YOUR COMPANY
LOGO
APPEARS HERE

Motivators

モチベーションスタイルの評価

レポート: **Sample Report**

日付: **4/2/2025**

目次

本レポートについて.....3
モチベーション—7つの次元.....3
モチベーションの7つの次元のスコアに関する詳細な説明.....4
概要.....5
詳細.....6
モチベーターのワード・マトリクッス.....7
美学的動機.....8
経済的動機.....9
個人的動機.....10
権力的動機.....11
利他的動機.....12
規律的動機.....13
理論的動機.....14
モチベーターの適応性.....15
実行のためのガイドライン.....16
結果を出すための計画.....17
それでは何をする？.....18

なぜ独自にテストされたこのアセスメントの精度が重要なのでしょうか？

最近のレビューで、**現在入手可能なアセスメントの大多数が、その正確性を確認するための調査や報告を行っていない**ことが明らかになっています。報告書があると主張する少数派のうち、その大部分は個人的に実施されたもので、客観的で科学的資格を有する第三者ではなく、アセスメントの提供者自身によって実施されたものであることが多いのです。しかし、私たちはこの規制のない業界において、率先して模範を示しています。その方法とは、私たちのアセスメントを、客観的で独立的に実施される一連の検査に提出することによって実現しています： 構成概念妥当性、信頼性、格差の影響、これらすべてを適格な科学的権威（Assessment Standards Institute）が実施します。私たちの目標は、業界で最も正確でクラスが保護されたアセスメントを作成することにより、ユーザーの信頼と安心を確保することです。このトピックと、このアセスメントの科学的正確性を確保するために私たちが講じた措置についての詳細は、本レポートの最後のページをご覧ください。

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.
Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

本レポートについて

研究によると、最も成功している人には自己認識という共通の特徴があります。彼らは、自分をより成功に導く状況をより素早く認識することができます。そのため、**自分のモチベーションに合致し、共振する目標を達成する方法を見つけ**やすいのです。自分の自然なモチベーターをよく理解している人は、正しい理由で正しい機会を追求し、望む結果を得る可能性がはるかに高くなります。

モチベーションは、ふるまいや行動に影響を与える働きをします。情熱の原動力となり、疲労を軽減し、自分を鼓舞するために、自分の行動によってモチベーションが満たされるようにすることは、優れたパフォーマンスを発揮するために不可欠です。

モチベーター診断は、エドワード・シュプランガー博士とゴードン・オールポート博士が、何が個人を駆り立て、動機づけるのかについて共同で研究した成果です。**この 2 人の研究者の間で発見された価値観の次元は、個人が自分の才能を自分独自の方法で発揮させる原動力となる理由を特定するものです。**このページを読めば、自分のモチベーションと原動力を理解することができ、自分の行動に対する情熱と自分のふるまいとのより高い適合性を達成することによって、自分のパフォーマンスを最大化する方法を明確に知ることができます。

モチベーション指標の要素

本アセスメントのモチベーション指標は、モチベーションの 7 つの独立した側面を検証するという点がユニークです。同様のアセスメントの多くは、個人的動機と権力的動機を一つの次元に組み込んだ 6 つの次元を検証するだけです。本アセスメントは、この分野で最も重要な二人の研究者の研究・モデルに忠実であり、あなただけのモチベーションを真に理解するための分析結果をお届けします。

本レポートで測定するモチベーションの 7 つの次元:

- 美学的動機-バランス、調和、フォルムの追求
- 経済的動機-投資対効果の追求
- 個人的動機-独立したユニークな存在として際立たせることへの意欲
- 権力的動機-コントロールしたい、影響力を持ちたいという欲求
- 利他的動機-自己を犠牲にしてでも他人を助けようとする姿勢
- 規律的動機-秩序、手順や構造を確立しようとする意欲
- 理論的動機-知識、学習、理解への意欲

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.
Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

