



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

モチベーション質問紙 プロフィール



氏名

CandidateSample様

受検日

2018年9月24日

Sample Candidate 様のモチベーションの傾向と比較グループの傾向とを比較した結果（10段階評価）：

SS	エナジー&ダイナミズム	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	業務に時間をかける。プレッシャーがないほうが良い仕事をする。急かされるとやる気を失くす。											精神的に仕事をする。時間のプレッシャーがあると生き生きする。常に活動的。物事を推し進めてやり遂げる。	RS 24
2	難しすぎる課題よりもできそうな課題を求める。目標にあまりこだわらない。											目標を達成しないと気が済まない。困難な課題を乗り越えようと奮闘する。	24
8	競争的な環境を好まず、競争があるとむしろモチベーションが下がる。他者をしのぐことでは動機づけされない。											他人よりうまくやろうとする。人と比較されると成果を出すことが多い。	32
7	失敗したり批判されたりすると、努力するよりもあきらめるほうを選ぶ。											自尊心を保つために成功したいと思う。失敗する可能性があるときより活動的になる。	24
5	権力や権限、影響力のある立場を求めない。											人を動かしたり権限を行使したりすることを求める。責任を与えられないとモチベーションが下がる。	26
8	プライベートに仕事を持ち込まれるとモチベーションが下がる。											仕事に携わっていると覚えることが糧になる。仕事に精力を注ぎ込む。残業もいとわない。	24
4	利益や財務のことを過剰に強調されるとモチベーションが下がる。											富を築くこと、利益を上げることを好む。仕事が売上に結び付かないとやる気を失う。	24
シナジー		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	周囲との関わりをあまり求めない。											人と会うこと、チーム一丸となって働くこと、周囲を手助けすることにやりがいを感じる。	24
2	評価されたいという思いが人より弱い。褒められたり祝われたりすることが強い動機づけとならない。											良い仕事をしたことを知ってもらい、成果を周囲に認めてもらうことを好む。周りに支持されないとモチベーションが下がる。	24
4	道徳上・倫理上の問題や仕事の質にこだわらない。											事業が健全であることを求める。倫理規準を曲げるように指示されるとモチベーションが下がる。	28
2	何らかのリスクがあってもあまり心配しない。不便なことがあっても気にしない。											仕事や地位に安定を求める。不快な状況をたやすく受け入れない。	24
2	新しい学びや自己啓発の機会によってやる気になることはない。											能力を伸ばしたり新しいスキルを習得したりできる仕事でモチベーションが上がる。	24
内的要因		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	仕事内容の面白みや変化に富むことにあまり心を動かされない。											刺激があったり、変化に富んでいたり、創造的であったりする仕事を重んじる。平凡な業務が多すぎるとモチベーションが下がる。	24
7	仕事の体制や仕組みがはっきりしているとモチベーションが上がる。曖昧さに耐えられない。											型にはめられることのない流動的な環境を好む。曖昧さにかなり寛容。	24
2	上司の指示・指導に素直に従う。											自主的に動くことを求め、自分でやり方を考える。細かく管理されるとモチベーションが下がる。	24
外的要因		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	仕事を金銭的な利益に結び付けることに関心がない。											成功に給料や手当で、賞与を結び付ける。報酬が不公平または不十分だと感じるとモチベーションが下がる。	24
2	昇進したいという気持ち弱い。昇進する見込みがあるかどうかは重要でない。											キャリアアップと公正な昇進によってモチベーションが上がる。昇進が遅いとモチベーションが下がる。	24
2	階級や立場を比較的気にしない。地位を象徴するようなものは重要でない。											地位や立場を気にする。周囲から敬意を払われないとモチベーションが下がる。	24
												MQM5 UKE UK General Population 2000	

業務の特性がSample Candidate 様のモチベーションに及ぼすと考えられる影響：

		モチベーション が大いに下がる	モチベーション が下がる	モチベーション に影響しない	モチベーション が上がる	モチベーション が大いに上がる
エナジー&ダイナミズム	プレッシャー下で働かなければならないこと、限られた時間の中でいくつもの要求に対処すること	活力				
	難題を克服すること、目標を達成しなければならないこと、能力一杯まで働くこと	達成				
	競争的な環境で働くこと	競争				
	仕事で失敗する恐れがあること、周囲からの批判やマイナス評価にさらされること	失敗の恐怖				
	権限を行使する機会があること、責任を負うこと、周囲に影響を与える立場にあること	権限				
	「通常の」勤務時間を超えて関与することが求められる仕事	没頭				
	商売や利益を重視する仕事	利潤				
シナジー	仕事中に他の人と関わる機会があること	帰属				
	成果を褒められたり目に見える形で評価されたりすること	認知				
	理想を掲げ高い倫理規準や品質基準に従うこと	自主基準				
	快適な勤務条件や雇用保障などの職場環境や状況	快適と安定				
	研修や講座に参加し新しいスキルを身につける機会があること	成長				
内的要因	変化に富み、興味を持つことができ、刺激がある仕事	興味				
	組織化されていない流動的な環境で柔軟に業務を行うこと	柔軟性				
	自分の判断で仕事を取り仕切る自由があること	自主性				
外的要因	金銭的報酬が高いこと、給料や賞与が成果と明確につながっていること	物的報酬				
	昇進の機会があること	昇進				
	立場や地位が目に見える形で示されること	ステータス				
		モチベーション が大いに下がる	モチベーション が下がる	モチベーション に影響しない	モチベーション が上がる	モチベーション が大いに上がる

評価方法

このプロファイルは、CandidateSample様の以下のデータを基に作成されました。

質問紙/能力テスト	比較グループ
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5 UKE UK General Population 2000

個人の詳細結果

氏名	CandidateSample様
対象者のデータ	E1 = 6, E2 = 2, E3 = 8, E4 = 7, E5 = 5, E6 = 8, E7 = 4, S1 = 3, S2 = 2, S3 = 4, S4 = 2, S5 = 2, I1 = 2, I2 = 7, I3 = 2, X1 = 2, X2 = 2, X3 = 2
レポート	MQプロファイル v2.0 ^{RE}

レポートについて

本レポートは、SHLオンラインアセスメントシステムを使用して出力され、Motivation Questionnaire™ (MQ) の情報を基に作成されています。この質問紙の利用は、質問紙の利用方法や解釈のトレーニングを受講した方のみに限られます。

本レポートは、受検者によって回答された質問紙の結果から出力されています。データの解釈においては、自己認識であるということを考慮する必要があります。

本レポートはシステムによって出力されていますが、ユーザーの希望などにより、出力後、レポートの内容を修正、追加など、カスタマイズすることができます。

したがって、SHL Global Management Limited とその関連会社は、このレポートの内容が、カスタマイズされたものか否かを保証しかねます。また、レポートを使用した結果についての一切の責任を負いかねます。

www.shl.com

© 2018 SHL および/またはその関連会社。無断転用禁止。SHLとOPQは、英国および諸外国における登録商標です。

本レポートは、SHL社が当社の顧客のために作成したものであり、SHLの知的財産として登録されています。SHL Global Management Limitedの書面による許可なしに、当社ツールの一部またはすべてをデータベースなどに保存したり、システムから情報を引き出したり、または複製や転記をすることはできません。