

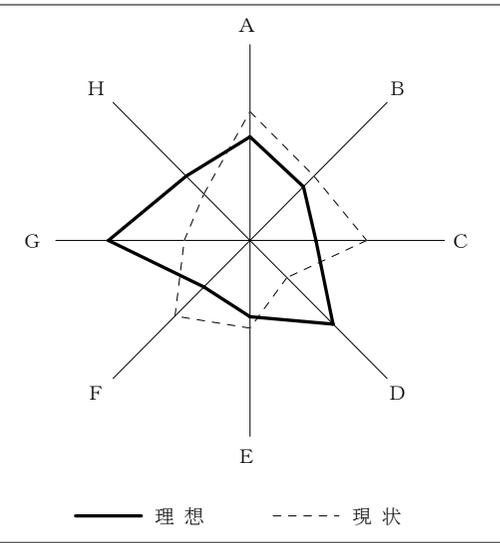
1 モチベーション

内 容		理想	現状	格差
A	専門志向 : 仕事そのものに関心が高く、専門的色彩が強い	53	66	-13
B	自己表現 : 自分なりの考えを提案し、職務に生かしていく	39	47	-8
C	自立志向 : 他人に頼ることなく一人で行動を起こしていく	34	60	-26
D	人間関係 : 仲間との関係を大切に、協調しながら取り組む	61	27	34
E	管理志向 : 的確な指示や命令を与え、組織を統制していく	39	45	-6
F	安定志向 : 変化を好まず安定した組織や生活保障を求める	34	55	-21
G	評価志向 : 周囲からの期待に応え、より高い評価を求める	73	34	39
H	公私充実 : 私生活を充実させることで仕事の意欲を高める	47	34	13

■モチベーションの特徴

モチベーションの第1位が「評価志向」、第2位が「人間関係」であり、逆に「安定志向」「自立志向」には関心がない。周囲から認められ、評価されることを理想と考える。期待されることによってさらに張り切り、熱心に取り組んでいく。それゆえ、自分よりも相手の都合を優先する傾向が見られ、ときには気に入られるために相手に迎合してしまうこともあるだろう。とはいうものの、社内評価の良し悪しにこだわるなければ、顧客優先、あるいはユーザーありきの考えに基づいて行動できるため、最終的には組織全体の利益向上への貢献が期待される。次に、安心できる人間関係もやる気の出る要因となるようだ。職場環境に気を配り、信頼関係を築こうとする。一方、雇用条件そのものには関心が低いほうである。現状にほぼ満足しており、それゆえ不満を感じる事がなく、経済面や生活の安定を意識していないといえそうだ。立場が大きく変わって不安定になると、キャリア保障に対する関心は高くなるかもしれない。とはいうものの、会社内での自分の立場や役割にあまり束縛を感じていないためか、思い切りのよい側面も見られ、前例のないことにも躊躇なく踏み込むことができそうだ。また、ひとりでの判断も好まないようだ。周囲やリーダーの意見を参考にグループの主旨に沿った行動をとる。