モチベーションの７つの次元のスコアに関する詳細な説明

以下の各記述語は、ふるまいを形成する上でのあなたの好みを明らかにし、何があなたに活力を与えるかを示しています。

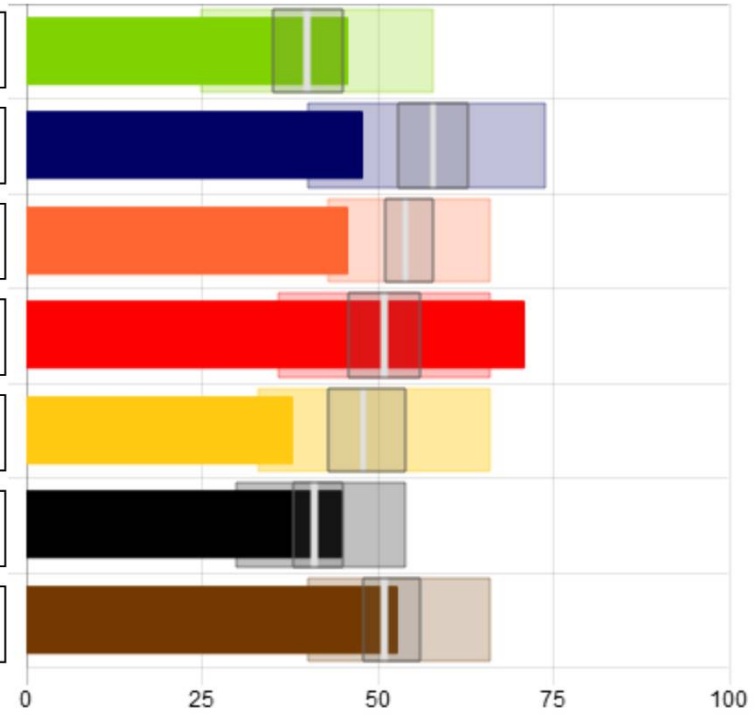
モチベーション次元	低得点 活力を与えるのは…	高得点 活力を与えるのは…
美学的動機	**根拠に基づいた** 具体的で信頼できる結果をもたらす、実用的で具体的なアプローチ。	**奇抜な** 自分を取り巻く世界と自分自身との間に平衡と調和を実現すること。
経済的動機	**満ち足りている** 競争的なアプローチを少なくし、すでに持っているもので満足すること。	**自己を達観している** 私利私欲、経済的利益、そして努力に対する現実的な見返りを達成すること。
個人的動機	**保護する** 脚光を浴びようとしない、アイデアを自分の中に留めておく、自分のことをアピールする可能性が低い。	**制約されない** 他人の考えやプロトコルにとらわれない、自分の主体性を表現すること。
権力的動機	**服従的な** 他人の努力を応援し、自分だけの空間を持つことにこだわらない姿勢。	**制約されない** 人、環境、個人的な場所を仕切ったり、コントロールしたりすること。
利他的動機	**自己中心的な** 個人的な欲求を重視し、他人の動きに対してより疑心暗鬼な姿勢をとる。	**横柄な** 個人的な代償を払ってでも、他人の痛みや苦しみを助け、取り除くこと。
規律的動機	**反骨心のある** 人の考えに縛られることなく、自立すること。	**白黒つけたい** 手順や秩序を確立し、自分自身と他人の境界線を設定する。
理論的動機	**無関心な** 新しい情報収集や発見を軽視し、より自然な直感や過去の経験に頼った答えを出すという考え方。	**学者肌な** 自分が大切だと思うこと、真実だと思うことについて、知りうる限りのことを知ろうとする活動。

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.
Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

Sample さんのモチベーションのまとめ

モチベーター	スコア	ランキング
美学的動機	46	4
経済的動機	48	7
個人的動機	46	5
権力的動機	71	1
利他的動機	38	2
規律的動機	45	3
理論的動機	53	6

スコア（%）



1. 各モチベーターについて、**薄く色付けされた網掛け部分**は、**母集団のスコアのマジョリティ**を強調しています。これは、モチベーターのスコアを通常のサンプルとして取り、スコアを 0～100 の間でランク付けした場合、スコアのマジョリティが網掛け部分の内側に収まることが予想されることを意味します。これは、母集団の大部分がその次元でより高スコアか低スコアかを示しています。あなたは、他のほとんどの人と同じように、モチベーターに動かされているでしょうか。

2. **薄く色付けされた網掛け部分（マジョリティ）部分の中央にある縦の白い線**は、**中央値**を表します。道路の中央線のように、中央値はスコアの範囲を半分に等分します。スコアの 50%は中央線より上にあり、50%は中央線より下にあります。

3. **標準値ボックス**（小さな箱型プロット）は、**平均**スコアの範囲を示しています。このボックス内のスコアは、**ほとんどの人と似通った**人のスコアを表しています（したがって、これは**標準**と見なされます）。あなたのスコアが標準値ボックスの内側にある場合、それは**状況に応じたもの**だと言えます。あなたはその次元の評価を常に**高くも低くもどちらにも**ランク付けしています。

4. **色のついた棒グラフは、1～100 のスコアで表示されます**。これにより、あなたにとってそのモチベーターが**どの程度重要である**かがわかります。数値が高いほど、常にそのモチベーターの**重要度が高い**ことを意味し、数値が低いほど、常にそのモチベーターの**重要度が低い**ことを意味します。また、「**非常に低い**」、「**低い**」、「**平均**」、「**高い**」、「**非常に高い**」に分類されることもわかります。各グループに属する人は、共通の特徴や記述語を持っています（つまり、「非常に低い」スコアの人たちは、互いに共通の価値観を持つことになります）。

5. この**ランキング**は、**あなたのふるまいや意思決定に、モチベーターがどの程度影響を与えているかを、1～7 の順番で**明らかにするものです。一部のモチベーターは、他のモチベーターとの関係によって、その影響力を強めていることに留意してください。ランキングは、各スコアの 50 点からの距離によって決定されます。高くても低くても、50 点から離れれば離れるほど、そのモチベーターが与える影響は大きくなります。

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.
Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

Sample さんのモチベーションに関する概要

美学的動機 - 高い
内面的な意識を持ち、自分と他者の雰囲気、気持ち、価値などを理解したいと思っている。

経済的動機 - 低い
金銭的な報酬やトップになることが原動力ではなく、周りの人と競争するための感情的な自発性を欠いているかもしれない。

個人的動機 - 低い
自分自身のアイデアを差し挟むことなく、他者のアイデアを支援することができ、それを望んでいる。

権力的動機 - 非常に高い
権威のある地位を求め、指示・コントロールできる役割に惹かれる。

利他的動機 - 低い
他者と密に協働するときは、確実に自分を優位な立場に置くので、ひどい失敗をすることはない。

規律的動機 - 高い
取り得る方法は一つしかないと考え、既存の枠内で取り組もうと努力する。

理論的動機 - 平均的
意思決定の際は、新しい情報と過去に取り組んだことの両方を頼りにすることができる。

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.
Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

