



激励因子

动机风格的评估

报告:SampleReport

日期:2022/11/7



DISC TALENT
Knowing Your TALENTs
Change Everthing

目录

关于这个报告.....	3
动机的七个维度.....	3
近距离观察维度.....	4
动机总结.....	5
动机细节.....	6
动机词汇矩阵.....	7
您的审美导向.....	8
您的实用导向.....	9
您的个人导向.....	10
您的权力导向.....	11
您的社会导向.....	12
您的传统导向.....	13
您的理论导向.....	14
激励因子适应性.....	15
应用指南.....	16
行动计划.....	17
那么现在怎么办?	18

为什么独立测试评估的准确性很重要?



最近的一项审查显示，当今可用的绝大多数评估都没有研究和报告以确认其准确性。在声称报告的少数人中，绝大多数是私下进行的；通常由评估提供者本身，而不是客观且具有科学资格的第三方。然而，我们在这个不受监管的行业中以身作则。我们是如何做到这一点的？通过将我们的评估提交给客观、独立进行的一系列测试：构建有效性、可靠性和不同的影响 - 全部由合格的科学权威（评估标准协会）进行。我们的目标？通过制作行业最准确和受类别保护的评估，确保我们用户的信任和信心。请翻到本报告的最后一页，了解有关此主题的更多信息，以及我们为确此评估的科学准确性而采取的措施。

关于这个报告

研究表明，最成功的人具有自我意识的共同特征。他们能够更快地识别出能让他们更成功的情况。因此，他们更容易找到实现与他们的动机产生共鸣和一致的目标的方法。那些更了解自己的自然动机的人更有可能以正确的理由追求正确的机会，并获得他们想要的结果。

动机有助于影响行为和行动。要取得卓越的表现，确保你的动机能够被你做的事情所满足，这些事情能激发你的激情，减少疲劳，激励你，这是至关重要的。

激励因子评估是 Eduard Spranger 博士和 Gordon Allport 博士联合研究的结果，他们研究的是什么驱动和激励一个人。在这两位研究人员之间发现的价值维度确定了驱动个人以独特方式利用其才能的原因。这些页面将帮助你理解你的动机和驱动因素，提供一个清晰的课程，如何通过更好地实现你对工作的热情和你的行为来最大化你的表现。

动机指数的要素

这个动机指数对市场来说是独一无二的，因为它考察了动机的七个独立而独特的方面。大多数类似的工具只考察动机的六个维度，将个人主义和权力合并为一个维度。这一评估仍然忠实于该领域两位最重要的研究人员的原始工作和模型，因此向您提供了一个概要，真正帮助您了解您自己独特的驱动因素。

本报告测量的动机七个维度是：

-  唯美 - 对平衡、和谐和形式的追求。
-  实用 - 对投资回报的追求。
-  个人 - 追求独立和独特的身份脱颖而出。
-  权力 - 驱动力处于控制之中或具有影响力。
-  社会 - 以自我牺牲为代价并帮助他人的动力。
-  传统 - 建立秩序、程序和结构的动力。
-  理论 - 促进知识，学习和理解的动力。

