

ProfileXT[®]の理解を深める

質問事例集

Q: 個人グラフレポートに記載されている各指標のスコアにおけるアルゴリズムが知りたいのですが、1と10両方を同等に持っている人は、相殺されて5ないしは6になるのでしょうか。それとも相殺という認識ではないアルゴリズムがあるのでしょうか。

A: 回答の仕組みとしては、たとえば、「エネルギー」の指標を測定するための設問に対して、「はい」、「いいえ」の強制選択となります。「エネルギー」に関する設問のうち、10寄りの特性に関する設問に「いいえ」を選べば1に、「はい」を選べば10にスコアリングされる仕組みです。

1寄り、10寄りの回答のバランスがほぼ同数ならば、5や6にスコアリングされます。5や6は相殺ではなく、それぞれの特性を半分ずつ有しているという強みとなります。

ちなみに、じっくりタスクに取り組む1寄りの特性と、マルチタスクに取り組む10寄りの特性を、状況に応じてコントロールできる特性が、5や6のスコアの表す強みとなります。

Q: 以下の個人グラフのように、「社交性」2、「協調性」3でありながら、「仕事への興味」の2番目に「人的サービス」がランクインされています。何故なのでしょう。 「仕事への興味」の結果に結び付くアルゴリズムは、「行動特性」とは関係がないのでしょうか。ならば、どのようなアルゴリズムでこのような結果になっているのでしょうか。



A: 「思考スタイル」、「行動特性」、「仕事への興味」はそれぞれ独立した異なる指標であり、お互いが結びつくようなアルゴリズムではございません。それぞれ違うものを測定しているため、いかなるスコアのパターンも出得るということとなります。

たとえば、「行動特性」の「社交性」は、人と接点を持つことへの心地よさの尺度で、「協調性」は、他者との調和に関する心地よさの尺度です。「仕事への興味」の「人的サービス」は、人を支援したい、人のためになることをしたいという興味があるかの度合いということになります。

つまりこの方は、他者と接点を持たずに一人で働くことや、周囲に迎合せずに自分自身を貫くことを心地よく感じる一方で、人を支援し、人のためになることを行うことに興味関心を持っているということになります。つまり、人と接点を持たず、人に合わせずとも、人のために何かをしたいと思っている人物ということなのです。

<参考>

「思考スタイル」・「行動特性」：順位選択型（ノーマティブ）…標準としてノーミンググループを使用し、質問項目に対して「はい・いいえ」などで答えさせる形式

「仕事への興味」：自由選択型（イプサティブ）…いくつかの質問項目の中から「最も自分にあてはまる、もしくはあてはまらない項目」を選ばせる形式

Q:「判断の客観性」1の人がいたのですが、1であるメリットはなんでしょうか？とお客様に聞かれました。「直感で考えるので早い」と一概に言えますか？また、「プロセスにこだわらないのでイノベティブな発想ができる」とも言えるでしょうか？クリエイティブな職業は、ここが左寄りだったりしますか？

A:アーティスティックでクリエイティブな仕事はパフォーマンスモデルでも「判断の客観性」が左寄りにスコアされる傾向があります。また、左寄りの人は、下記のようなことが言えるでしょう。

- ・右寄りの人が情報が揃っても決められないことがある一方、左寄りの人は、情報がなくても迷いなく決められる。
- ・左寄りの人の感覚による決断が、創造的な結果を導くこともある。

Q:パフォーマンスモデル比較レポートを見ていると「協調性」のところに、個人目標への達成意欲が弱いかのように「個人目標」という言葉がでてきますが、「協調性」が右に寄っているとチームへの意識が強く個人のことを後回しにするといったことでしょうか？

A: はい、その通りです。周囲の意見や、まわりとの調和を重視するがあまり、自分自身の目標や自我を封じ込めてしまうことがあります。

Q:同じスコアにもかかわらず、コメントが異なる理由は何でしょうか？他のスコアとの兼ね合いですか？しかし、これまでの経緯から、スコアに対するコメントは独立していると認識しています。実際の「パフォーマンスモデル比較レポート」に示されたコメントを下記に記載いたします。

◆協調性

Aさん 協調性 8

対人関係の対立を避けるために、すぐに人に合わせます。

Bさん 協調性 8

彼は打ち解けて前向きでゆったりした雰囲気職場環境に、強く動機づけられます。

◆独立性

Cさん 独立性 3

彼は定期的な監督指導を望んでいます。

Dさん 独立性 3

Dさんは「やることリスト」を含め、仕事の段取りについて具体的な計画を作りたいのでそのための系統的で計画的なアプローチが提供されることを好みます。

◆組織従順性

Eさん 組織従順性 6

Eさんは、友好的かつ協調的で極めて管理しやすいはずです。

Fさん 組織従順性 6

Fさんは、組織の制約や制限に対して、前向きに対応する姿勢を示します。

A：一つの指標でも、複数の異なるコメントが出てくるのは、他のスコアとの関係性で表現が変わるように設計されているためです。PXTにおいて同じスコアで異なるコメントが出ることはよくあり、個々のスコアバランスによりコメントがパーソナライズされています。

