

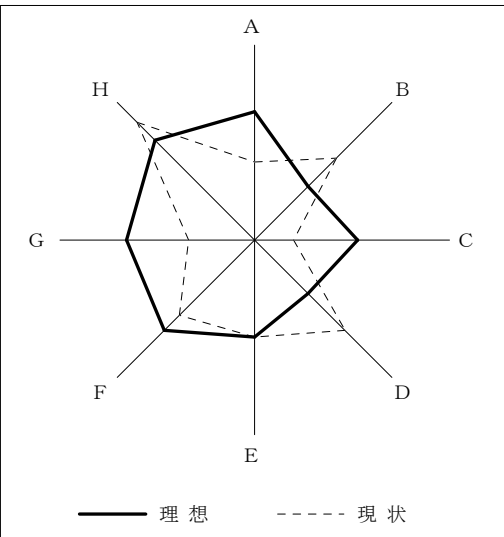
1 モチベーション

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	66	40	26
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	60	-21
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	53	20	33
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	39	66	-27
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	50	0
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	66	55	11
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	66	34	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	73	86	-13

■モチベーションの特徴

モチベーションの第1位が「公私充実」、第2位が「専門志向」であり、逆に「人間関係」「自己表現」には関心がない。  
 仕事を離れたプライベートな時間が充実していることを理想と考える。家庭や趣味などに力を注ぐが、そちらだけに偏らず仕事とのバランスのよい生活を求める。そのためささいなトラブルがプライベートで発生すると、それに気を取られ、仕事に対する集中力が欠けてしまうことも考えられる。だが、私生活に満足しているときは、趣味にかまけて仕事をないがしろにすることなく、それを糧にして意欲的に勤務に臨む姿勢が期待できる。次に、専門的な分野を追求することにもやる気を感じるほうである。第一人者を目指し、努力したいと考える。一方、職場の仲間であっても必要以上に親しくなりたいとは考えないようだ。密な関係は一種のわずらわしさであり、他人に頼らずに物事を片付けようとする。社内旅行やレクリエーションなどへの参加には消極的なほうでもあり、付き合いを強制されていやな思いをすることもあろう。他人の力をあてにしない代わりに、自分のできる範囲はある程度わかっているので、無謀な目標や計画を立てることなく、堅実さが期待できそうだ。また、自分の考えを表現することにも興味がないようだ。新規プロジェクトに参加するより地道な作業を好む。

2 理想と現状の比較



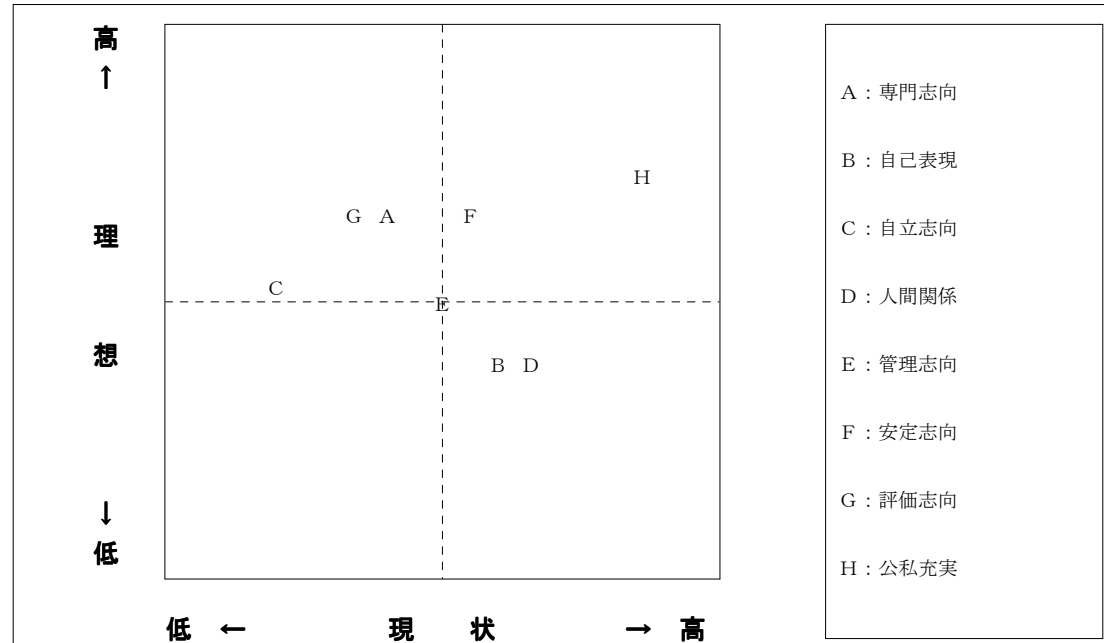
●理想と現状のギャップの大きいもの1

「自立志向」  
 常に自らの判断が必要な職務というわけではないのだが、本人にはもう少し自分の考えを示し、ひとりでがんばってみたいという気持ちがあるようだ。物足りなさも感じるときもあるだろう。提案が反映され、個人の力量を試す機会があれば、はりきって職務に臨むものと思われる。上司の指示やマニュアルに従うだけより、ある程度自由意志に任せられ、個人の責任で請け負うような業務のほうがやりがいを感じられるだろう。

●理想と現状のギャップの大きいもの2

「評価志向」  
 周囲からの期待が特別に大きいかどうかは定かではないが、自分が評価されているか否かはそれほど大切なことではないようだ。評価自体、そもそも意識していないと考えられる。認められればうれしく、次へのエネルギーとなるだろうが、評価されること、あるいは相手を喜ばせることを目的にするほどのものではないようだ。ゆえに本人の実力以上の高い評価を与えることを報酬にしても、強い動機付けには限らない。

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。