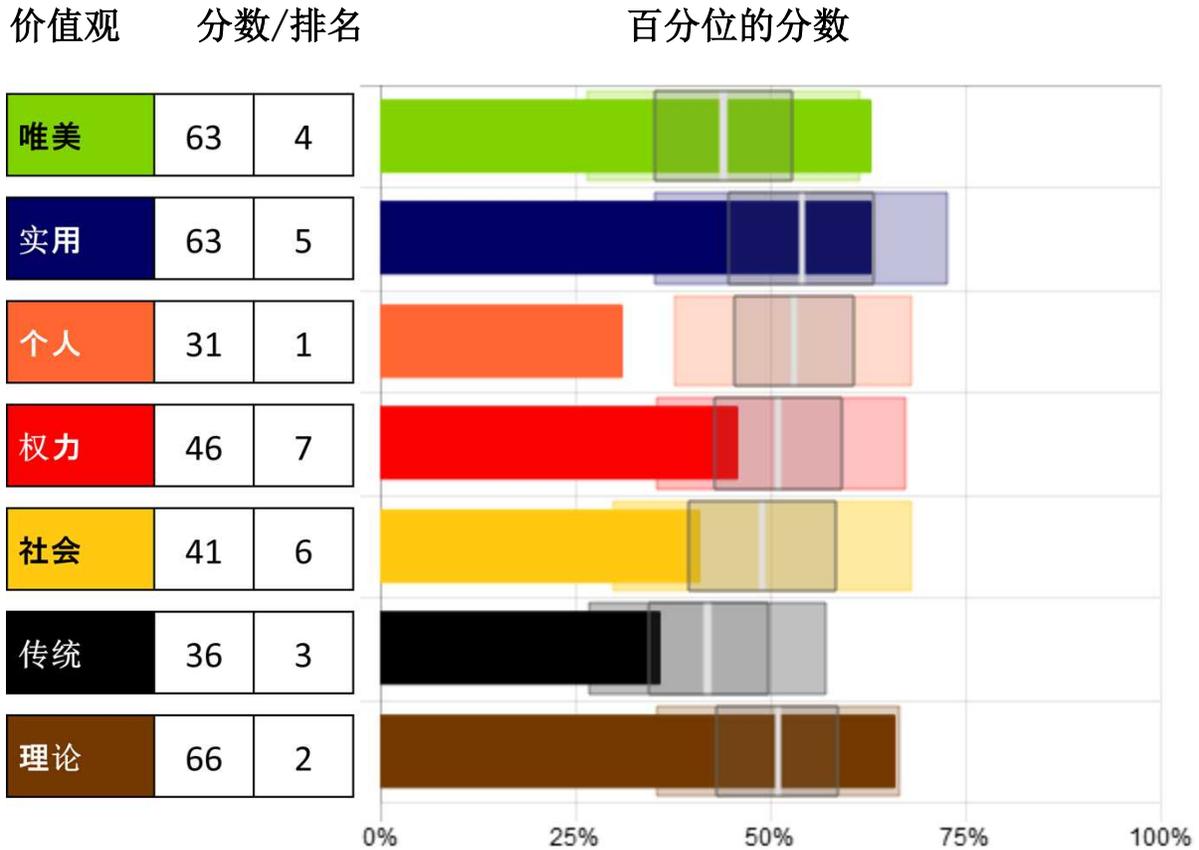
仔细观察七个激励因子维度的得分

下面的每个描述符揭示了您对塑造行为的偏好，并指出了激励您的因素。

激励因子	低的分数 精力充沛的……	高的分数 精力充沛的……
唯美	有基础的 务实而切实的方法可以带来具体而可靠的结果。	反常的 在您和您自己周围的世界之间实现平衡与和谐。
实用	满意的 竞争较少的方法和更满意您已经拥有的。	自我掌握 自我利益，经济利益，以及现实世界的回报。
个人	安全 不要成为众人瞩目的焦点，不要把想法留给自己，也不太可能自我宣传。	不受限制的 表达您的自主权和不受他人思想和协议约束的自由。
权力	顺从的 支持他人的想法和不太专心拥有自己的个人空间的方法。	盛气凌人 指导和控制人、环境和个人空间。
社会	自我关注 关注个人的需求，对他人的举动采取更加怀疑的态度。	推行 以个人为代价帮助和消除他人的痛苦。
传统	定义 保持独立而不是依赖他人的限制性观念。	黑 & 白 为自己和他人建立常规，顺序并设置界限。
理论	无兴趣 一种更轻视收集新信息和发现的观点，而更多地依赖于您的自然本能和过去的经验来寻找答案。	博学的 通过活动以了解您认为重要而真实的一切。



Sample 的动机总结



1. 每个激励因素的浅色阴影区域突出了大多数人的得分。这意味着，如果您选取一个正常的激励因素得分样本，并将这些分数从 1 - 100 进行排序，您可以预期，大多数分数将落在阴影区域内。这表明大多数人在维度上得分是高还是低。您是否也像大多数人一样被激励着？
2. 范数框(小框图)表示平均得分范围。此框内的分数表示与其他所有人相似的人的分数(因此，它被认为是正常的)。当您的分数落在标准框内时，那是情境性的;您始终对该维度的语句进行高和低的排序。
3. 箱形图中心的线表示中位数得分。就像道路的中间值一样，中间值将分数范围分成相等的两半。50%的分数在中线以上，50%的分数在中线以下。
4. 彩色条与您的分数 1-100 对齐。这些表明了激励因素对您的重要性。更高的数字意味着您始终认为激励因素更重要，而更低的数字意味着激励因素始终被认为不那么重要。该数字还显示了非常低、低、平均、高和非常高的位置。在每一组中得分的人都有共同的特征和描述(即得分很低的人会彼此分享共同的价值观)。
5. 您的排名显示了激励因素对您的行为和决定的影响程度，排序顺序为 1-7。请记住，一些激励因素与其他激励因素之间存在着联系，而这些联系又加强了它们的作用。

