

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強く、専門的色彩が強い	40	47	-7
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	83	86	-3
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	60	80	-20
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	72	80	-8
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	50	83	-33
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	14	12	2
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	34	66	-32
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	60	0	60

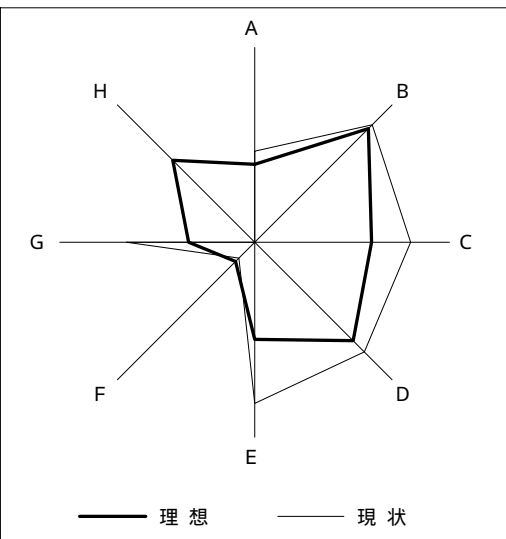
モチベーションの特徴

モチベーションの第1位が「自己表現」、第2位が「人間関係」であり、

逆に「安定志向」「評価志向」には関心がない。

自分は何をしたいのかを大切に、新しい企画を発表するような場面で、力を出したいと考える。発想力や創造性の発揮が理想で、発表の仕方にも工夫を凝らす。それゆえ、単純作業や毎回繰り返されるような事務作業などには興味が感じられず、職務上必要なことであっても意欲的になれないこともあるだろう。新商品や流行にも敏感で、新規プロジェクトや開発会議などでは、斬新なアイデアを出すなどの活躍が期待できそう。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ことがなく、経済面や生活の安定を意識していないといえそう。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。また、周囲の評価にも関心を払わないようである。相手にどう見られているか気にせず、自分のペースを保つ。

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」

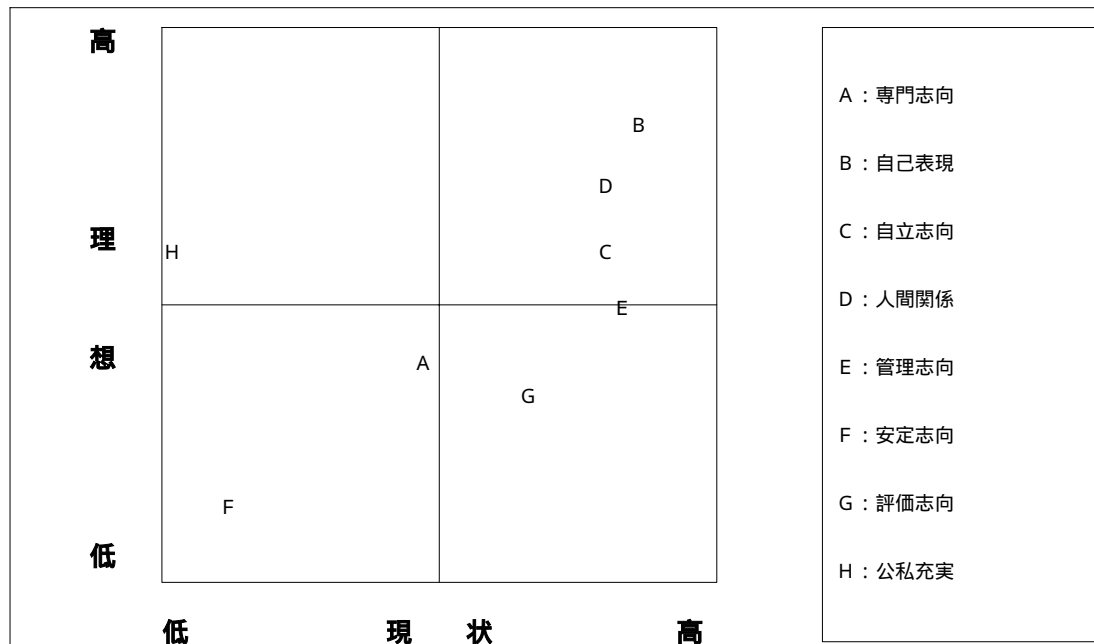
現在、個人的な趣味や家庭に時間を割くことはできないようだが、本人は私生活をもう少し大切にしたいほうで、バランスの悪さを感じていると思われる。潜在的な不満が蓄積されているようでもあり、今は自由な時間は仕事よりもプライベートに向けて使いたいたい。自分らしさを見失わないためには必要と言えそう。一日の時間割りを見直し、いま一度気持ちのよい過ごし方を考えてみると、日頃の不満も解消される。

理想と現状のギャップの大きいもの2

「管理志向」

グループを統率し、支配下に置くことを好んでいるわけではないが、現在はそうした立場にあり、リーダーとして周囲を引っ張ることが求められる職務についている。本人がそれほど今の立場にこだわっているわけではないが、望む以上に大きな権限を任せられることもあり、逃れたいと感じるときもあるだろう。ある程度の責任やプレッシャーはやりがいとして立ち向かうことができるだろうが、ときに負担になることもある。