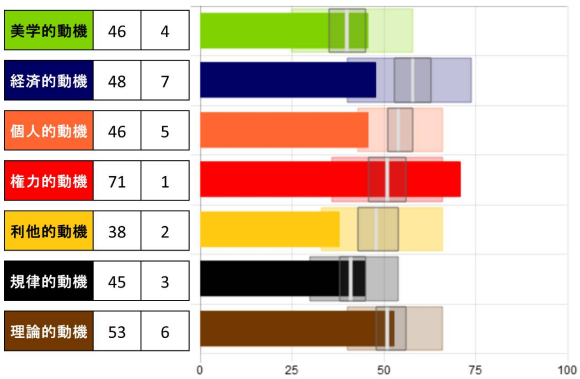
Sample さんのモチベーションに関するワード・マトリックス

モチベーターのワード・マトリックスは、あなたの数値スコアを各次元の記述語に変換し、他の記述語との相対的な関係を強調します。数値スコアにラベルを付けることで、自分のモチベーター志向をより明確にし、理解し、説明することができます。

美学的	経済的	個人的	権力的	利他的	規律的	理論的
奇抜な	自己を達観している	制約されない	横柄な	従順な	白黒つけたい	学者肌な
非実用的な	極限まで高める	自主的な	強引な	献身的な	頭の固い	事実を追究する
型に捕われない	競争心の強い	自立的な	威張っている	協調的な	系統的な	勉強好きな
多様である	やる気を起こさせる	独創的な	統率している	思いやりのある	秩序正しい	調査好きな
想像力豊かな	実用的な	釣り合いのとれた	指示的な	支えになる	規律正しい	探求心旺盛な
理にかなった	思慮分別のある	協力的な	影響力のある	役に立つ	寛容な	考察力がある
現実的な	落ち着いた	協調的な	支えになる	保身的な	融通の利く	世渡り上手な
実用的な	超然とした	支えになる	人の言いなりになる	疑い深い	自主的な	直観力のある
実社会を重視する	無欲な	気遣う	受け身的な	信用しない	自由奔放な	うわべだけの
根拠に基づいた	満ち足りている	保護する	服従的な	自己中心的な	反骨心のある	無関心な

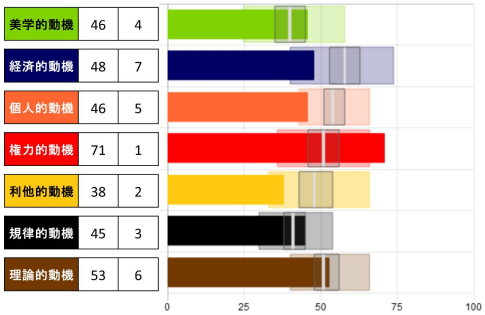
重要事項:

- モチベーターは、マトリックスの端にある**小さな円**で示された 0～100 のスコアで評価されます: **0 は非常に低く、100 は非常に高い**ことを示しています。
- **網掛け線**は、母集団に基づいた各モチベーターのスコアの**中央値**を強調しています。
- 強調表示されたモチベーターの**記述語**は、各モチベーターのスコアの代表値を示しています。
- あなたのスコアとランキングはマトリックスには記載**されません**。詳細については、グラフを参照してください。



Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.
Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

美学的動機 - 高い



美学的動機：周囲の世界と自分自身（の中）の均衡を保ちつつ、両方の持続可能なワーク・ライフ・バランスを実現したいという強い願望とニーズが動機づけとなります。創造的、想像的、芸術的、神秘的、表現的なこのスタイルは、現在の課題に対する現実世界のアプローチを再定義したり、抵抗したりすることがあります。

一般的な特性：

- スタイル、目的、機能のバランスが良い。
- 他者と協力して何かを作り出したり、形を変えることができる。
- 他者のニーズは、その人の独創性を表していると考えている。
- 想像力が豊かで自己表現が得意なタイプの人とも、上手く協働することができる。

このモチベーションに関する洞察：

- 自然界の不思議、芸術品、一人の時間など、自分の周りの世界に感謝している。
- 誰にでも独創性はあるが、本人がそれをどのように定義するかによって独創性は変わると考えている。
- 仕事と遊びのバランスを取ることは、感情の健全性のために重要だと考えている。
- チームの取り組みで、正しく取り組むことと、革新的になることのバランスを取ろうとする。

重要な優位性：

- 独創的な表現は好きだが、それ一辺倒ではない。
- ワークライフバランスを上手くとることを望んでいるが、崩れても対応することはできる。
- 自然とその美しさに感謝し、可能な場合は守りたいと考えている。
- 環境保護について理解していても、自分が参加するかどうかは分からない。

継続的な改善のために：

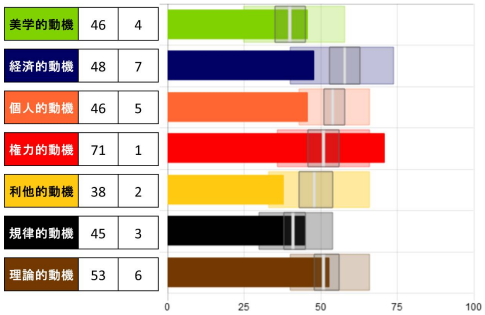
- 生活の中で、仕事とプライベートのバランスを上手くとると、メリットを得られるかもしれない。
- 通常とは異なるアプローチで、独創的な人と独創的でない人の間を取り持つことができる。
- チーム内でより目立つポジションを取ることで、メリットを得られるかもしれない。
- ときに、もう少し現実的になることでメリットを得られるかもしれない。