Sample 的激励因子详情



唯美- 非常高

您倾向于“另类”思考，并且可能会寻求个人成就感，创造性的选择和内心的平静，而不是现状。



实用- 平均

您将在满足自己的需求和获得更多需求之间取得平衡。



个人 - 非常低

您会欣赏别人提出的建议，并且可能会成为任何项目或团队的无名英雄。



权力- 平均

您可以调解所有可用的想法，而无需过多地控制结果。



社会 - 平均

您能够平衡自己的需求和团队中其他人的需求。



传统 - 平均

您了解结构，但如果结构不适合您，则不受其他想法的束缚。

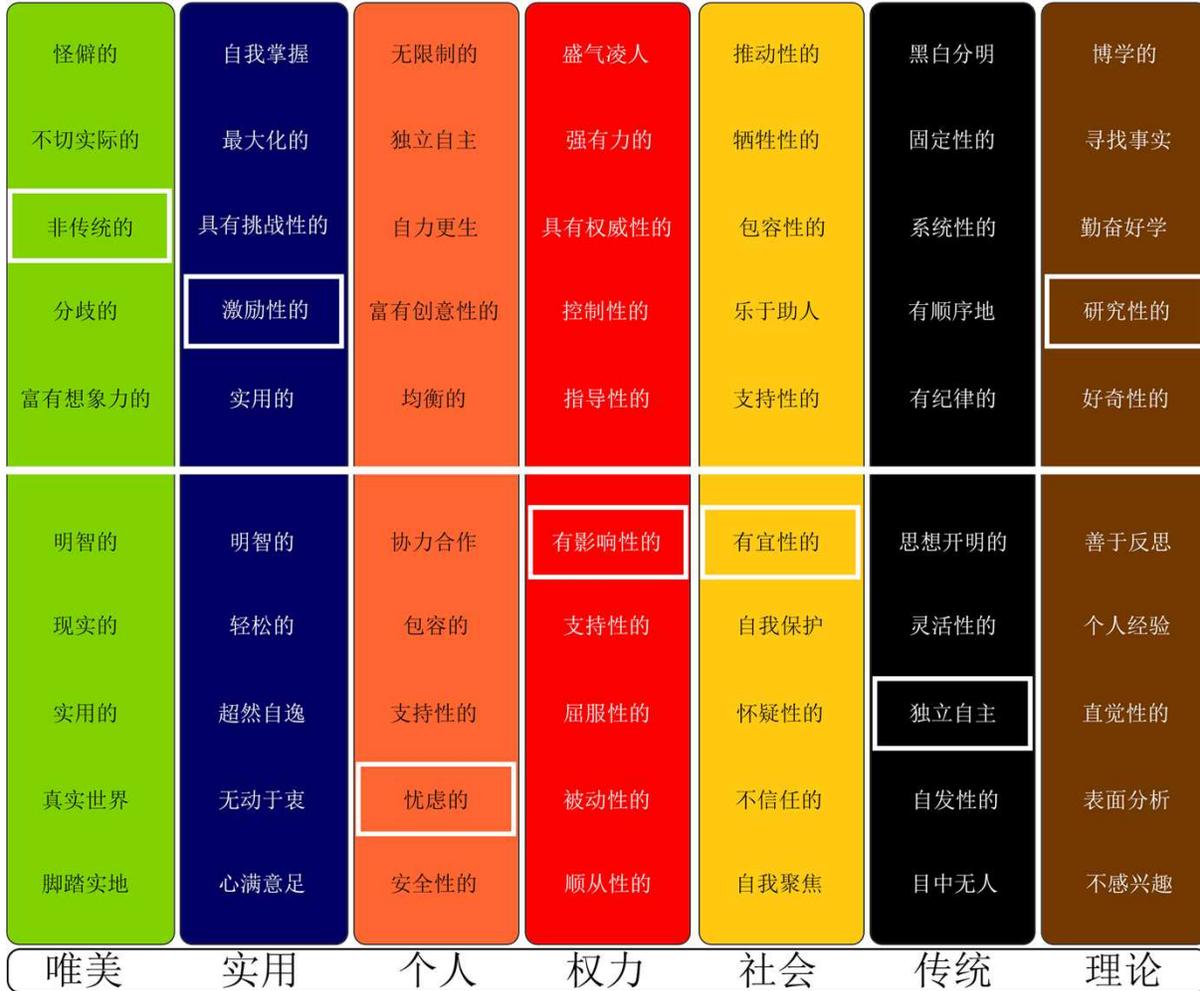


理论 - 高

您将学到完成工作所需的所有知识，然后再学习一些。

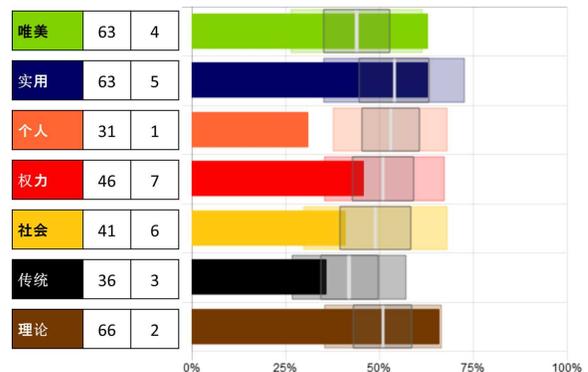
Sample 动机词汇矩阵

激励词汇矩阵将您的数字分数转换为每个维度的描述符，并突出显示每个单词相对于其他描述符。通过标记您的分数，您可以更好地识别、理解和描述您的动机取向。

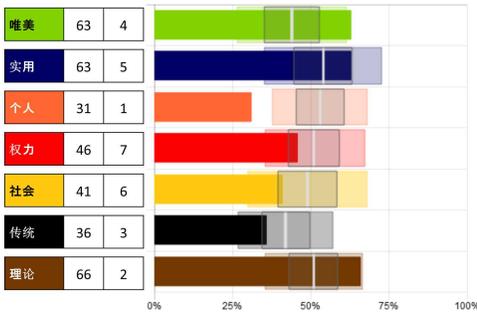


重要的细节:

