

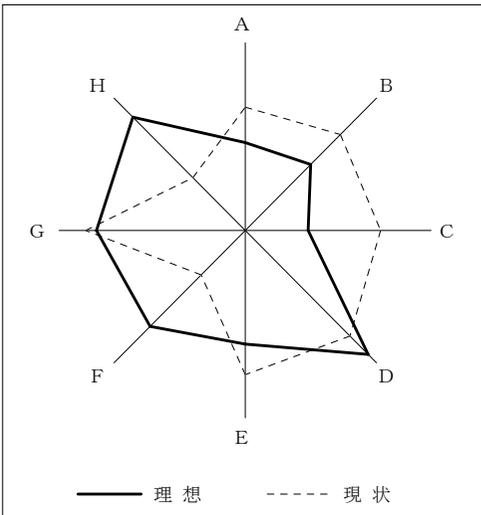
1 モチベーション

	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	47	66	-19
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	50	73	-23
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	73	-39
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	94	80	14
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	61	77	-16
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	73	34	39
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	80	86	-6
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	86	40	46

■モチベーションの特徴

モチベーションの第1位が「人間関係」、第2位が「公私充実」であり、逆に「自立志向」「専門志向」には関心がない。仲がよく、協力し合える関係を築くことが望ましいと考えている。居心地よく、信頼しあえる職場環境ががんばってはたらくためのバックボーンとなるようだ。ゆえに反目し合う同僚がいたり上司との関係がうまくいかなかったりすると、そのことが気にかかって仕事に影響を与えることもあるだろう。強く意見を押しつけることなく、一步引いて相手を受け入れるため、共同作業の場面ではグループの円滑油となることが期待できる。次に、プライベートを充実させることで仕事にも意欲的に取り組むほうである。公私のバランスを大切に。一方、自分で考えて次の方針を決めることには関心が低いほうである。ひとりで決断するのではなく、周囲の意見やリーダーの判断を聞きながら行動に移していく。そのため、難しい課題を任せられると、どう処理すべきか悩み、時間がかかってしまうこともあるだろう。が、最終的に決めた結論にそれほど固執するわけではなく、他のメンバーからの提案のほうがよければ転換するなど、集団としての方向性を誤ることは少ないだろう。また、専門知識を身につけ詳しくなりたいとも考えないようだ。担当にこだわらず、幅広くかかわろうとする。

2 理想と現状の比較



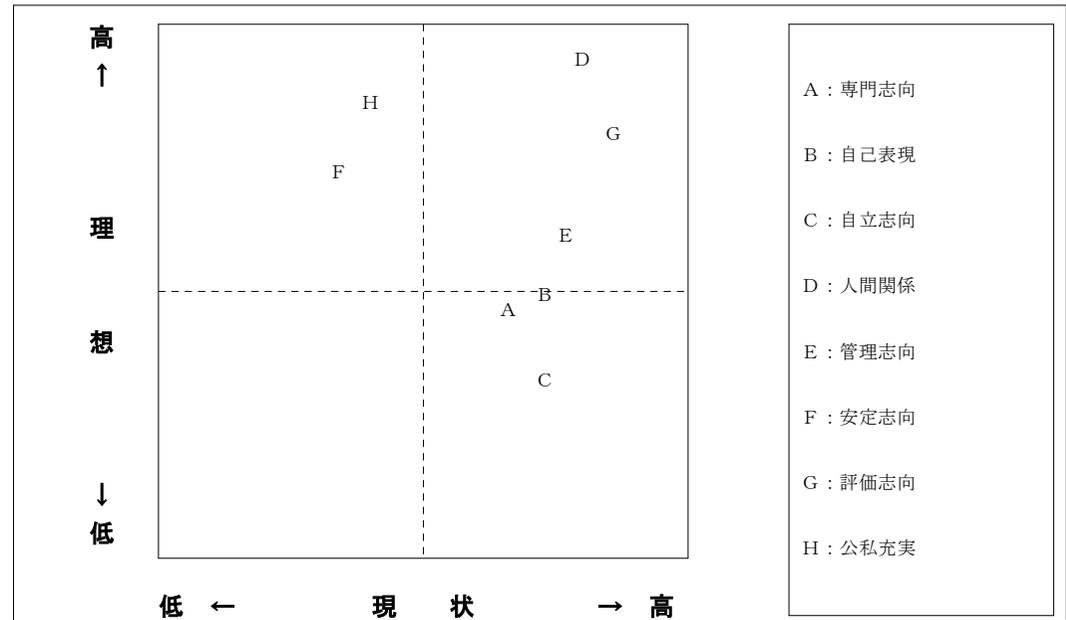
●理想と現状のギャップの大きいもの1

「公私充実」
特筆すべき趣味があるというわけではないが、私生活にある程度十分な時間を注ぐことができているようだ。本人にとって仕事に集中するためにはプライベートの充実も大切なことであり、その必要性を強く感じている。現在のところはうまくバランスがとれているようだが、何かひとつとつまづくと強く不満を感じることになりやすい。そうなったとき、仕事への集中力を欠き、本来ある能力ややる気を発揮することが難しくなる。

●理想と現状のギャップの大きいもの2

「自立志向」
いつでも他人からの助言を受け付けず、自分の考えを主張する立場を貫いているわけではないが、何事も自分ひとりで判断しなければならぬ職務についているようである。本人はそれほど自分の考えにこだわったり示したりしたいわけではないが、今の職務では常に決断力を試されることが多く、ときに負担を感じることもあるようだ。特に得意な業務にかかわるときには、ストレスとなっていることも考えられる。

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少ない。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、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
		サンプル

