



Motivators

モチベーションスタイルの評価

レポート : Report Sample

日付 : 2019/10/24

YOUR COMPANY
LOGO
APPEARS HERE

目次

本レポートについて.....	3
モチベーション—7つのディメンション.....	4
概要.....	5
モチベーターのワードマトリクス	6
審美的動機.....	7
経済的動機.....	8
個人的動機.....	9
権力的動機.....	10
利他的動機.....	11
規律的動機.....	12
理論的動機.....	13
実行のためのガイドライン.....	14
結果を出すための計画.....	15
それでは何をする？.....	17
免責事項.....	18



本レポートについて

大きな成功を収めている人には、自己認識に関して共通の傾向があることが、研究により明らかになっています。このような人は、自分が成功できる状況をすばやく見抜くことができ、自分のモチベーションに共鳴し、相性の良い目標を達成する方法を、簡単に見つけ出すことができます。さらに自分の限界、及び自分の有効性を発揮できない状況を理解しています。彼らは、自分をインスピアイアしない物事や、成功に向けて動機づけてくれる物事を予想することができます。自分の生来のモチベーションを理解している人は、適切な機会、適切な理由を追い求める傾向があり、自分が望む結果を得やすくなります。

背景

モチベーターアセスメントは、エドワアルト・シュプランガー博士とゴードン・オールポート博士の、個人の動機に関する共同研究を元に作られています。二人の研究者が発見した7つのディメンションによって、個人が独自の方法で才能を発揮しようとする理由を特定することができます。モチベーターは、あなたのモチベーションやあなたを突き動かすものを理解する手助けとなり、あなたが行うことに対する調整・情熱を改善することでパフォーマンスを最大化する、明確な道筋を提供します。

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ディメンションに組み込んだ6つのディメンションしか検証しません。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。また本アセスメントでは、モチベーション指標の様々な文章をランク付けするのに、パソコン上でのクリック&ドラッグを初めて採用しました。それにより受講者は自分の心の中にある順序を、スクリーン上で実際に組み立てることができます。モチベーション指標で使用される文言は、受講者の実生活に即した選択ができる内容になっており、可能な限り正確な結果を出す一助となっています。