トレーニング / 学習に関する洞察：

- 仕事をするときは、グループでも個人の環境でもよい。
- 対人対応などソフトスキルの育成を評価しており、感情の健全性に配慮している。
- あなたの育成は、仕事だけでなく、メソッドと意義と同等に扱われるべきです。
- ソフトスキル（対人能力など）とハードスキル（学習で得られるスキル）の両方を発展させることができる。

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.
Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

経済的動機 - 低い



経済的動機：自己の利益、経済的利益から生まれる安心感を得ること、そして、個人の投機、個人の資源、集中したエネルギーに対する現実的なリターンを達成することが動機づけとなります。このモチベーションを持つ人は、プライベートでも仕事についても最終的な成果に集中することを好みます。

一般的な特性：

- お金は自分が欲しいもののために使うべきだと考える傾向があることがわかる。
- 不公平や不正には敏感であり、他者の要求の犠牲にはなりたくないと考える傾向がある。
- 物質的な裕福さを得ることにあまり関心がないタイプのスコアです。
- 金銭的な見返りや競争という枠組みでは動機づけされない。

このモチベーションに関する洞察：

- 他者が取り組めるように、様々な仕事のプロジェクトやタスクを任せるべきです。
- 業務に継続して貢献して貰うため、他者を褒めることを忘れてはいけません。
- パフォーマンスへの愛情だけで、自分のパフォーマンスを測定することは避けましょう。
- 非常に裕福な人にも感情があることを、覚えておきましょう。

重要な優位性：

- 「人に寄り添う」ような活動の仕事に敏感で、反応する。
- 自分自身のニーズだけでなく、はるかに広い視野をもって全体像を俯瞰できる。
- わがままに行動することはなく、他者のニーズに対応しようとする傾向がある。
- あなたにとって、金銭的報酬は当然のものである。あなたの本当の情熱がどこにあるのかを知るためにも、このポートでより高いスコアを持つ動機を見てみましょう。

継続的な改善のために：

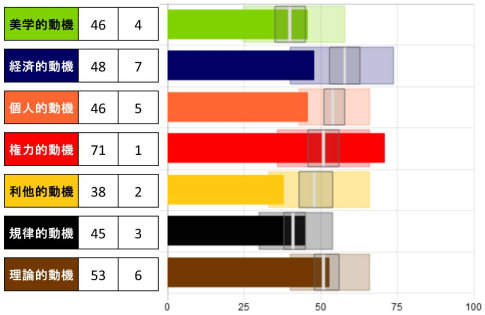
- 「やりたくない」を「できない」と間違えてしまうため、人に「いいえ」ということを恐れる傾向がある。それカッコ悪いと考えるためである。
- 他の人でもできることの責任を引き受け、あまりに広範囲なことに手を出すことは避けるべきです。
- 仕事でもプライベートでも過剰に尽力する傾向がある。
- 必要とされることを望むが、過剰に尽力して後悔してしまう傾向がある。

トレーニング / 学習に関する洞察：

- 競争よりも協力体制を評価するタイプのスコアです。
- 「これは自分にとってどのような役に立つのか？」という姿勢を持たずにトレーニングや育成プロジェクトに参する傾向がある。
- 人と競い合うよりも、人と遊んだり、楽しませることを好む傾向がある。
- 一匹狼のアプローチではなく、チーム志向の活動を好む傾向がある。

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.
Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

個人的動機 - 低い



個人的動機：自律的で、ユニークで、独立していて、その他大勢の人とは違う存在であると思われたいというニーズが動機づけとなります。これは、何々をするようにと誰かに言われるのではなく、社会的に自立し、個人の表現を自由にする機会を得たいという欲求です。

一般的な特性：

- あなたは、人から注目を奪ったり、過度に目立とうとする人ではない。
- 話を聞いてもらうのではなく、見守られることを好む傾向がある。
- 他者と働くときは、他の人との和を大事にする傾向がある。
- チームの一部として働き、メンバーがニーズを満たす支援をすることができる。

このモチベーションに関する洞察：

- 最前線で活躍するよりも、舞台裏でひっそりと働くことを好む。
- 自分で全てやってしまうのではなく、他者を支援することを好む傾向がある。
- 共通の目標を達成するために、他者と協働するとベストな仕事をすることができる。
- 一人だけ選ばれるのではなく、グループの一部として自分の貢献が評価されることを好む。

重要な優位性：

- リーダーとして見られることを求めていない。
- 他の人が輝く支援をすることができる。
- グループを乱すのではなく、安定させようとする傾向がある。
- 常に自立性を求めているわけではなく、チームのメンバーとも協力することができる。

継続的な改善のために：

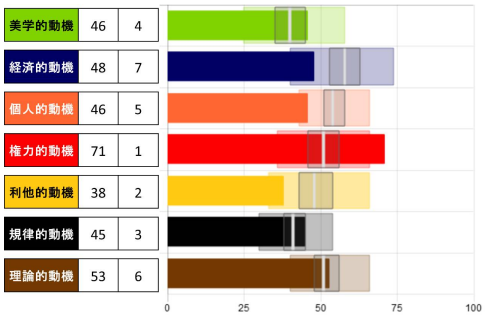
- あなた自身とあなたのアイデアのために、もっと立ち向かう必要があるかもしれない。
- 二度同じことを考えたら、一度でもそれを言うようにしましょう。
- もっと、声に出しながら考えるべきです。
- 自分自身の取り組みを進めるとき、傲慢に受け取られないか恐れる傾向がある。