- 激励因素的评分范围为 0-100，在矩阵边缘的小圆圈中显示：**0 是非常低的，100 是非常高的。**
- **阴影线**突出显示了基于人群的每种激励因素的中位数得分。
- 突出显示的激励符描述符代表你在每个激励符中的得分。
- 你的分数和排名 **不会被记录在矩阵上**。具体信息请参考图表。



您的唯美导向- 非常高



唯美导向：强烈的愿望和需要在我们周围的世界和我们自己（内在）之间达到平衡，同时在两者之间创造一个可持续的工作/生活平衡。富有创造力、想象力、艺术感、神秘感和表现力，这种风格可以重新定义或抵制现实世界应对当前挑战的方法。



通用资产：

- 您表现出非常强烈的渴望，以表达自己的才能和实现自己的梦想。
- 您将对周围的环境有高度的了解，他们需要“感觉”正确。
- 您可能不太在乎金钱和事物，但是会趋向于变得幸福和充实。
- 您可能更喜欢做你自己，并且可能对保护野生动植物，环境和未被发现的事物怀有浓厚的兴趣。



操纵直觉：

- 如果这不是您真正想要做的事情，则应考虑自己的道路并忠于自己。
- 您应该意识到做大多数事情需要花钱，但拥有它并不是一件坏事。
- 您应该意识到很少有人会像您一样的想法，并且您对生活的非常规方式可能对其他人看起来显得极端。
- 您应该真正为自己想要的东西而战，而不是为自己能得到的东西而妥协。



关键优势：

- 您将看到的事物与大多数事物截然不同，因为您的见解是直观的，例如看到棱镜中的彩虹。
- 您对他人的困境很敏感，并会与他们的内在渴望产生共鸣。
- 您可能会对机器以外的人员的感受和情感表现出很高的个人素质和职业素养。
- 金钱奖励可能不会使您感动，而是您正在寻求个人成就感和内心的平静。



成长机会

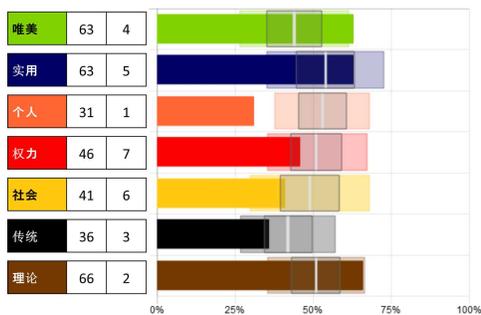
- 有时，您可能会变得过于不合规，并且可能会反抗已建立的系统和流程。
- 如果不加紧控制目标，您可能会失去创造性的直觉。
- 请记住，有些人不会“得到”您或理解您的替代想法是可以的。
- 与天马行空相比，脚踏实地可以使您受益。



学习途径：

- 您具有充当中介人的能力，并将人们的想象力与某些任务整合在一起。
- 您可以协助团队成员发挥他们的创造力。
- 为了增加人们的生活意义，您可以充当人们的天赋和才能以及可能有意义的工作需要他们之间扮演一个促进者的角色。
- 您不应该害怕看起来像社会的其他部分；这并不意味着您就是其中之一。

您的实用导向- 平均



实用导向: 从自身利益、经济收益和实现个人投资、个人资源和集中精力的实际回报中获得安全的动机。这种激励的首选方法是个人的和专业的，关注最终的结果。



通用资产:

- 您可以识别满意度高低的个人。
- 您的分数表明，在满足自己的需求和获得更多需求之间取得平衡。
- 您可能已经实现了自己的实质性经济目标。
- 您实事求是，脚踏实地，得到您认为您应得的。



操纵直觉:

- 您很舒服在为您提供服务与为他们提供的服务之间。
- 您将会用更平衡的方式给予和获得。
- 您很可能不会一心想赢得一切。
- 在激励方面，您不是极端主义者。



关键优势:

- 您不是极端主义者，因此，会以稳定的力量获胜。
- 您可以平衡对财务收益持不同态度的人的需求和观点。
- 您可能的激励不仅仅是个人利益。
- 您可以很好地帮助他人完成他们的项目和计划，而不需要经历“得到你的”。



成长机会:

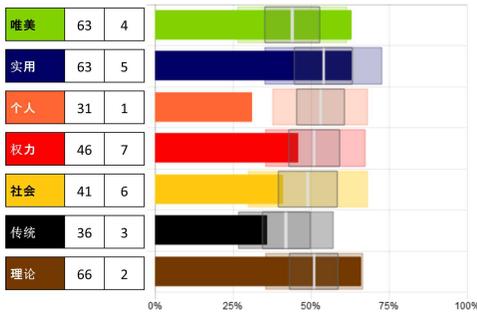
- 您可能需要改用其他工具才能获得他们想要的东西。
- 您应该考虑五年后的状况，以及您目前的道路是否可以带您到达那里。
- 有时您可能需要更多地了解时间限制。
- 您可能没有像你应该的那样专注于自己的未来。



