



# 盖洛普职业满意度测评

## 报告组成

盖洛普Q12问卷

团体报告 (10人)

## 团体信息

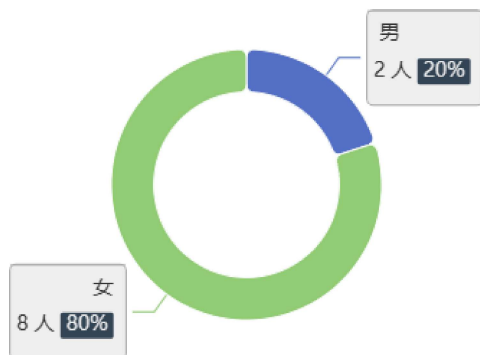
### 基本信息

制表日期	2022/04/01
答题日期	2022年04月01日 - 2022年11月22日
答题人数	10人

### 检索条件

	选项内容	检索方法
性别	[男] [女]	精确检索

## 性别



## 前言

### 测评简介

盖洛普职业满意度测评是针对前导指标中员工敬业度和工作环境的测量，盖洛普通过对12个不同行业、24家公司的2500多个经营部门进行了数据收集。

对企业可以用于测量员工的满意度和企业氛围。对个人可以用于探查当前的职业满意度，辅助是否需要跳槽的决策。数据会与样本库中的数据进行比对，可以反映当前满意度的具体位置。目前我们的样本库正在不断搭建中，欢迎您的参加。

## 盖洛普Q12问卷

### 评估说明

(1) **(知道要求) 基本需求**：我的获取——工作要求是我们衡量自身进步的里程碑，知道公司对自己的要求如同知道通往成功的路径。

【与经营业绩的关联】——员工流动率、用户忠诚度

(2) **(有材料和设备) 基本需求**：我的获取——向员工提供做好工作所需的材料和设备是支持员工工作的首要行为，同时也是最大限度发挥员工潜力的前提基础。

【与经营业绩的关联】——员工流动率、用户忠诚度

**(3) (做擅长的事) 管理层支持:** 我的奉献——员工只有在工作中用其所长时, 才能充分实现其潜力。当一个员工的天然优势与其所任工作相吻合时, 他就可能出类拔萃。知人善任是当今公司和经理们面临的最重要挑战。

【与经营业绩的关联】——工作效率、员工流动率、利润、用户忠诚度

**(4) (表扬) 管理层支持:** 我的奉献——认可和表扬如同建设良好的工作环境的砖和瓦。我们作为个人都需要获得认可, 以及由此而生的成就感。盖洛普在研究中发现, 表扬已成为了一种与员工有效的沟通方式。

【与经营业绩的关联】——工作效率、员工流动率、利润、用户忠诚度

**(5) (关心我) 管理层支持:** 我的奉献——在现在的公司管理中, 经理和主管对员工的影响很大。对员工的关心可以增加双方的信任度, 而这种信任会左右员工对公司的看法。

【与经营业绩的关联】——工作效率、员工流动率、利润、用户忠诚度

**(6) (鼓励发展) 管理层支持:** 我的奉献——我们的工作使我们有机会每天接触新情况和发现新方法来迎接挑战。盖洛普发现, 在今天的工作场所, 终生受雇于一家公司已过时。新的重点是终生就业机会。优秀的经理们会挖掘员工的自身优势、才干并鼓励他们在适合自己的方向上发展。

【与经营业绩的关联】——工作效率、员工流动率、利润、用户忠诚度

**(7) (意见受重视) 团队工作:** 我的归属——所有员工都希望他们的意见受到公司的重视, 而是否使员工有此种感觉又取决于公司如何倾听和对待他们的意见。这个问题往往被称为员工的“内部股价”。它测量员工对工作和公司所产生的价值感, 并能增强员工对公司的信心。