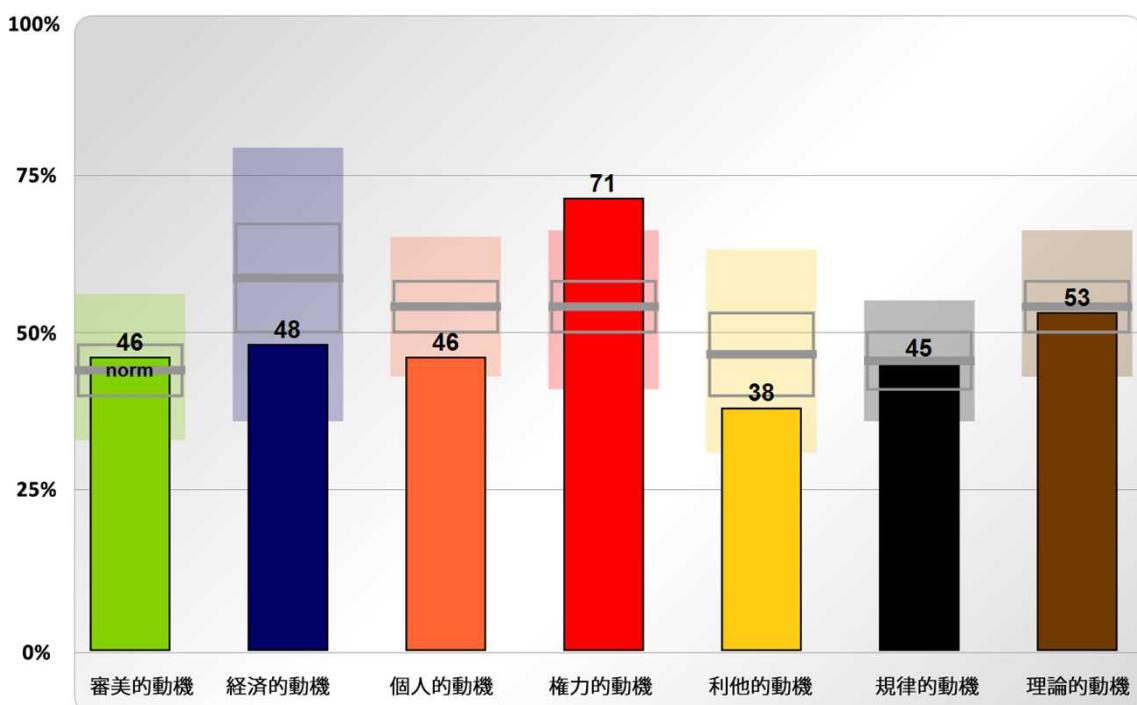
7つのディメンションの詳細

モチベーションは私たちの行動や振る舞いに影響を与えます。モチベーションの一部は、常に識別できるとは限らないので、隠れたモチベーションと考えることもできます。自分自身のモチベーションを理解することは、「なぜそれをしたいと思うか」を理解する手助けとなります。優れたパフォーマンスのためには、あなたが行うことによってあなたのモチベーションが満たされることが不可欠です。それによって、あなたの情熱が突き動かされ、疲労を減らし、あなたをインスピアイアし、そして突き動かしてくれます。

本レポートで測定するモチベーションの7つのディメンション：

- 審美的動機 – バランス、調和、構造に対する促進力
- 経済的動機 – 経済的または現実的な見返りに対する促進力
- 個人的動機 – 人と違う自分、独自性に対する促進力
- 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促進力
- 利他的動機 – 人道的な取り組みまたは、人を助けるという促進力
- 規律的動機 – 秩序、ルーティン、仕組みを確立したいという促進力
- 理論的動機 – 知識、学習、理解に対する促進力

Sample さんのモチベーションに関する概要



審美的動機 - 平均的

どちらの次元においても極端になることなく、独創的な案と現実的なアプローチのバランスを取ることができる。

経済的動機 - 低い

金銭的な報酬やトップになることには動機づけされない。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傾向がある。

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職に惹かれる傾向がある。

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 - 平均的

他者のアイデアの構造を理解するが、それが自分には機能しない場合、そのアイデアに縛られることはない。

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ることができる。

Sample さんのモチベーションに関するワードマトリクス

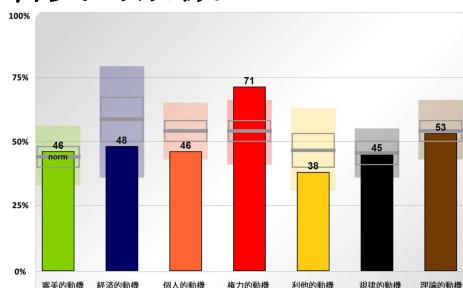


あなたのモチベーションの原動力を理解するために、上記の図を確認しましょう。

モチベーターのワードマトリクスは、あなたの数値的得点を一言で表し、他のワードと比較できるように配置したものです。

数値的得点を言葉に置き換えて分類することで、あなた自身のモチベーション志向や方向性をより良く理解し、説明し、位置付けることができます。

審美的動機



審美的動機：私たち（の内面）と世界の均衡を保ちたい、また持続可能なワークライフバランスを達成したい、という強い願望やニーズ。独創性、想像力、芸術性、象徴、表現力に関する動機です。このスタイルは、抱えている課題の現実的なアプローチを定義し直したり、抵抗する可能性があります。