学习途径:

- 有时候当团队成员缺乏动力时您需要放下脚步。
- 您会在合作和竞争之间有一定的灵活性。
- 您可以平衡和支持的方式参加培训和发展活动。
- 您应该与那些不太关心如何利用自己的最大利益的人一起工作。

您的个人导向- 非常低



个人导向： 需要被看作是自主的，独特的，独立的，并从人群中脱颖而出。这是一种社会独立的驱动力，除了被告知该做什么之外，还有机会自由表达个人意见。



通用资产：

- 您可能永远不会在重要问题上制造不必要的声音，并可能让自己被忽视。
- 您不太可能寻求轻松的角色，而要留下来并支持其他人。
- 因为您不会为自己的努力寻求关注，所以您可能会感到自己像个鬼，永远不会引起自己的注意。
- 您可能会支持他人，而很少关注于获得自己想要或需要的个人支持。



操纵直觉：

- 在团队环境中，你可能会躲起来，而不是茁壮成长，所以当人们不认可你的贡献时，不要气馁。
- 不要接受让您感到不舒服的领导角色。
- 您可能需要比您最初想象的得到更多的支持。
- 您将更喜欢成员得到同等认可的支持性环境。



关键优势：

- 您将能够提供尊重的想法给别人和他们有关的想法。
- 您可能会成为任何项目或团队努力的无名英雄。
- 没有人提请您的努力，但您可能会指出别人的努力。
- 当压力来临时，您可能会被视为支持者和宁静者。



成长机会：

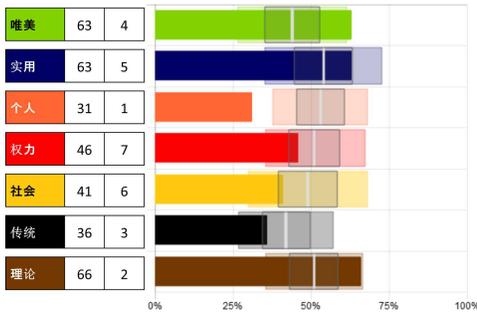
- 您可以满足于更少，而不是为您想要的而战。
- 您可能不愿考虑公开演讲或指导角色。
- 您可能不会公开分享您的观点，然后稍后感到遗憾的是，当热度停止时，您什么也没说。
- 说话时您可能不会发出声音，也可能听不到声音。



学习途径：

- 您可能会更自律而不是混乱。
- 您应该在没有人是主角的合作环境中工作。
- 您可能会更实际，而不那么创新。
- 您可能会喜欢小组活动。

您的权力导向- 平均



权力导向： 被视为领导者，同时对自己的环境和成功具有影响力和控制力。 竞争能力和控制力通常与在动机维度上得分较高的人相关。



通用资产：

- 在正常的团队运作中，您是一支稳定的力量，如有必要，您将发挥领导作用，但您不必这样做。
- 您可以根据当前情况进行合作和竞争。
- 您可能会与有能力的领导者一起工作，但可能会与那些似乎缺乏技能的领导人斗争。
- 您能够理解积极进取和消极的领导者。



操纵直觉：

- 当您意识到别人的解决方案更有意义时，您可以退后一步。
- 您可以提供意见，而无需推动自己的个人议程。
- 您不会一心想赢所有的东西。
- 在涉及人员的各种环境中，您是一支稳定的力量。



关键优势：

- 您可以调解所有可用的想法，而不是只专注于一个。
- 你很灵活自由流动而无须过多地成为第一。
- 您无需负责，但是在必要时愿意在您的专业领域内采取主动。
- 您可以根据所涉及的情况来领导和遵循。



成长机会：

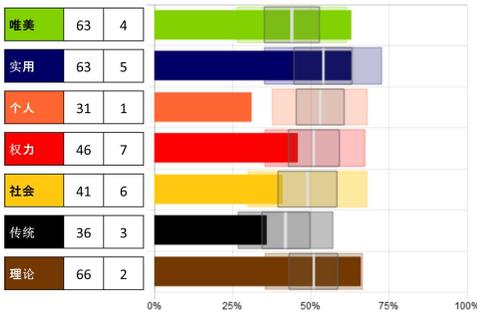
- 您可以担任或离开领导角色；请确保不必要如果您决定坐下来。
- 记住，当您需要指导和控制他人的时候，如果您不这样做，更强大、更独立的人就会掌权。
- 您可能需要拥有更多的资产，而不要退缩并等待其他人在某些权力斗争中取得控制权。
- 在某些情况下，您可能需要或多或少地控制局面，而不是保持中立。