2 理想と現状の比較



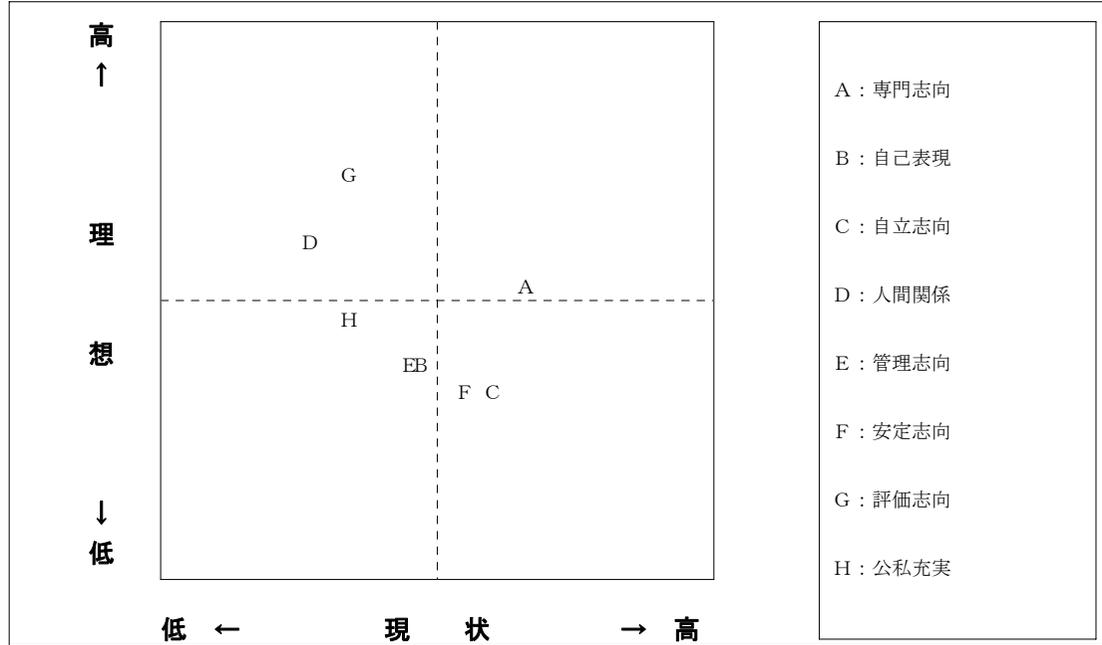
●理想と現状のギャップの大きいもの1

「評価志向」  
周囲から特別高い評価を受けているわけではないが、今後の活躍が期待され、本人もよりよい結果を出すように努力している。周囲から認められることを理想と考えるが、それゆえになかなか認められず落ち込んだり、気に入られるために躍起になってしまったりすることもある。現在の職務がそれほどの評価を期待できないのであれば、気持ちが乗らず、本人の能力ややる気の発揮を阻害してしまうこともあるだろう。

●理想と現状のギャップの大きいもの2

「人間関係」  
職務遂行上必要かどうかは別であるが、職場内のコミュニケーションが抜群によいというわけではないようだ。しかしこの状態に納得していないためか、もう少し互いの距離を近づけ、協力し合える関係にしたいと考えている。対人関係が良好なときは当たり前と思うが、多少でもいやなことがあると強く感じる。今は小さな不満を感じているだけかもしれないが、その積み重ねでやる気を阻害する要因が生じるかもしれない。

3 理想と現状のバランス

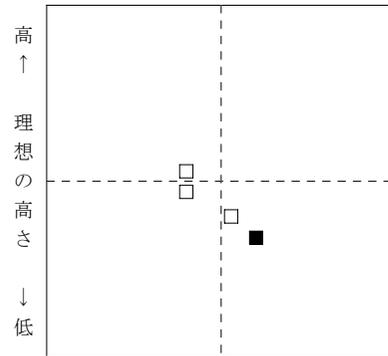


4 グラフの読み方

満足領域 (右上)	理想と現状が高い指数で一致し、バランスが取れた状態を示す。意欲が継続し、外部からの奨励や刺激がなくても、基本的に熱心さややる気が失われることはない。しかし個人の興味領域とされているため、普段はさほど認識していないこともあり、現状低下は不満となりやすい。数値が極端に高い場合は、理想と異なる職務内容や目標に興味を持っていないケースも考えられるので、注意すべきである。
不満領域 (左上)	理想は高いが現状は満たされていない領域で、環境にもよるが積極的な努力や意欲的な取り組みは期待できる。個人側と組織側の要求バランスの維持は非常に難しく、重要課題であるが、個人の理想だとしても職務内容の変更や配置転換への影響など、組織は個人の要求に即座に対応できるものではない。理想と現状が離れ過ぎると能力発揮のロスともなるので、現状の正確な理解と判断力を要する。
過剰領域 (右下)	理想でもなくそれほど重視していないが、現状は高指数という領域である。現実の職務として割り切り、意識していなければ問題は少ないが、縦軸の理想位置から下に向かうほど意思に反して期待され維持しているケースもあり、やらされている感や不安、ストレスを感じている可能性もある。さらなる負荷は避けたいが、強い違和感があるなら組織への提案や思考を変えるなど自らの工夫も必要となる。
無関心領域 (左下)	理想も現状も低いことをあらわす領域である。これら低下項目を補う他の人員がいて個人が期待されていないのであれば問題はないが、組織全体を見渡して自己の立場はどうなのかといった認識や判断は必要となる。個人的には特に気にしていない項目であり、外部からの刺激要素も意欲ややる気の向上にはなりにくいが、組織とのバランスを検討し、問題点があれば改善に向けて努力するべきである。