トレーニング / 学習に関する洞察：

- スター社員的な役割ではなく、グループの取り組みが好きだ。
- 個人での学習よりも、グループでのトレーニングや取り組みを好む。
- 常に最前線にいるよりも、自分の時間を持ちたい。
- 職場で他者と働くときは自制心が働く傾向があり、簡単には理性を失ったりはしない。

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.
Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

権力的動機 - 非常に高い



権力的動機： リーダーとして見られること、同時に周囲への影響力や成功への支配力を持つことが動機づけとなります。競争心や支配欲は、このモチベーター次元のスコアが高い人に関連することが多いです。

一般的な特性：

- 勝利は常に自分のものだと信じている。
- 出世の道が用意されていないと、満足感が全く得られなくなる。
- これまでに成し遂げた個人的な獲得への、敬意を模索する傾向がある。
- 自分の知識領域では、自分の責任を果たさなければなりません。

このモチベーションに関する洞察：

- 他者もまた、自分自身の環境を持ちたいと考えていると認識するべきです。
- あなたが考えるよりも手強い人に出くわすかもしれないと理解するべきです。
- 自分が望むのと同じ権限を他者にも与えることが重要である。
- 自分が望むように、他者にも意思決定をする自由を与えるべきです。

重要な優位性：

- 頼まれなくても、イニシアティブを取る傾向がある。
- 何かを始める前から、自分は勝者になるだろうと信じている。
- スピードの遅い人に対してすぐに怒ったり、イライラし、速くするように急かす傾向がある。
- 職場で自身の役割を持ち、それに関するすべてのことに対応する。

継続的な改善のために：

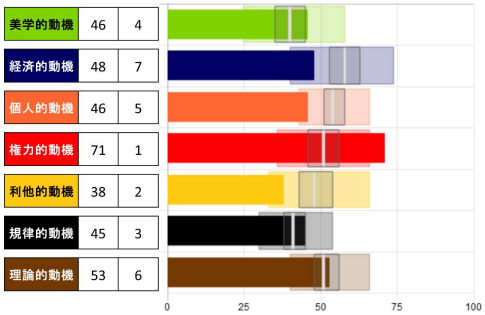
- あなたにとって、人は助けというよりも障害物のように感じられる。
- 行動を起こす前に、少し考える時間を持つことが必要かもしれない。
- 他者の失敗を許容し、次回は上手くできるように支援することが必要である。
- オープンなマインドセットと人間性を発揮するアプローチで、メリットを得られるかもしれない。

トレーニング / 学習に関する洞察：

- 新しいことを学ぶときは、度を超えて柔軟に、自由に作り出す必要がある。
- 新しいことを学ぶメリットと、それを実行させるあなたの能力を関連付けなければなりません。
- あなたには、自身の取り組みについて考え直す自由が必要である。
- あなたについて行きたいと人に思わせるような環境を作り出すことができる。

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.
Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

利他的動機 - 低い



利他的動機：自己を犠牲にして他人を助ける必要性またはエネルギーの表れです。時には、この次元には他人を助けようとする純粋な誠意であることもありますが、常にそうであるとは限りません。この次元における深刻なレベルでは、しばしば、自尊心の低さと関連しています。

一般的な特性：

- 自分の責任を果たさない人を評価しない傾向がある。
- ほとんどの場合、人より優位な立場に立つのは難しいかもしれない。
- 特定の人を、与えられた最終目標を達成する手段として見なしている傾向がある。
- ときに、自分の縄張りを守り、知らない人を制限したい。

このモチベーションに関する洞察：

- 仕事をするときは、一人で独立して働くことに惹かれる。独立した活動の準備をしましょう。
- あなたの真面目なアプローチは、社会的なタイプの人には誤解される可能性がある。
- 人の心理的なニーズよりも、実務上のニーズに直結する成果を出す。
- 理論や理由に対する反応が良く、感傷的なアプローチを拒むかもしれない。

重要な優位性：

- 自分の未来にとってメリットがある決断をしようとする傾向がある。
- 正当な理由があれば、「いいえ」と言うことを恐れない。
- 時間やエネルギーの浪費に我慢ならない。
- 難しい決断にも尻込みしない傾向がある。

継続的な改善のために：

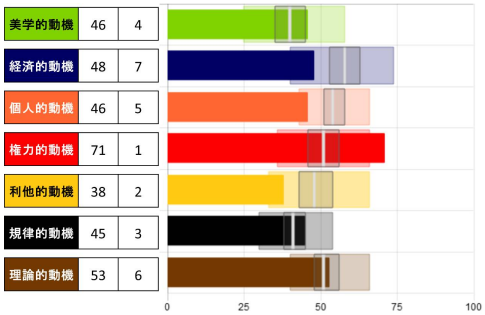
- 多くの人は、あなたの動機について誤解している。
- あなたが人志向が強くない人であれば、感情を探ってくるタイプの人には敬遠されるかもしれない。
- あなたのことをわがままで自己完結型の人だと考える人がいるかもしれない。
- 愚かさに対する許容度が低いので、批判をする前に相手がトライしていることを確認しましょう。

トレーニング / 学習に関する洞察：

- 人に何かを強いることは悪いことではないが、圧力が強すぎると、人を怖がらせてしまう。
- 人への指示やコントロールなどを必要とするアクティビティに対して、協力体制を要する学習アクティビティはまり楽しめない。
- 受け身な人と一緒に働くときは、一歩下がって自分の強みを認識する必要がある。
- あなた自身の、人に対する真面目なアプローチに目を向けましょう。