学习途径：

- 当您参与团队动态时，您支持他人的能力会让你受益，而不是总要控制局面。
- 您可以成为培训和发展计划的包容性参与者和控制因素。
- 您可以参加面向团队的活动，也可以参加个性化和独立的学习活动。
- 您可能会表现得像一个中立的球员，而不是球队的老板。

您的社会导向- 平均



社会导向：以牺牲自己为代价来造福他人的需要或能量的表达。有时，在这方面是真诚的帮助别人，但并不总是这样。通常，这一维度的紧张程度与较低自我价值更相关。



通用资产：

- 您可以提供帮助，也可以保留。您可以区分实际需求和人们什么时候抱怨。
- 您可以清楚，合理地思考，并在对他人需求以及您自己的个人需求基础上进行思考做出平衡的判断。
- 您是给予者和接受者之间的稳定力量，没有极端观点。
- 您可以平等地理解穷人和富人，而无需对其中任何一个人做出苛刻的判断。



操纵直觉：

- 您务实地为需要帮助的人提供帮助。
- 您将在给予和接受之间保持平衡的判断力。
- 您可能会对那些给予太多的人感到不舒服。
- 在“帮助他人”范围的两内，您没有任何极端。



关键优势：

- 您知道什么时候帮助变成了长期成功的障碍。
- 您们既可以支持不公正，并让一些看似不公正的情况发生。。
- 您有一个平衡的观点，当帮助那些可能是诈骗系统的人。
- 您可以在必要时提出建议，并在吃饱之后说“不”。



成长机会：

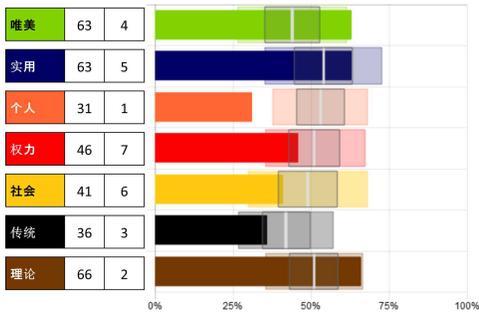
- 在某些情况下，您可能需要采取更多控制措施，而不是保持中立。
- 请记住，帮助他人成功可以带来切实的成果，可以带来至关重要的业务成果。
- 您可以担任或离开领导角色；请确保不必要如果您决定坐下来。
- 您应该尊重那些表现出自私自利的人，不要总把他们误认为是“自私的”。



学习途径：

- 您可以成为中立的参与者，并会支持其他人，而不必成为团队和议程的所有者。
- 您可以参加面向团队的活动，也可以参加个人主义的独立学习活动。
- 您很灵活，在培训和发展项目中知道什么时候说“不”，什么时候说“是”。
- 当您参与团队动态时，您支持他人的能力会让你受益，而不是总要控制局面。

您的传统导向- 平均



传统导向： 建立秩序、程序和结构的需要。这种动机是为了通过标准、规则和协议来促进黑白思维模式和处理问题和挑战的传统方法。



通用资产：

- 您可以挑战对您没有任何意义的规则。
- 您可以欣赏细节，但是可能不会依赖它们。
- 当涉及到规律性和对有效方法的依赖时，您没有极端。
- 当涉及到指令、协议和必须以某种方式做事时，您通常处于中间。



操纵直觉：

- 您可以在那些现状的人和准备进行变革的人之间进行调解。
- 您可以创建可接受的政策和程序，使大多数人都能接受。
- 必要时，您会将连续性和结构带到混乱的情况。
- 当意见不同，情绪高涨时，您可以带来稳定。



关键优势：

- 您了解逻辑顺序，但是可以在必要时移动内容。
- 您可以有判断力又有仁慈，这取决于情况。
- 只要您相信自己有更好的方法来完成特定任务，就可以挑战企业。
- 您并不是如此封闭，以至于看不到多维的事物。



成长机会

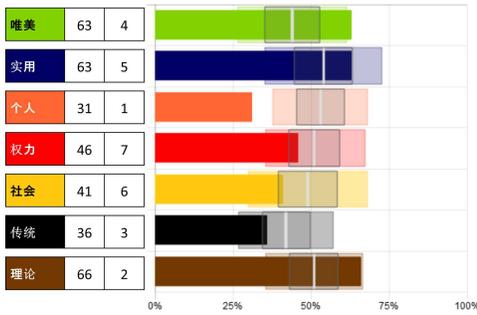
- 您可以从灵活一点中受益。
- 您可能会从更加独立中受益。
- 在面临挑战时，探索更多选项可能是一个好主意。
- 您可能需要承担更多的风险。



学习途径：

- 您可能会支持既定的原则。
- 只要没有极端，您就可以接受适用于各种新想法和创意解决方案。
- 您可能会支持那些已经被证明在与人打交道和培训时行之有效的项目。
- 您通常会选择已经被证实有效的方法。

您的理论导向 - 高



理论导向: 渴望发现、发现和恢复“真相”的欲望。这种为了获取知识而获取知识的需求是大脑“发痒”的结果。理性思考(额叶)、推理和解决问题对这个维度很重要。这都是关于“需要”知道为什么。