【与经营业绩的关联】——工作效率

**(8) (使命目标) 团队工作:** 我的归属——员工如果能将公司的价值、目标和使命与他们自己的价值相联系, 就会有很强的归属感和目标感。如果员工认为他的工作对公司整个目标很重要, 这将加大他的成就感。

【与经营业绩的关联】——工作效率

**(9) (高质量工作) 团队工作:** 我的归属——盖洛普在研究中还发现, 员工对工作质量的精益求精也是影响团队业绩的关键因素。员工高质量的工作能增强团队精神, 继而在整体上提高效率和改进质量。

【与经营业绩的关联】——工作效率

**(10) (好的工作伙伴) 团队工作:** 我的归属——高质量的人际关系组成一个良好的工作场所, 良好的工作场所会帮助员工建立对公司的忠诚度。公司往往关注员工对公司的忠诚度, 然而, 最优秀的公司领导认识到, 忠诚度同样存在于员工之间。员工之间关系的深度对员工的去留会产生决定性的影响。

【与经营业绩的关联】——工作效率

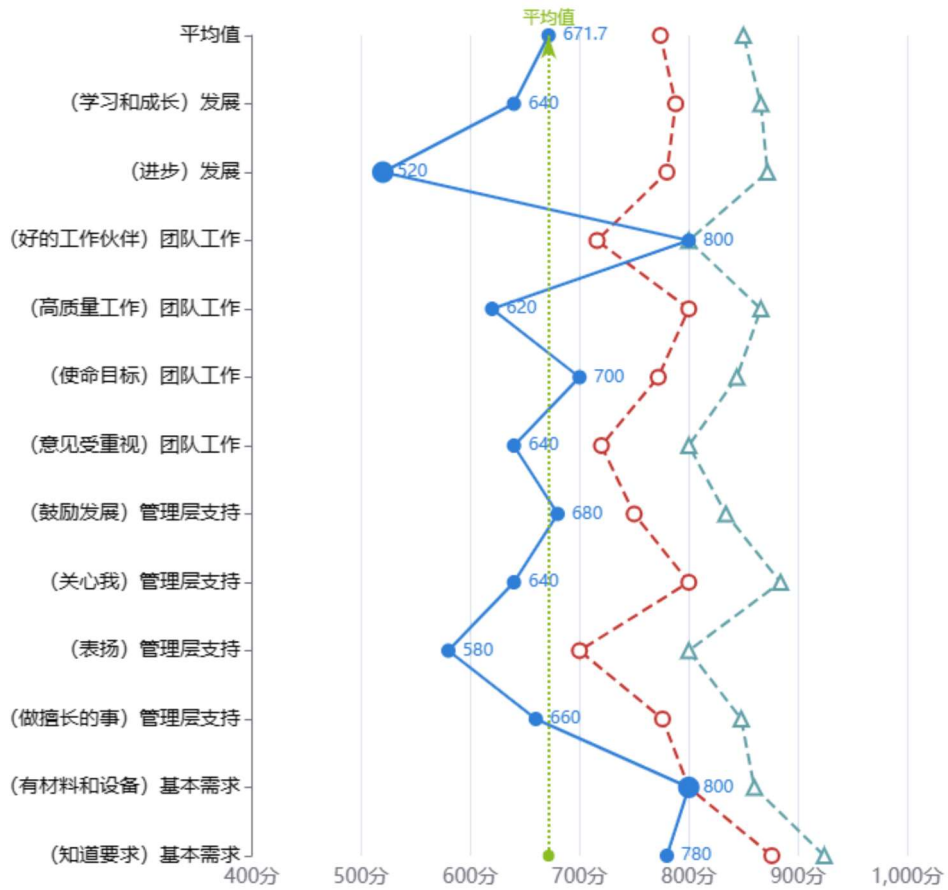
**(11) (进步) 发展:** 共同成长——员工往往并不了解他们的才干在具体行为中会如何表现, 他们需要从经理那里获得反馈来发挥才干和产生效益。优秀经理常常会不断的与员工进行工作交流, 并会谈及员工的进步, 帮助员工认识和理解他具有的才干以及如何在每天工作中发挥出来。