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.
Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

規律的動機 - 高い



規律的動機：秩序、手順や構造を確立したいというニーズが動機づけとなります。このモチベーションは、白黒はっきりさせたいというマインドセットと、基準、ルール、プロトコルを通じて問題や課題に対する伝統的なアプローチを促進し、その枠内で色をつけようとするものです。

一般的な特性：

- リーダーともメンバーとも共に取り組むことができ、どちらかと協力して何らかの成果を出す。
- 体制と調和のとれた安定した雰囲気を望む傾向がある。
- 通常、インストラクション、指令、方法が指定された業務などについては中立的である。
- ある程度、詳細を評価するが、それに依存する傾向はない。

このモチベーションに関する洞察：

- 定石を好む人も、革新的な考えをする人も、どちらも理解することができる。
- 意見が食い違い、感情的な雰囲気になったとき、それを安定させることができる。
- 必要なときは、乱れた状況に連続性と体系をもたらすことができる。
- 多くの人の心に訴えかける、妥当な方針や手順を作ることができる。

重要な優位性：

- 論理的順序を理解する一方、必要なときは、物事を動かすことができる。
- 多くの物事に、オープンな視点と閉鎖的な視点を併せ持っている。
- 非常に閉鎖的なので、多次元で物事を考えることができない。
- 必要があれば安定をもたらすメンバーになることができるが、あなた自身に求められる業務も怠らない。

継続的な改善のために：

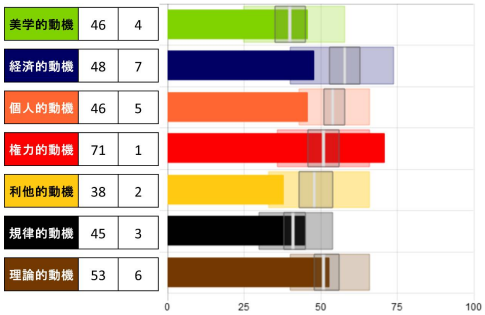
- もう少し自立性を持つと、メリットを得られるかもしれない。
- 重要な問題に関して、強い姿勢を示すことが必要かもしれない。
- 正当な理由があれば、変化を求める人のプレッシャーに屈することを拒否することで、メリットを得られるかもしれない。
- もっとリスクを取る必要があるかもしれない。

トレーニング / 学習に関する洞察：

- 対人関係やトレーニングにおいて、上手くいくと証明されているプログラムを支持する傾向がある。
- 確立された方針を支持する傾向がある。
- 極端でない限り、新しいアイデアや独創的なソリューションに対してオープンである。
- 典型的に、有効性が確立・証明された方法を選ぶ傾向がある。

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.
Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

理論的動機 - 平均的



理論的動機： 知識のための知識を得たいというこの欲求は、「かゆいところに手が届く」思考の産物です。この次元では、合理的な思考、推論、問題解決が重要です。これはすべて、理由を知りたいという「ニーズ」のためです。

一般的な特性：

- 理由について考えるとき、詳細にこだわるというよりも、大らかな心の持ち主である。
- 調査は必要だと理解しているが、どのような問題も調べすぎることはめったにない。
- 次のステップに進むために必要なことを学習したいと考えている。
- 忍耐力が足りない場合、「一夜漬け」するかもしれない。

このモチベーションに関する洞察：

- 気をそらすことなく、グループに連続性と体系性をもたらすことができる。
- 何かに興味を持つと、好奇心が最大になる傾向がある。
- 技術的な問題にバランスの取れた見解を持ち、自分の専門領域以外の分野のことに深く関わりたくないと考える傾向がある。
- 公平な視点を持ち、問題の両サイドを等しく検討するができる。

重要な優位性：

- 比較的容易に新しく主題を理解する傾向がある。
- 考えすぎる人を安定させることができる。
- 重要な意見については、何らかの証拠を必要とする傾向がある。
- どのような問題かによって、実務的にも理論的にもなることができる。

継続的な改善のために：

- 一部は読むが、全ては読まない。
- 理解の範疇を超えたテーマについても、中立性を保つことができる傾向がある。
- 継続的な学習を終え、実務を通して学ぶ傾向がある。
- 複雑な問題の根底に辿り着くために時間を必要とするかもしれない。

トレーニング / 学習に関する洞察：

- 楽しそうで、自分がすでに知識のあるプログラムを支持する傾向がある。
- 典型的に、有効性が確立・証明された方法を選ぶ傾向がある。
- 道理の通るアイデアを支持する傾向がある。
- 新しいことを学ぶとき、過剰な情報は欲しくない。

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.
Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

モチベーターの適応性

他の人のモチベーターの嗜好に適応することは非常に難しいことです。モチベーションは容易に観察できないこともあれば、モチベーションに反するような行動に隠れていることもあります。他の人のモチベーションを理解するためには、その人が大切にしているもの、話し方、時間や関心（あるいは他のリソース）をどこに費やしているかに注意を払うことが重要です。彼らの原動力は何でしょうか。 下記の質問のいくつかを用いれば、それを突きとめることができるでしょう。相手のモチベーターが分かれば、その人とより効果的に接することができます。

美学的動機

- あなたにとって美しいものとは何ですか?
- 自分自身をクリエイティブに表現できることは、あなたにとってどれくらい重要ですか?
- 形や美観がより重要ですか、それとも機能性のほうがより重要ですか?
- ワーク・ライフ・バランスはどの程度重要ですか?
- あなたはどちらかというと「空想的」ですか、それとも現実的ですか?