通用资产:

- 您可能不喜欢别人说“相信我”。
- 您将避免主观问题，并坚持可以衡量的内容。
- 您需要揭露、发现和恢复事情的真相。
- 您会被“知道”所吸引，而对“相信”感到不舒服。



操纵直觉:

- 作为终身学习者，您将继续寻找成长和理解的方式。
- 您偶然学到的东西可能比别人故意学到的要多。
- 您会更喜欢能发挥你专业知识的机会。
- 如果有学习活动，您一定会参与其中。



关键优势:

- 您将学到完成工作所需的所有知识，然后再学习一些。
- 您有能力学习和记住很多材料。
- 您有学习任何东西的能力。
- 您可能是一个积极的问题解决者。



成长机会:

- 您的紧迫感可能会动摇，这取决于您收集了多少信息。
- 您可能需要时间管理方面的帮助。
- 您应该更开放地接受别人的想法。
- 您可能会收集不必要的更多信息，因此在决策时会浪费时间。



学习途径:

- 在获取新信息时，您比一般学习者更专注。
- 您的学习活动需要结构化和概述。
- 您的学习和发展应与个人发展的持续战略联系在一起。
- 您的学习发展应与新的思想和观念联系起来。

激励因子的适应性

适应他人的动机偏好可能非常困难！有时候，动机不容易被察觉，或者可能被伪装成与动机不符的行为。理解他人动机的一种关键方法是关注他们重视的事物，他们的讲话方式以及他们在哪里花费时间和精力（或其他资源）。您看到什么推动了他们？您可以使用其中一些问题来指导您的发现；您可以问他们或只是观察。知道某人的动机后，您就可以以一种更有效的方式与他们互动。

唯美



- 对您来说美丽是什么？
- 发挥创意对您来说有多重要？
- 形式和美学是否更重要，或者功能更重要？
- 工作/生活平衡有多重要？
- 您是否发现自己更“天马行空”或更实用？

实用



- 赢对您来说有多重要？
- 什么是合理的投资回报？
- 您是否认为人们通常都有自己的日程安排，或者想从您这里得到什么？
- 您会考虑自己创业还是成为一名企业家？
- 当您面对一种情况时，您会首先考虑它会如何影响您，还是会如何影响他人？

个人



- 独立自主对您有多重要？
- 如果您今天可以做任何您想做的事，那会是什么？
- 您认为人们通常以与您相同的方式看待世界吗？
- 您如何看待团队合作和协作？
- “自由”对您意味着什么？

权力



- 您通常在小组中扮演什么角色？
- 掌权对您有多重要？
- 您将如何激励他人采取行动？
- 您想控制哪些事情？
- 您是否主动采取行动，还是在采取行动之前偏向于指导？

社会



- 你是否觉得说“不”很困难，或者觉得压力太大，工作太分散？
- 对他人的合理援助或帮助是多少？
- 你更有可能把钱给任何需要它的人，还是只给那些应该得到它的人？
- 你会为了别人的需要而牺牲自己的需要吗？
- 你是否觉得自己需要为他人做些有价值或值得被爱的事情？

传统



- 完成一件事情有正确的方法和错误的方法，还是有很多方法？
- 正确对您来说有多重要？
- 规章制度对您来说重要吗？
- 结构和过程对您有多重要？
- 当您解决问题时，您是更喜欢尝试和正确的方法，还是更灵活和开放的选择？

理论



- 理解项目/问题的所有观点和细节有多重要？
- 您认为自己是某个领域的专家吗？
- 您是愿意花时间学习和阅读，还是边走边学？
- 您喜欢学习新事物吗？
- 您认为什么是最重要的一——行动还是知识？

帮助您指南

1. 这份报告中的分数是对时间的简要描述。这些分数代表了您在完成调查时的偏好(欲望, 比如控制欲或控制力)。这些并不是您没有选择或能力去影响的终身动力。
2. 分数没有好坏之分, 但有后果。如果您不喜欢您为实现目标所付出的努力, 不喜欢您对待别人的方式, 也不喜欢别人对待您的方式, 您可以通过预期的行为和情绪来影响他们(使用 DISC)。
3. 关键是要了解您的动机偏好, 这样您就可以随情况而动, 鼓励您自己的意识、意图和成长。

什么有效?

- 决定你前进的努力程度和强度(能量)。
- 选择一个简单的行为来关注, 比如你思考一个问题需要多长时间, 或者你如何努力从别人那里得到你需要的东西。
- 让你更容易使用你现在的动机取向, 而不是寻找一个更大或更困难的动机元素。
- 对自己的动机取向有一个实际的了解是很重要的, 这样你就不会欺骗自己, 觉得自己缺乏动力。**我们都有动机**, 但我们可能缺乏“能量”(参见 DISC 图表)来获得我们想要的东西。

什么被证明是无效的?