【与经营业绩的关联】——工作效率、利润、用户忠诚度

**(12) (学习和成长) 发展:** 共同成长——学习和成长是人类的天然需要。学习和成长的一个途径就是寻找更有效的工作方法。对员工来说, 只要有学习才能更好的、更有效的工作, 获得快速成长。

【与经营业绩的关联】——工作效率、利润、用户忠诚度

○ 全球数据库50百分位 △ 全球数据库75百分位 ● Q12维度得分



### Q12维度得分相对比例示意图

- (知道要求) 基本需求
- (有材料和设备) 基本需求
- (做擅长的事) 管理层支持
- (表扬) 管理层支持
- (关心我) 管理层支持
- (鼓励发展) 管理层支持
- (意见受重视) 团队工作
- (使命目标) 团队工作
- (高质量工作) 团队工作
- (好的工作伙伴) 团队工作
- (进步) 发展
- (学习和成长) 发展



编号	维度	得分	均差	标准差	离散系数
1	(知道要求) 基本需求	780.0	108.3	188.7	24.2%
2	(有材料和设备) 基本需求	800.0	128.3	219.1	27.4%
3	(做擅长的事) 管理层支持	660.0	-11.7	156.2	23.7%
4	(表扬) 管理层支持	580.0	-91.7	260.0	44.8%
5	(关心我) 管理层支持	640.0	-31.7	120.0	18.8%
6	(鼓励发展) 管理层支持	680.0	8.3	256.1	37.7%
7	(意见受重视) 团队工作	640.0	-31.7	280.0	43.8%
8	(使命目标) 团队工作	700.0	28.3	240.8	34.4%
9	(高质量工作) 团队工作	620.0	-51.7	188.7	30.4%
10	(好的工作伙伴) 团队工作	800.0	128.3	200.0	25.0%
11	(进步) 发展	520.0	-151.7	312.4	60.1%
12	(学习和成长) 发展	640.0	-31.7	196.0	30.6%
平均值		671.7	N/A	127.4	19.0%

## 1、题目得分、标准差及离散系数 (总体10人)

排序	题号	维度/题目	得分	均差	标准差	离散系数
1	第2题	(有材料和设备) 基本需求 我有做好我的工作所需要的资料和工具。	800.0	128.3	219.1	27.4%
2	第10题	(好的工作伙伴) 团队工作 我在工作单位有一个最要好的朋友吗?	800.0	128.3	200.0	25.0%
3	第1题	(知道要求) 基本需求 我知道对我的工作要求吗?	780.0	108.3	188.7	24.2%
4	第8题	(使命目标) 团队工作 公司的使命目标使我觉得我的工作重要吗?	700.0	28.3	240.8	34.4%
5	第6题	(鼓励发展) 管理层支持 工作单位有人鼓励我的发展吗?	680.0	8.3	256.1	37.7%
6	第3题	(做擅长的事) 管理层支持 在工作中, 我每天都有机会做我最擅长做的事。	660.0	-11.7	156.2	23.7%
7	第5题	(关心我) 管理层支持 我觉得我的主管或同事关心我的个人情况吗?	640.0	-31.7	120.0	18.8%
8	第7题	(意见受重视) 团队工作 在工作中, 我觉得我的意见受到重视吗?	640.0	-31.7	280.0	43.8%
9	第12题	(学习和成长) 发展 过去一年里, 我在工作中有机会学习和成长吗?	640.0	-31.7	196.0	30.6%
10	第9题	(高质量工作) 团队工作 我的同事们致力于高质量的工作吗?	620.0	-51.7	188.7	30.4%
11	第4题	(表扬) 管理层支持 在过去的七天里, 我因工作出色而受到表扬吗?	580.0	-91.7	260.0	44.8%
12	第11题	(进步) 发展 在过去的六个月内, 工作单位有人和我谈及我的进步吗?	520.0	-151.7	312.4	60.1%