所属部署	役 職	氏 名
東京 総務課	課長	中野 努

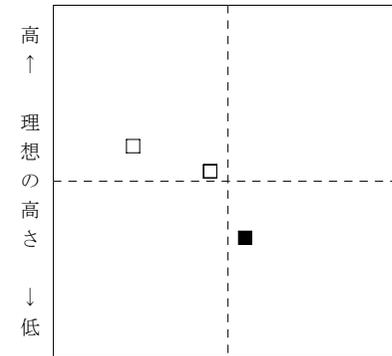
【自 立 志 向】



標本分布  
 ■：本人の位置  
 □：他人の位置

低 ← 現状のスタイル → 高

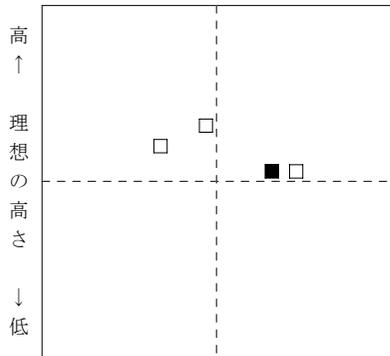
【安 定 志 向】



標本分布  
 ■：本人の位置  
 □：他人の位置

低 ← 現状のスタイル → 高

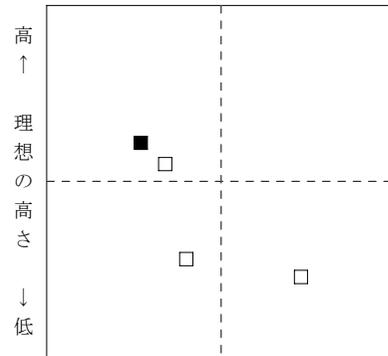
【専 門 志 向】



標本分布  
 ■：本人の位置  
 □：他人の位置

低 ← 現状のスタイル → 高

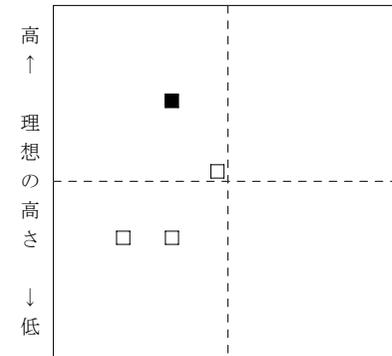
【人 間 関 係】



標本分布  
 ■：本人の位置  
 □：他人の位置

低 ← 現状のスタイル → 高

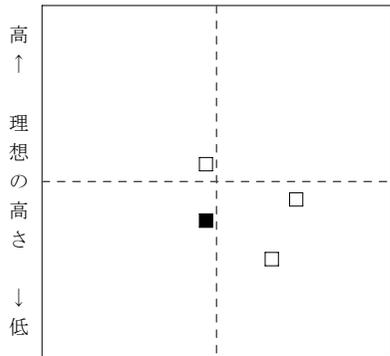
【評 価 志 向】



標本分布  
 ■：本人の位置  
 □：他人の位置

低 ← 現状のスタイル → 高

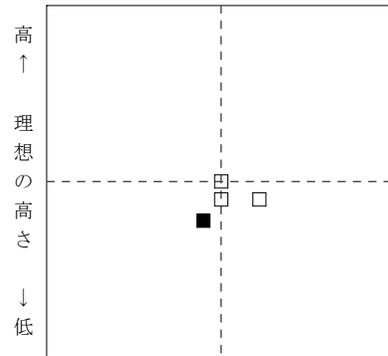
【自 己 表 現】



標本分布  
 ■：本人の位置  
 □：他人の位置

低 ← 現状のスタイル → 高

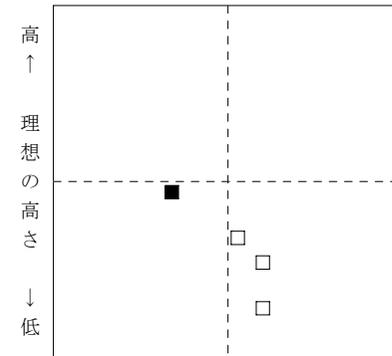
【管 理 志 向】



標本分布  
 ■：本人の位置  
 □：他人の位置

低 ← 現状のスタイル → 高

【公 私 充 実】



標本分布  
 ■：本人の位置  
 □：他人の位置

低 ← 現状のスタイル → 高