- 不开始或不放弃。摆脱困境的方法不是通过夸大你的努力或完全停止努力而变得极端。试着做一件小事, 然后看看证据。
- 获取太多信息。信息可能有助于改变你的态度和意图, 但信息本身并不能很好地改变你的行为。行动是关键。
- 想要在某件事上做得更好很容易。坚持小的改变就是另一回事了。
- 避免追求“理想的激励活动或工作”。相反, 在这份报告中, 利用你的自然动机取向来提高你对重要工作/活动的追求。

小步骤，大结果计划

你只需要几个行为就可以取得进步了。

我目前在工作中哪些方面做得比较好?已经有哪些激励因子在起作用?

哪些激励因子不需要额外关注?

我目前正挣扎于哪些激励因子，需要额外的激励?

根据我对自己动机取向的理解，现在哪种类型的额外动机最适合我?

根据我对我的动机取向的理解，哪些类型的额外动机现在对我不起作用?



选择一种对您的动机取向有害的影响(循序渐进), 并从今天开始行动。然后, 练习和重复。

选择一个对您的动机导向有积极影响的因素(循序渐进), 并从今天开始行动。然后, 练习和重复

我们都有变得更好的动力, 但我们被困在了朝着我们想要的方向前进的过程中。我怎样才能使进步的过程变得更小更简单?列出最多三个(3)项。

那么现在怎么办?

这份报告包含了您的七个独立而独特的动机方面的信息。您有一个档案, 可以真正帮助您了解自己独特的动机和驱动因素, 在本报告的七个激励因素部分中, 每个部分都有许多建议, 特别是增长机会, 让您应用这些有价值的信息。

采取下一步行动, 在对您和您的成功最重要的具体激励因素部分进行改进。不要把这份报告放在架子上或文件里。把这份报告作为参考工具。书中包含了大量的信息, 并不意味着一次阅读就能消化。

(续自第二页)

如何保证评估的准确性?根据 APA 和 EEOC 制定的标准进行独立和合格的测试

“……我们为您在使激励机制可靠有效方面所做的努力而鼓掌……”——评估标准协会

评估行业的过去与现在

自 20 世纪中期以来,评估就一直在使用,最初由《财富》500 强公司(Fortune 500)使用,由高技能的博士计算,只有少数值得信赖的开发人员制作。随着 20 世纪 90 年代互联网的出现,生产、营销和销售评估的能力变得越来越容易,成本也越来越低。从那时起,它发展成为一种“全球手工业”,有数百个新的评估开发人员,产生数千种不同的评估。每个开发商声称其评估是科学精确的工具-出售,转售和使用的个人和各种组织;包括许多最大的机构,如财富 500 强,主要大学,世界各国政府,甚至军队。可怕的是,这个生产数百万人依赖的数据的“全球家庭手工业”完全不受监管,无法确保消费者收到他们被告知和出售的信息。没有任何要求、保障措施、法律或法规来确保消费者获得科学精确的仪器——甚至没有开发商和销售者声称的那样。

解决方案?由合格机构进行独立和可验证的测试

评估标准协会(ASI)为我们提供可验证的客观测试和报告,这些测试和报告符合[美国心理协会\(APA\)](#)和[平等就业机会委员会\(EEOC\)](#)制定的标准。这一系列测试是自愿的,也是可核实的透明的。我们的目标吗?确保评估对您和用户的专业价值和科学准确性。这些报告可随时索取,包括:

建构效度 (APA Standards)

建构效度是心理学中最核心的概念之一。它是一个测试测量它所宣称或声称要测量的东西的程度。研究人员通常通过将一个度量与一些其他度量相关联,并从相关性的模式论证该度量以理论上可预测的方式与这些变量相关联,从而建立该度量的构造效度。

外部数据的可靠性 (APA Standards)

心理学研究中的“信度”指的是测试或评估方法的一致性。在这种情况下,我们在一段时间内测量评估措施的可靠性或一致性。外部可靠性衡量的是评估方法在不同用途之间的变化程度。在这个分析中,我们从一个测试在一个时间的使用与另一个时间的比较来衡量可靠性。该比较使用的是一种被称为平均值比的平均方差测量。平均值比率衡量评估的外部一致性或时间一致性。

不同的影响 (EEOC Guidelines)

雇主经常使用考试和其他甄选程序来筛选求职者和晋升雇员。使用测试和其他甄选程序是确定哪些申请人或雇员最适合某项工作的一种非常有效的手段。然而,使用这些工具也可能违反平等就业机会委员会准则,如果它们不成比例地根据阶级、种族、性别或其他覆盖基础排斥受保护群体中的人。重要的是,法律确实允许筛选程序,根据工作相关要求选择最佳候选人。如果甄选程序因种族、肤色、宗教、性别或国籍而产生不同的影响,雇主必须证明甄选程序与工作有关,并符合业务需要。如果存在歧视,受到挑战的政策或实践应因此与成功执行工作所需的技能相关联。

发行日期:2020 年 1 月 1 日。更新日期:2025 年 1 月 1 日。