## 盖洛普Q12问卷维度分析

(1) (知道要求) 基本需求 满意度低于全球数据库50百分位

低于50%

(2) (有材料和设备) 基本需求 满意度低于全球数据库50百分位

50%-75%

(3) (做擅长的事) 管理层支持 满意度低于全球数据库50百分位

小于50%

(4) (表扬) 管理层支持 满意度低于全球数据库50百分位

小于50

(5) (关心我) 管理层支持 满意度低于全球数据库50百分位

小于50%

(6) (鼓励发展) 管理层支持 满意度低于全球数据库50百分位

小于50

(7) (意见受重视) 团队工作 满意度低于全球数据库50百分位

小于50

(8) (使命目标) 团队工作 满意度低于全球数据库50百分位

小于50

(9) (高质量工作) 团队工作 满意度低于全球数据库50百分位

小于50

(10) (好的工作伙伴) 团队工作 满意度高于全球数据库75百分位

大于75

(11) (进步) 发展 满意度低于全球数据库50百分位

小于50

(12) (学习和成长) 发展 满意度低于全球数据库50百分位

小于50

## 盖洛普Q12问卷综合评估

### 低于50%

满意度低于全球数据库50百分位

低于50%

满意度最高的维度是 (有材料和设备) 基本需求 (加权倾向度100%) ;

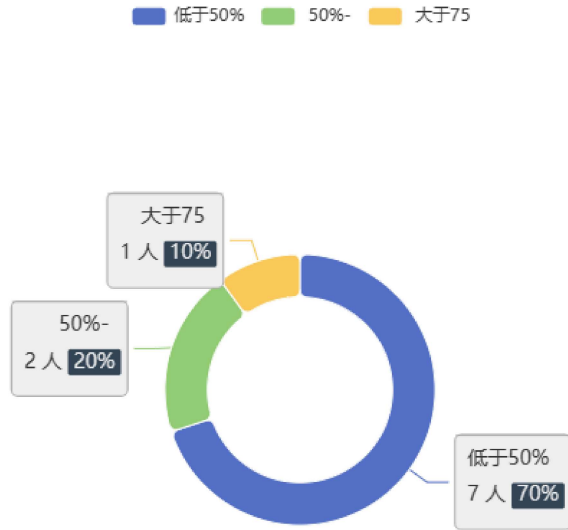
排名第二的是 (好的工作伙伴) 团队工作 (加权倾向度100%) ;

排名第三的是 (知道要求) 基本需求 (加权倾向度98%) 。

满意度最低的维度是 (进步) 发展 (加权倾向度65%) ;