経済的動機

- あなたにとって勝つことはどれほど重要ですか?
- 投資に見合ったリターンとはどれくらいですか?
- 一般的に、人には何か思惑があり、あなたに何かを求めたり要求したりするものだと思いますか?
- あなたは自分でビジネスを始めたり、起業家になったりすることを考えますか?
- ある状況に直面したとき、あなたはまずそれが自分にどう影響するか、あるいは他の人にどう影響するかを考えますか?

個人的動機

- あなたにとって、独立して自立することはどれほど重要なことですか?
- もし今日、やりたいことが何でもできるとしたら、それは何ですか?
- 一般的に、人々はあなたと同じように世界を見ていると思いますか?
- チームワークや協力し合うことについてどう思いますか?
- あなたにとって「自由」とは何ですか?

権力的動機

- あなたは通常、グループの中でどのような役割を果たしますか?
- あなたにとって、主導権を握ることはどの程度重要ですか?
- あなたはどのように周りの人に行動するよう動機づけますか?
- あなたはどのようなことをコントロールしたいですか?
- あなたは率先して行動しますか、それとも行動する前に指示されることを好みますか?

利他的動機

- 断るのが苦手だったり、無理をして手一杯に感じたりしていませんか?
- 他の人への援助や助けは、どの程度が妥当だと思いますか?
- 援助が必要な人には誰にでも援助をしますか、それとも援助に値する人にだけ援助をしますか?
- あなたは他者の必要性のために自分の必要性を犠牲にする傾向がありますか?
- 自分が価値ある存在でいるため、あるいは愛されるために、他の人のために何かをしなければならないと感じていますか?

規律的動機

- 何かを成し遂げるには、正しい方法と間違った方法、あるいは何通りもの方法があるものでしょうか?
- あなたにとって、正しいということはどの程度重要ですか?
- 規則やルールはあなたにとって重要ですか?
- あなたにとって構造やプロセスはどの程度重要ですか?
- 問題を解決するとき、あなたは試行錯誤を重ねるやり方を好みますか、それとも柔軟で選択肢を受け入れるほうですか?

理論的動機

- プロジェクトや問題について、すべての視点や詳細を理解することはどれほど重要ですか?
- 自分は何らかの分野の専門家だと思いますか?
- 勉強や読書に時間を費やしたいほうですか、それとも実践しながら学びたいですか?
- 新しいことを学ぶことのどんなところが好きですか?
- 行動と知識、どちらが最も重要だと思いますか?

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.
Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

本レポートの内容を検討し、適用するためのガイドライン

1. 本レポートのスコアは、現在のあなたを映すスナップショットのようなもので、診断終了時の、あなたの好み（願望、例えばコントロールされたいか、されたくないかなど）を表します。これらモチベーターは、この先選択することも、影響を及ぼすこともできないような、一生涯変わらないものというわけではありません。

2. スコアが高くても低くても、それは良し悪しではありません。スコアは結果に過ぎません。もしあなたの目標に向けた努力量、あなたの他者に対するふるまい方、他者のあなたへのふるまいが気に入らないのであれば、自分の意図したふるまいや感情を通じて（DISC を活用して）、それらに影響を与えることも可能です。

3. 重要なことは、あなたのモチベーションの好みを理解することであり、そうすることによって、自分自身の気づきや意図、成長を促進するように、状況に合わせて行動することができるということです。

役立つことは？

- 前進するためにどの程度の努力量・エネルギーを使うか決めましょう。
- シンプルな行動を一つ選んで集中しましょう。例えば、ある問題を考えるのにどの程度時間を費やすのか、あなたが必要とするものを他者から得るためにどの程度努力するか、などです。
- より大きな、より困難なモチベーション要素を見つけようとするよりも、現在のモチベーション志向を活用しやすくしましょう。
- あなた自身のモチベーション志向への実践的な理解を強固にすることが重要です。そうすれば、モチベーションが足りない、と感じ自分をごまかすこともなくなります。**私たちは誰もがモチベーションを持ってはいますが、**望むことを達成するプロセスに対する「感情のエネルギー」が足りないのかもしれません。（DISC の適応 / 平常スタイルグラフをご参照ください。）

役立たないことは？

- 始めない、あきらめない。行き詰まりを解消する方法は、過剰に努力したり、完全にやめたりして極端にならないことです。何か小さなことをやってみて、その結果を見てみましょう。
- 情報過多です。情報は態度や意図を変えるのに役立つかもしれませんが、情報だけでは行動を変えるのは容易ではありません。行動がカギとなります。
- 何かがうまくなりたいと思うのは簡単です。小さな変化をコツコツと積み重ねていくのはまた別の話です。
- 「モチベーションを高める理想的な活動や仕事」を追求するのは止めましょう。 その代わりに、本レポートに記されている、あなたの生来のモチベーション志向を活用して、生き生きとした仕事や活動を追い求めるよう改善しましょう。

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.
Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

計画ー小さな一歩一歩が大きな成果に

ほんの少しの行動で前進することができます。

あなたは現在、仕事のどこが優れていて、どのモチベーターが機能しているのでしょうか?

これ以上注意を払わなくてもよいモチベーターはどれですか?

現在苦労していて、引き上げたいと思うモチベーターはどれですか?

自分のモチベーション志向を理解したうえで、今の自分にとって、どのタイプのモチベーターを追加するのが最適だと思いますか?