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。



強み：

- ・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ぬ。



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。



トレーニング／学習に関する洞察：

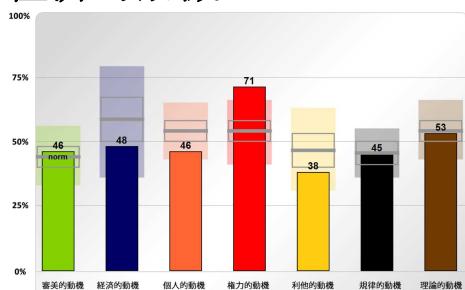
- ・仕事をするときは、グループでも個人の環境でもよい。
- ・対人対応などソフトスキルの育成を評価しており、感情の健全性に配慮している。
- ・あなたの育成は、仕事だけでなく、メソッドと意義と同等に扱われるべきです。
- ・ソフトスキル（対人能力など）とハードスキル（学習で得られるスキル）の両方を発展させることができる。



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。

経済的動機



経済的動機：自己の利益、経済的な獲得、個人の働きに対する現実的な見返りの獲得、個人の資産、エネルギーの投下などを確保したいというモチベーションです。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。



強み：

- ・ 「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、このレポートでより高いスコアを持つ動機を見てみましょう。



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、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。



トレーニング／学習に関する洞察：

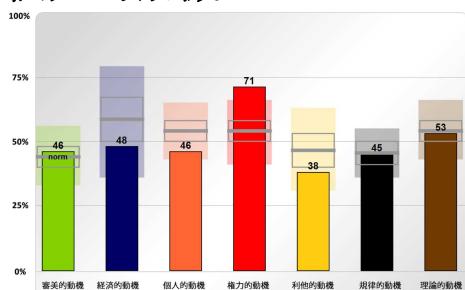
- ・ 競争よりも協力体制を評価するタイプのスコアです。
- ・ 「これは自分にとってどのような役に立つか？」という姿勢を持たずにトレーニングや育成プロジェクトに参加する傾向がある。
- ・ 人と競い合うよりも、人と遊んだり、楽しませることを好む傾向がある。
- ・ 一匹狼のアプローチではなく、チーム志向の活動を好む傾向がある。



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。それを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。

個人的動機



個人的動機：自主性、独特性、独立性へのニーズ。他の人とは違うと見なされたいというニーズです。社会的に独立し、言われたことをやるだけでなく、自分個人を表現する自由を持ちたいというモチベーションです。



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。



強み：

- 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。



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ます。
- 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。



トレーニング／学習に関する洞察：

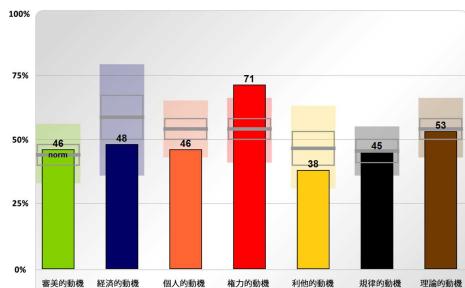
- スター社員的な役割ではなく、グループの取り組みが好きだ。
- 個人での学習よりも、グループでのトレーニングや取り組みを好む。
- 常に最前線にいるよりも、自分の時間を持ちたい。
- 職場で他者と働くときは自制心が働く傾向があり、簡単には理性を失ったりはしない。



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。

権力的動機



権力的動機：リーダーとして見なされ、他人の環境や成功に影響やコントロールを及ぼしたいというニーズです。このディメンションの得点が高い人は、競争力やコントロール力が多いことが多いです。



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。



強み：

- ・ 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、早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。



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。



トレーニング／学習に関する洞察：

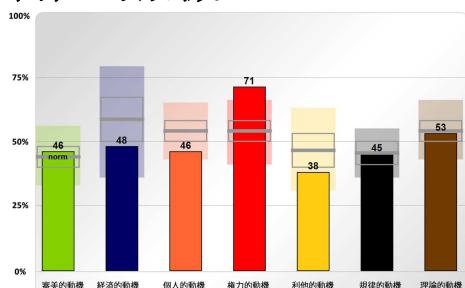
- ・ 新しいことを学ぶときは、度を超えて柔軟に、自由に作り出す必要がある。
- ・ 新しいことを学ぶメリットと、それを実行させるあなたの能力を関連付けなければなりません。
- ・ あなたには、自身の取り組みについて考え方直す自由が必要である。
- ・ あなたについて行きたいと人に思わせるような環境を作り出すことができる。