3 理想と現状のバランス



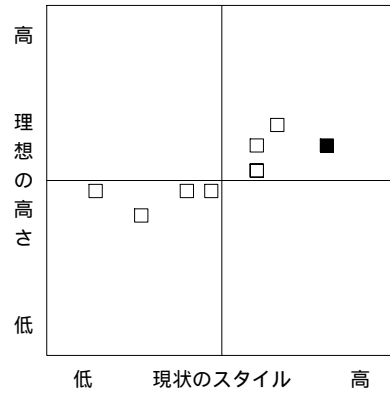
- A : 専門志向
- B : 自己表現
- C : 自立志向
- D : 人間関係
- E : 管理志向
- F : 安定志向
- G : 評価志向
- H : 公私充実

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。

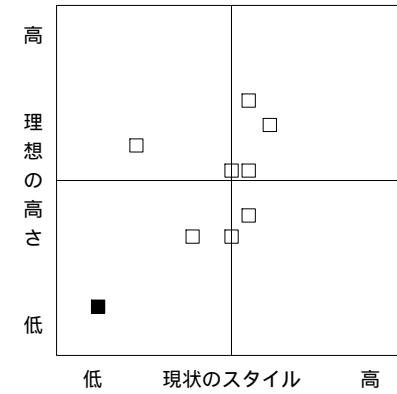
所属部署	役職	氏名
東京 総務課	課長	小村 雅夫

【自立志向】



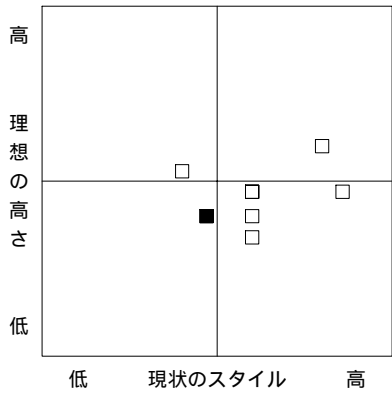
標本分布
 : 本人の位置
 : 他人の位置

【安定志向】



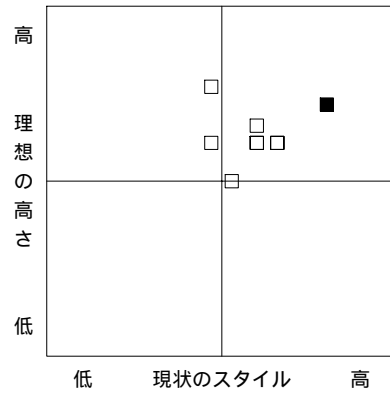
標本分布
 : 本人の位置
 : 他人の位置

【専門志向】



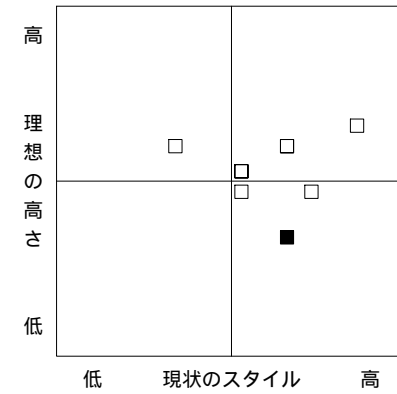
標本分布
 : 本人の位置
 : 他人の位置

【人間関係】



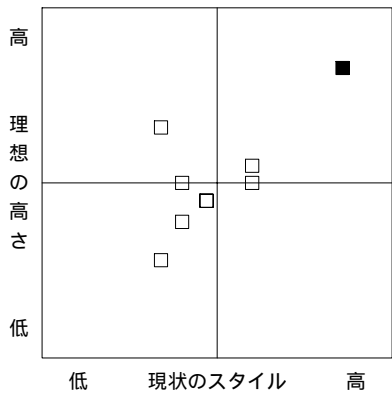
標本分布
 : 本人の位置
 : 他人の位置

【評価志向】



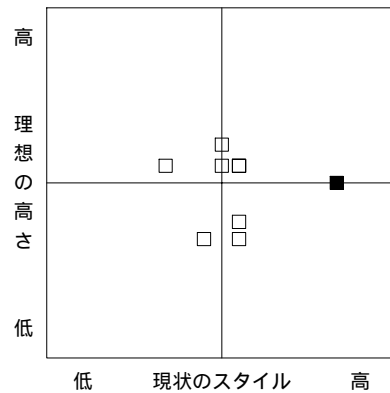
標本分布
 : 本人の位置
 : 他人の位置

【自己表現】



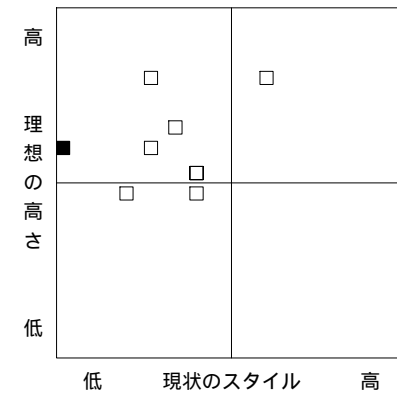
標本分布
 : 本人の位置
 : 他人の位置

【管理志向】



標本分布
 : 本人の位置
 : 他人の位置

【公私充実】



標本分布
 : 本人の位置
 : 他人の位置