

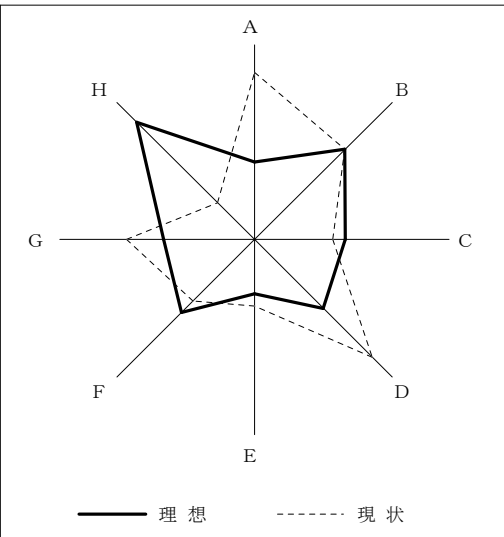
1 モチベーション

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	40	86	-46
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	66	66	0
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	47	40	7
D 人間関係 : 仲間との関係を大切にし、協調しながら取組む	50	86	-36
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	28	34	-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	53	45	8
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	47	66	-19
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	27	59

■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「自己表現」であり、逆に「管理志向」「専門志向」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、自分らしく表現することにも興味を持っているようだ。新規の開発や企画に意欲的に取り組むだろう。一方、人の上に立ったり指揮したりすることには関心が低いようである。周囲をコントロールしようなどとは考えもせず、逆に適切なリーダーの指揮下にいたほうが安定し、確実に職務を果たすことができそうだ。周囲から適任だとしてまめ役に推されたとしても、負担に思う気持ちが強くなるかもしれない。とはいうものの自分に課せられた責任を全うしようとする意識は強く、担当した箇所は最後までやり通すことが期待できる。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



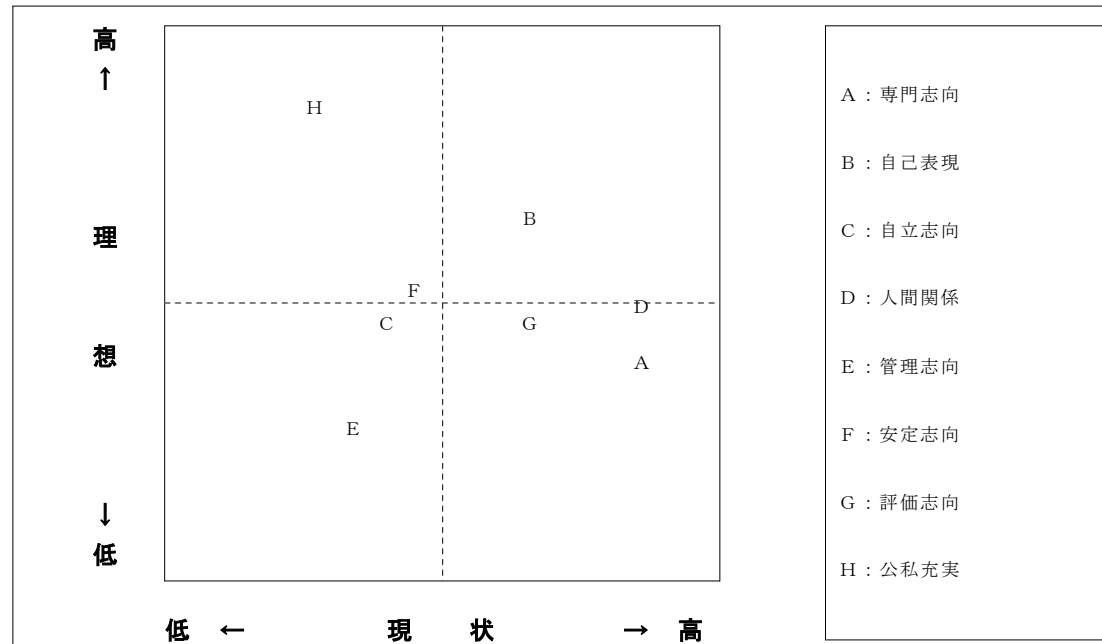
●理想と現状のギャップの大きいもの1

「公私充実」
私生活を大切にするというより仕事中心の生活に傾いているが、本人はもう少しプライベートを大事にしたいようだ。今は仕事そのものに面白さを感じてそちらに集中しているためか、あるいは時間的な制約が大きいためか、本人が趣味などに時間を使いたくても難しいようである。このままの状態が続くと、やる気を発揮し続けることは難しいかもしれない。本来の力を出すためにはどこかで自分なりの切り替えも必要だろう。

●理想と現状のギャップの大きいもの2

「専門志向」
専門分野に強いこだわりがあるわけではないようだが、現在は知識や技術など専門性を要する職務についているように思われる。本人はどうしても専門性を追求したいとまでは考えていないなか、今の職務レベルでは本人が望む以上に難しいことに取り組むことも多く、もっと平易であればいいと多少の負担を感じることもある。関心のない専門的分野での資格取得や研究会等への強制参加には、抵抗を感じることもあるだろう。

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、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。