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。

利他的動機



利他的動機：自分を犠牲にしても他者に尽くしたいというニーズやエネルギーの表れです。このディメンションは、他者を助けたいという心からの誠意であることもあります、そうでないこともあります。このディメンションが高いのは、自尊心が低いことに起因していることが多いです。



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知れない。
- 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、自分の縛りを守り、知らない人を制限したい。



強み：

- 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。



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知れない。



トレーニング／学習に関する洞察：

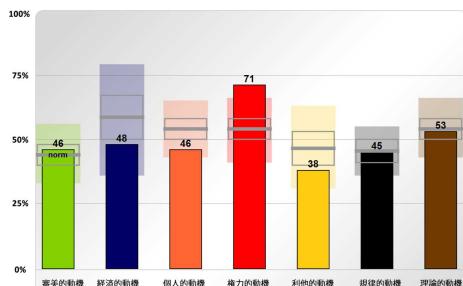
- 人に何かを強いることは悪いことではないが、圧力が強すぎると、人を怖がらせてしまう。
- 人への指示やコントロールなどを必要とするアクティビティに対して、協力体制を要する学習アクティビティはあまり楽しめない。
- 受け身な人と一緒に働くときは、一歩下がって自分の強みを認識する必要がある。
- あなた自身の、人に対する真面目なアプローチに目を向けましょう。



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。

規律的動機



規律的動機：秩序、ルーティン、仕組みを確立したいというニーズです。このモチベーションは、白黒つけたいというマインドセットや、問題・課題に対して基準、ルール、設けられた規定に従う従来のアプローチで取り組むことを促進します。



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。



強み：

- 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。



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。



トレーニング／学習に関する洞察：

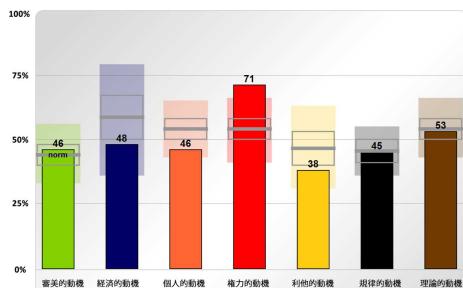
- 対人関係やトレーニングにおいて、上手くいくと証明されているプログラムを支持する傾向がある。
- 確立された方針を支持する傾向がある。
- 極端でない限り、新しいアイデアや独創的なソリューションに対してオープンである。
- 典型的に、有効性が確立・証明された方法を選ぶ傾向がある。



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。

理論的動機



理論的動機：物事の真実を発見、再発見したいという願望です。この知識のための知識を得たい、というニーズは「ムズムズ」する脳が引き起こしています。合理的思考（前頭葉）、論理的思考、問題解決がこのディメンションには重要です。すべて「なぜ」を知りたいというニーズです。



一般的な特性：

- 理由について考えると、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。



強み：

- 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。



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ことができる。



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。



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。

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. 本レポートの得点は、現在のあなたを写すスナップショットのようなもので、サーベイ終了時の、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。これらは選択できない、影響を及ぼすことができないような、一生涯変わらないものではありません。あなたの得点は学習の終了点ではなく、始まりに過ぎません。
2. 得点が高くて低くても、良し悪しはありません。得点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振る舞い方、他者のあなたへの振る舞いが気に入らないのであれば、自分の意図した振る舞いや感情を通じて、それらを変えることも可能です。（DISCをご参照ください）
3. あなたのモチベーションの好みを理解し、進歩を促進するように状況を変えていくことが重要です。