Q：「エネルギー」が右寄りだと思っていた人が実は左寄りのスコアがでた場合、相手に気づきをあたえることのできた説明事例を教えてください。

A：説明よりも、下記のような問いを投げかけます。

「複数の仕事をこなす多忙の中で、なおも新しいことに手を出したいと意欲を持ちますか？」

「休日など日常生活の中でも、常にたくさんのタスクを抱えていないと落ち着かないほうですか？」

「マルチタスクが求められる環境にどのくらいの期間身を置いていますか？（環境により熟練している可能性を聞く）」などです。

また、その人の「決断性」のスコアをご確認ください。「決断性」が右寄りの人が、「エネルギー」が右寄りだと思いがちがあります。その場合は、その二つの違いを整理してあげる必要があります。

「エネルギー」は、仕事のペースにおいて、意欲的にいろいろなことに手を出したいかどうか。「決断性」は、ものごとの決断のスピードにおいて、すぐに物事を決めたいかどうかを測定する指標です。

Q:お客様にて、「大人になれば変わりにくい資質をはかる」と説明したところ、最近の若い人は、大人になってからも資質は変わると言われているので、若手であれば、何年か後に再度アセスメントしたほうがよいらうと言われました。この点に関し、御社の見解はいかがでしょうか？

A:それは氷山の上で経験を身に付け熟練することで、あたかも自分が変わったようにとらえているという風にも受け取れます。

スコアが変化するという可能性を全くは否定しておりませんが、1 から 10 へといった大きな変化は基本的にはないとお伝えしております。積極的に推奨しているわけではございませんが、もし再度アセスメントをお受けになりたいようであればそうしていただくのが良いかと存じます。

Q:「態度」のスコアが右寄りの人は「見通しが甘い」とも言えますか？たとえば、「修正した後に見直ししないで提出したら、また間違っていた」ということもありがちと言えますか？

A:中には見通しが甘い人もいます。「判断の客観性」と組み合わせてみていくのも良いかもしれません。そういう楽観的な自分を知っていて失敗を重ねる中で、リスクを見ようとするという視点を意識的に持っている人も存在します。

Q:スコアについて、1 から 10 までの解釈のしかたの基準があると思いますが、何か資料はありますか？5 は 1 に近い中間、6 は 10 に近い中間ですが、4 と 5 の違いは？フィードバックでは点数に関する争論にならないようにすべきだと思いますが、そのポイントは何でしょうか？

A:基本的には標準偏差の正規分布表に出ているパーセンテージそのままを伝えます。つまり平たく言えば「程度の違い」です。1-3、8-10 は 16%しか出ない強い特性。4-7 が 70%と中間だが、特に 5 と 6 は中央に最も近いので、両方の特性を半分ずつ兼ね備えているスコアであると伝えています。

Q:「社交性」の解釈について、グループとのつながりを望む欲求と関わりとありますが、ある方は「1」となりました。1 人での仕事を好むという解釈に本人は納得していませんでした。我々の印象では、その方が「1」でも、まあそうかなという印象を受けますが、本人は誰かと一緒に仕事をするのが好きだといっています。本人の自己理解を深めるためには、どのようなフィードバックをする適切でしょうか？

A:「社交性」が右寄りの人は、人とつながりを持つという状況を、自ら積極的に作り出したがりです。私がお会いした印象では、非常に控えめな方ですが、他者との調和を重んじる方のように感じました。

スコアが「1」ということは、確実にご自身で左寄りの特性が「より自分のことを示している」と回答しています。ご本人は積極的に人との接点をゼロから作りたくと、自ら働きかけたいとお考えでしょうか？

仲間がいて心強いということは、例えば「協調性」が右寄り、「組織従順性」が右寄り、「人的サービス」の興味があるなど、ほかのことが要因である可能性も考えられます。

Q:結果の根拠について質問です。314 問への回答結果がレポートに反映されていると思いますが、6つの指標が各設問のどこに反映されているかを示す資料はありますか？最初の選択は「行動特性」、計算や言葉のテストは「思考スタイル」、最後のセクションは「仕事への興味」かなと推測できますが。

顧客によってはアセスメントの結果そのものより、どうやって結果が導きだされるか、その原理に強い関心をもち、そこに納得しないと導入しない方もいらっしゃいますので、理論武装としてこちらも基本的なことは把握しておきたいです。

A:リソースセンターの商品マニュアルに PXT 設問サンプルがあります。ご想像のとおり、パート 1:「行動特性」 パート 2:「仕事への興味」 パート 3以降:「思考スタイル」となります。

また、スコアが導き出されるロジックに関してご説明しますと、行動特性は「はい・いいえ」で回答する設問形式で、母集団の中での相対的なスコアが出ます。

「仕事への興味」は 4 段階で 6 つの興味の自分の中でも優先度を測定しています。回答結果から、1~6 位までのランク付けがされており、3 位までがレポートに現れる仕掛けです。

思考スタイルは、純粋に正解か不正解かでスコアが決まります。