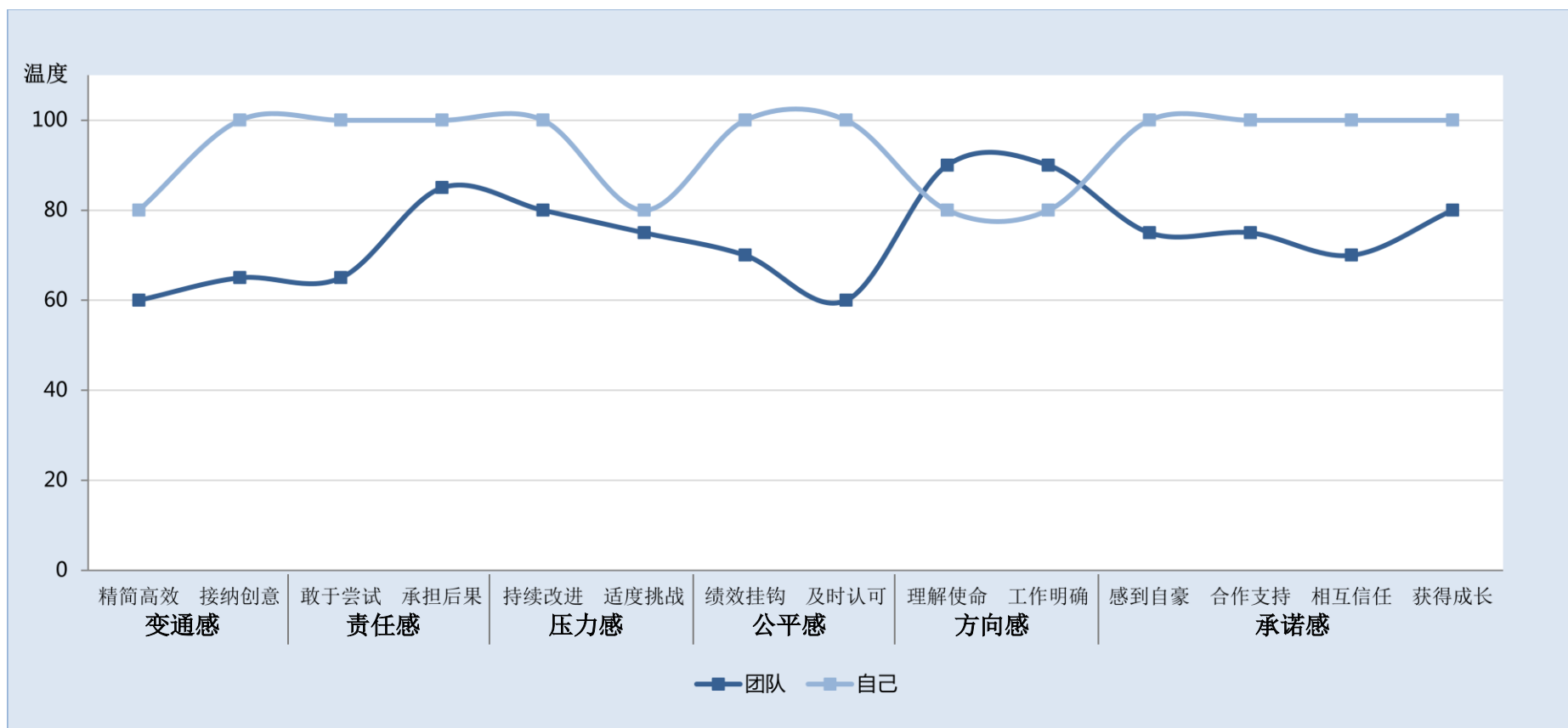
承诺感包含**感到自豪、合作支持、相互信任、获得成长**四个子维度。反馈结果如下：



### 一些有利于提升承诺感的做法

- 与下属定期共享工作开展的进程
- 建立或加强团队间的友好关系
- 帮助下属分析能力强弱项和工作中的得失
- 邀请下属参与到工作开展或决策中来，甚至与对方共同决策
- 描绘一个美好的前景，并且努力让下属接受
- 联系前景或下属的个人动机，说明工作的意义
- 为下属分析工作中的发展机会，甚至为其搭建发展的舞台

## 氛围温度子维度分布图



## 继续保持良好的方面

### 自己的描述:

- 大家象朋友一样

### 团队的描述:

- 现有工作氛围已经较为融洽
- 专业的技能指导及良好的沟通。
- 融洽共处
- 已经很好了

## 建议改进的方面

### 自己的描述:

- 更加多的团队建设活动

### 团队的描述:

- 加强团队建设活动
- 环境改善
- 木有建议哦

## 氛围温度反思

- 我的评估结果与直接下属的反馈结果相比，有什么异同点？

---

---

---

- 回忆最近发生的一些互动事件，根据当时的观察，是否能够解释下属的反馈结果？

---

---

---

- 哪些地方有可能限制了团队绩效的最大化？

---

---

---

- 在反馈值较低的子维度方面可能存在的问题有哪些？

---

---

---

- 问题背后的根源是什么？

---

---

---

- 有什么解决办法？我可以做些什么？

---

---

---