倒数排名第二的是（表扬）管理层支持（加权倾向度73%）；  
 倒数排名第三的是（高质量工作）团队工作（加权倾向度78%）。

## 统计分析示意图

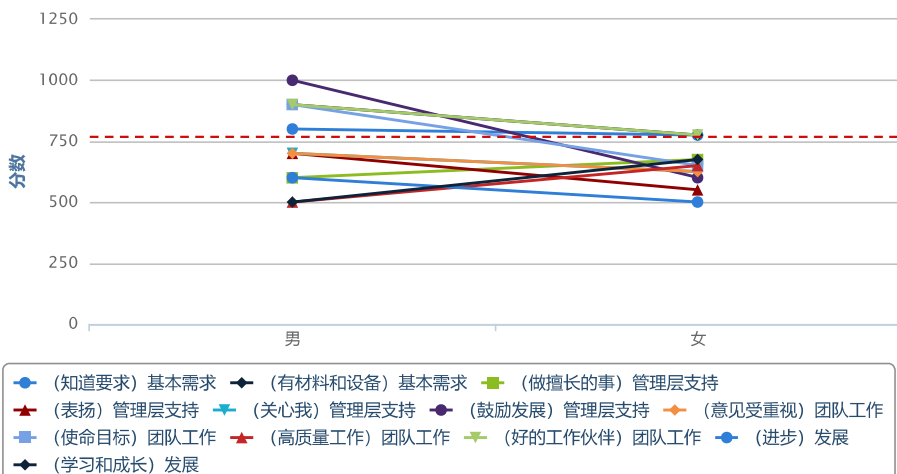


### 2、更多数据及示意图

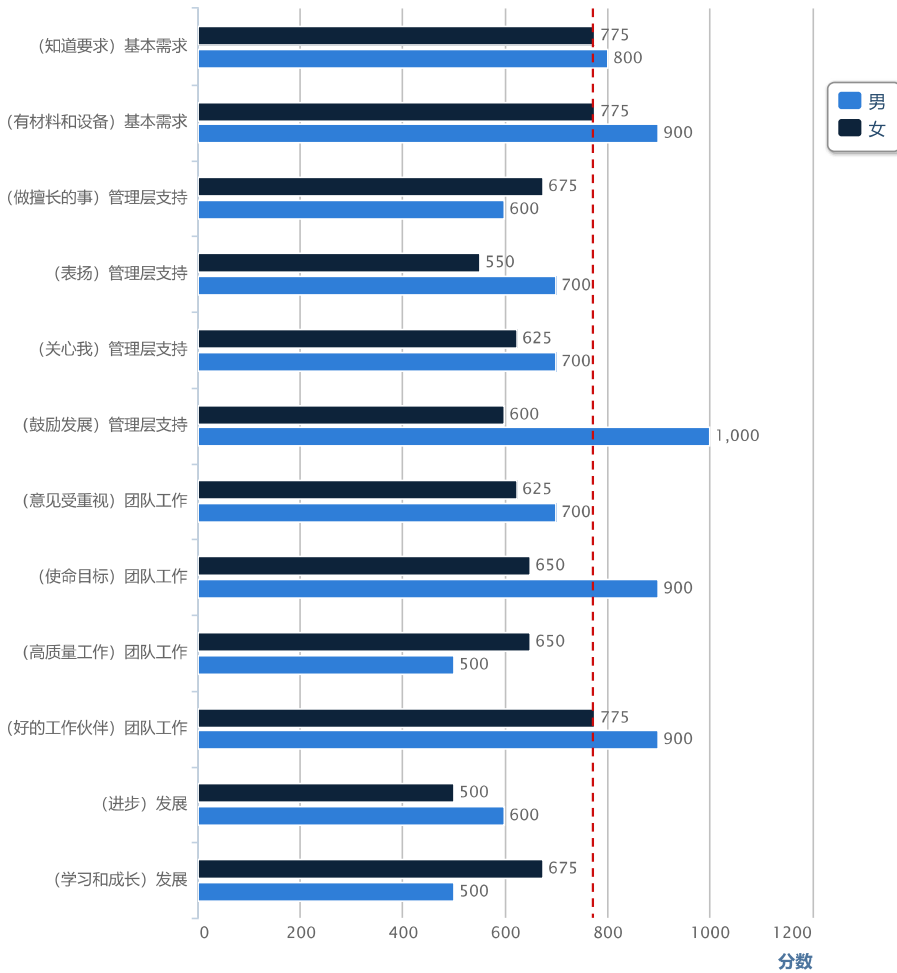
盖洛普Q12问卷—维度分数—分数层级—复合图  
 774分以下者满意度低于全球数据库50百分位（主图-红色柱状图）



盖洛普Q12问卷—【性别】维度-得分对比走势图  
 红色虚线（774分）以下者满意度低于全球数据库50百分位



盖洛普Q12问卷—维度【性别】-得分对比走势图  
 红色虚线（774分）以下者满意度低于全球数据库50百分位



编号	选项	维度	得分	评分人数
1		(知道要求) 基本需求	800.0	
2		(有材料和设备) 基本需求	900.0	
3		(做擅长的事) 管理层支持	600.0	
4		(表扬) 管理层支持	700.0	
5		(关心我) 管理层支持	700.0	
6	男	(鼓励发展) 管理层支持	1,000.0	2人
7		(意见受重视) 团队工作	700.0	
8		(使命目标) 团队工作	900.0	
9		(高质量工作) 团队工作	500.0	
10		(好的工作伙伴) 团队工作	900.0	
11		(进步) 发展	600.0	
12		<b>(学习和成长) 发展</b>	<b>500.0</b>	

编号	选项	维度	得分	评分人数
1		(知道要求) 基本需求	775.0	
2		(有材料和设备) 基本需求	775.0	
3		(做擅长的事) 管理层支持	675.0	
4		(表扬) 管理层支持	550.0	
5		(关心我) 管理层支持	625.0	
6	女	(鼓励发展) 管理层支持	600.0	8人
7		(意见受重视) 团队工作	625.0	
8		(使命目标) 团队工作	650.0	
9		(高质量工作) 团队工作	650.0	
10		(好的工作伙伴) 团队工作	775.0	
11		(进步) 发展	500.0	
12		<b>(学习和成长) 发展</b>	<b>675.0</b>	