役立つこと

- 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定する。
- シンプルな行動を一つ選ぶ。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。
- 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する。
- 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で、「感情のエネルギー」が足りないかもしれません。（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？

- 行動しない、途中で諦める。
- より多くの情報を得る。情報はあなたの態度や意図を変えるのに役立つかもしれませんが、それだけではあなたの振る舞いを変えるのに十分ではありません。アドバイスは、するのもされるのも難しいものです。アドバイスをもらったとしても、それが自分に機能するか確信が持てないかもしれません。行き詰った状況から脱出するためには極端になることです。例えば極端に努力したり、全て止めてしまったり。何か小さなことで試して、その証拠を見てみましょう。
- 何かに秀でたいと願うのは簡単です。しかし小さな変化に固執するのは別の話です。
- 「理想的なモチベーション活動／ワーク」を追求するのは止めましょう。その代わり、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、重要なワーク／活動の追及を見直しましょう。

計画ー小さな一步が大きな結果を生む

ほんの少しの行動で前進することができます。

現在、職務上あなたが優れていると感じることは何ですか？またどの動機が機能していますか？

これ以上注意を払わなくてもよい動機はどれですか？

現在苦労していて、引き上げたいと思う動機はどれですか？

自分のモチベーション志向に対する理解に基づき、モチベーションを増やすとしたら、どのタイプのモチベーションが最適だと思いますか？

自分のモチベーション志向に対する理解に基づき、モチベーションを増やすとしたら、どのタイプのモチベーションが機能しないと思いますか？

次のステップは、あなたのモチベーションにおいて、有害な要素を取り除くことです。あなたのモチベーション志向への有害な影響を一つ選び、今日行う対策を小ステップごとに書き出してください。 (同じことを繰り返す)

あなたのモチベーション志向への良い影響を一つ選び、今日行う行動を小ステップごとに書き出してください。 (同じことを繰り返す)

レポートから分かったことで、モチベーションに有害な影響を減らすために守らなければならないことを書き出してください。最大三つ書き出してください。

私たちは誰もが「より良くなる」ためのモチベーションを持っていますが、欲しい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。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ためにできることは何ですか?最大三つ書き出してください。

上記のステップを行えば、前進することと立ち止まることの差は非常に小さいものだと思い出すことができます。 (ポストイットに書いて、会社、寝室、トイレなどのドアに貼り付けましょう。何度も見ることであなたの心に定着します。)

それでは何をする？

本レポートは、あなただけの7つのディメンションに関する情報が満載です。あなたは今や、あなただけのモチベーションや動機を理解する上で真に役立つ分析結果を得ました。

本レポートでは、7つのモチベーターごとに多くのことが提案されています。特に「継続的な改善のため」では、あなたが実際に価値のある情報を適用することに焦点を置いています。あなたと、あなたの成功にとって最も重要なモチベーターセクションで改善できるよう、次なるステップを実行しましょう。

このレポートを棚やファイルにしまい込んでいいません。他の人と意味のある会話をして、あなたのモチベーションや関係性を改善するために、この情報を応用できるはずです。参照する手段としてこのレポートを継続的に利用しましょう。情報が満載の本レポートは、一読するために作成されたわけではありません。

7つのモチベーターそれぞれで小さな変化を起こし、結果が改善されることを楽しんでください。きっと嬉しい変化に驚くはずです。

他にはどんなアセスメントがある？

弊社では、5つのアセスメントを行っています。人間の行動／認知の異なる5つの側面について受講者を測定・教育するものです。5つのアセスメントは弊社の主力製品であり、5つのコア・アセスメントと呼ばれています。