自分のモチベーション志向を理解したうえで、今の自分にとって、どのタイプのモチベーターを追加してもうまくいかないと思いますか?

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.
Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

あなたのモチベーション志向に有害な影響を与えるものを一つ選び、（小さなステップで）今日から行動に移しましょう。そして実践し、繰り返しましょう。

_____

_____

あなたのモチベーション志向にポジティブな影響を与えるものを一つ選び、（小さなステップで）今日から行動に移しましょう。そして実践し、繰り返しましょう。

_____

_____

私たちは誰もが「より良くなりたい」というモチベーションを持っていますが、望むものを得るために通らなければならないプロセスで行き詰ってしまいます。どうすれば、その前進するためのプロセスを、より小さくシンプルなものにすることができるでしょうか？最大三つ書き出してください。

_____

_____

_____

ではどうする？

このレポートには、モチベーションに関するあなた独自の７つの側面に関する情報が満載されています。あなた自身のユニークなモチベーションや原動力を真に理解するのに役立つプロフィールがあり、このレポートの７つのモチベーションの各セクション、特に「継続的な改善のために」には、この貴重な情報を活用するための多くの示唆があります。

次の一歩を踏み出し、あなたやあなたの成功にとって最も重要である特定のモチベーターのセクションに記載されている、改善のための行動から始めましょう。このレポートを本棚やファイルにしまわないでください。このレポートは参考資料として使ってください。多くの情報が含まれており、一読しただけでは消化しきれません。

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.

Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com

（2 ページ目から続く）

アセスメントの正確性を保証する方法とは。APA および EEOC によって設定された基準による独立した適格性検査

「…モチベーター診断の信頼性と有効性を高めるための努力を称賛します…」 - Assessment Standards Institute

アセスメント業界の過去と現在

アセスメントは 20 世紀半ばから使用されており、当初は、フォーチュン 500 によって信頼されており、高度なスキルを持つ博士号取得者によって計算され、ほんの一握りの信頼できる開発者によって作成されました。1990 年代のインターネットの出現により、アセスメントの作成、マーケティング、販売が飛躍的に容易になり、コストも下がりました。それ以来、何百人もの新しいアセスメント開発者が何千種類ものアセスメントを生み出す、一種の「世界的な家内工業」へと発展しました。各アセスメント開発者は、そのアセスメントが科学的に正確なものであると主張して、フォーチュン 500、主要な大学、世界政府、さらには軍隊などの最大の機関の多くが含む、あらゆる種類の個人や組織によって販売、再販、使用されています。恐ろしいことに、何百万人もの人々に信頼されているデータを生み出しているこの「世界的な家内工業」は、消費者が説明を受け購入したものを間違いなく受け取っているかどうかを保証するものが何もなく、まったく規制されていません。消費者が科学的に正確な検査ツール、あるいは開発者や販売者が主張するものを確実に受け取るための要件、保護措置、法律、規制は一切ありません。

解決策はあるのか。資格のある機関による独立した検証可能なテスト

Assessment Standards Institute(ASI)は、米国心理学会(APA)と雇用機会均等委員会(EEOC)によって設定された基準を満たす、検証可能な客観的なテストとレポートを私たちのアセスメントに提供しています。この一連のテストは、任意かつ検証可能な透明性があります。私たちの目標は、このアセスメントの専門的なメリットと科学的な正確性をユーザーに保証することです。これらのレポートは、要望に応じて即座に入手できるもので、次の事項が記載されています。

構成概念妥当性（APA 標準）

構成概念妥当性は、心理学の最も中心的な概念の 1 つで、テストが測定すると主張しているもの、または測定していると謳っているものがどのくらい適切にその構成概念をとらえて測定できているかを指します。研究者は一般に、ある尺度を他の多くの尺度と相関させ、相関のパターンから、その尺度が理論的に予測可能な方法でこれらの変数に関連付けられていることを論証することによって、尺度の構成概念妥当性を立証します。

外部データの信頼性（APA 基準）

心理学研究における信頼性という用語は、テストまたは評価方法の一貫性を指します。この場合、評価尺度の信頼性または一貫性を長期間にわたって測定しています。外部信頼性は、評価尺度が使用するごとにどの程度異なるかを測定します。この分析では、ある時点のテストの使用による信頼性を、別の時点と比較して測定しています。この比較では、平均値比と呼ばれる平均分散測定を使用します。平均値比は、アセスメントの外部整合性または時間整合性を測定します。

格差の影響（EEOC ガイドライン）

雇用主は、多くの場合、テストやその他の選考方法を使用して、採用応募者と従業員の昇進をスクリーニングします。テストやその他の選考方法の使用は、採用応募者や従業員の適性を判断するための非常に効果的な手段です。ただし、これらのツールの使用は、階級、人種、性別、またはその他の対象基準によって、保護されるべきグループに属する人々を不当に排除した場合、EEOC ガイドラインに違反する可能性もあります。重要なことは、法律では、職務に関連する要件に基づいて最適な候補者を選択するための選考方法が認められていることです。選考方法が人種、肌の色、宗教、性別、出身国に基づいて差別的な影響を与える場合、雇用主は、選考方法が職務に関連しており、ビジネス上の必要性に合致していることを示す必要があります。したがって、差別が存在する場合は、争点となるポリシーや慣行は、職務を成功裏に遂行するために必要なスキルと関連付けられる必要があります。

Copyright © 2025 A24x7 All rights reserved.

Company Name Here 555-555-5555 www.YourWebsite.com