- 1. DISC** - 弊社で最も人気のアセスメントで、世界一の行動プロファイルツールです。DISCは個人の平常スタイル（プライベートや内面）と適応スタイル（職場や外向）の行動スタイルについて詳細な分析を提供します。個人の行動は、仕事への適性、チームメンバーとしての適性、組織のリーダーとしての適性などの強力な指標となります。つまりDISCは、与えられた役職や状況で人が「どのように行動するか？」を予測するものです。また、プライベートや職場でのコミュニケーションで最高の結果を引き出すためのレッスンも提供しています。
- 2. モチベーター** - DISCと最も相性の良いアセスメントです。モチベーターは個人を突き動かすモチベーションの普遍的なディメンションを測定します。ディメンションは、バランス感覚、経済観、自主性、影響力、利他的感覚、規律性、学習能力の7つです。DISCは人が「どのように」行動するかを予測しますが、モチベーターは「なぜ」そのように行動するかを解説します。まだDISCしか受けていないのであれば、アセスメントの個人及び組織へのメリットの一部しか享受していないと言えます。
- 3. ハートマン価値プロファイル (HVP)** - HVPは学習者にとって非常に重要な情報を提供してくれます。ロバート・S・ハートマンの価値観に関する研究に基づいたユニークなアセスメントで、個人の問題解決能力やある状況での見落としがちな盲点を回避する能力を測定します。HVPアセスメントは、個人のクリティカルシンキング、判断力、意思決定力を非常に正確に測定します。
- 4. 感情的知性 (EIQ)** - EIQアセスメントは、受講者が自分の現在のEIQとそれを適用した結果の相関関係を理解することに役立ちます。意志決定力、リーダーシップ、他の人の感情を読み取る能力の改善、相互にメリットのある職場作りに役立ちます。EIQはコーチングにより改善することができる、と知ることが重要です。EIQは自己改善のための素晴らしいアセスメントです。
- 5. 学習スタイル** - 5目にして最後のコア・アセスメントは本レポートで説明した学習スタイルです。このアセスメントは学習者個人が、学習や新しい情報獲得の最適な方法を特定するためのものです。文章での情報処理を好む人もいれば、画像などの視覚的サポートを必要とする人もいます。個人で取り組むことが好きな人もいれば、グループで取り組むことを好む人もいます。直感的に素早く情報を読み取る人、連続的なプロセスを重視する人など様々です。要するに、学習スタイルを理解することで、企業のトレーニングの効率を最大化し、最高のパフォーマンスを誇るチームを結成することに繋がります。

免責事項

弊社は、オンライン・モチベーターアセスメントに関して、明示または默示を問わず、いかなる保証も行いません。本アセスメントを受講したお客様が全ての責任を負うものとし、弊社及び本アセスメントの作成者、代理店、販売店、それらの従業員、関連企業または提携企業、及び後継者、並びに本モチベーターアセスメントを受講するように依頼した企業（以下「THE GROUP」とします）は、(i)お客様の本アセスメントの使用や適用、(ii)本アセスメントの妥当性、正確性、解釈、または有用性、及び(iii)お客様が本アセスメントを使用または適用したことから得た結果または情報、について一切の責任を負いません。

お客様は、THE GROUPのリソースに関して、お客様自身からのTHE GROUPへの請求、第三者からのTHE GROUPへの請求のいずれも、一切の請求権を撤回不能で放棄するものとします。お客様は、第三者からの、いかなる請求、負債、要求、訴訟について、THE GROUP社に対してこれを防御し、補償し、免責させるものとします。

上記の放棄と保証は、モチベーターアセスメント、またはその使用、適用、妥当性、正確性、解釈、有用性または管理から直接的または間接的に発生した、結果として生じた、または何らかの形で関連した、またはモチベーターアセスメントの使用または適用により得られた結果または情報として、及び契約上の義務、不法行為責任（過失を含む）またはその他に基づく、個人の損害、物的損害、または他のいかなる損害、損失または負債へのいかなる請求、遡求権、負債、要求または訴訟に適用されるものとします。

THE GROUPは、いかなる逸失利益、またはその他の結果として生じた損害、または第三者からのお客様へのいかなる請求に対して、THE GROUPの関係者一人または二人以上がそれらの損害の可能性を助言した場合であっても、その責任を負いません。

