

理想の高いモチベーションを活かす職務や役割、人材活用を考えます

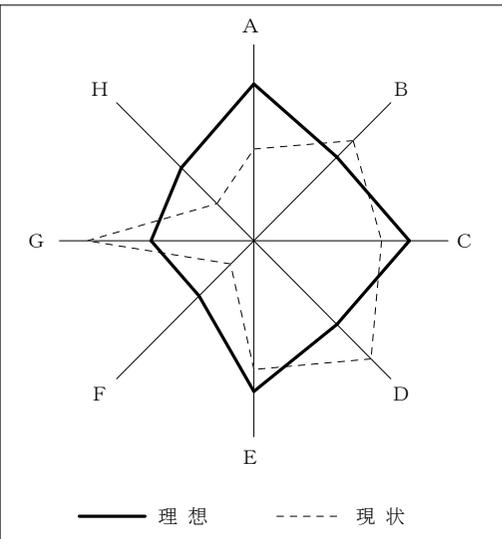
1 モチベーション

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	80	47	33
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	61	73	-12
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	80	66	14
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	61	86	-25
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	77	66	11
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	40	17	23
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	53	86	-33
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	53	27	26

■モチベーションの特徴

モチベーションの第1位が「専門志向」、第2位が「自立志向」であり、逆に「安定志向」「公私充実」には関心がない。専門的な技術や知識を身につけることに熱心で、その道の第一人者となることを理想とする。自分を向上させ、その分野に詳しくなるために努力するほうだ。ただし、自分の専門分野以外のことには興味がなく、積極的に関心を持つことは少ないかもしれない。自分がその仕事に向いているか、あるいはそこで能力を高めていけるかが大切で、ひとつのことに集中するあまり、案外周囲とのかかわりなどには無頓着であることも多いようだ。次に、ひとりで動ける場面でもやる気が出るようだ。他人に指図されず、自分のペースで行動することを好む。一方、雇用条件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もなく、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、私生活や趣味にも関心が低いようだ。個人的な事情は二の次とし、ときに仕事偏重となることもある。

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

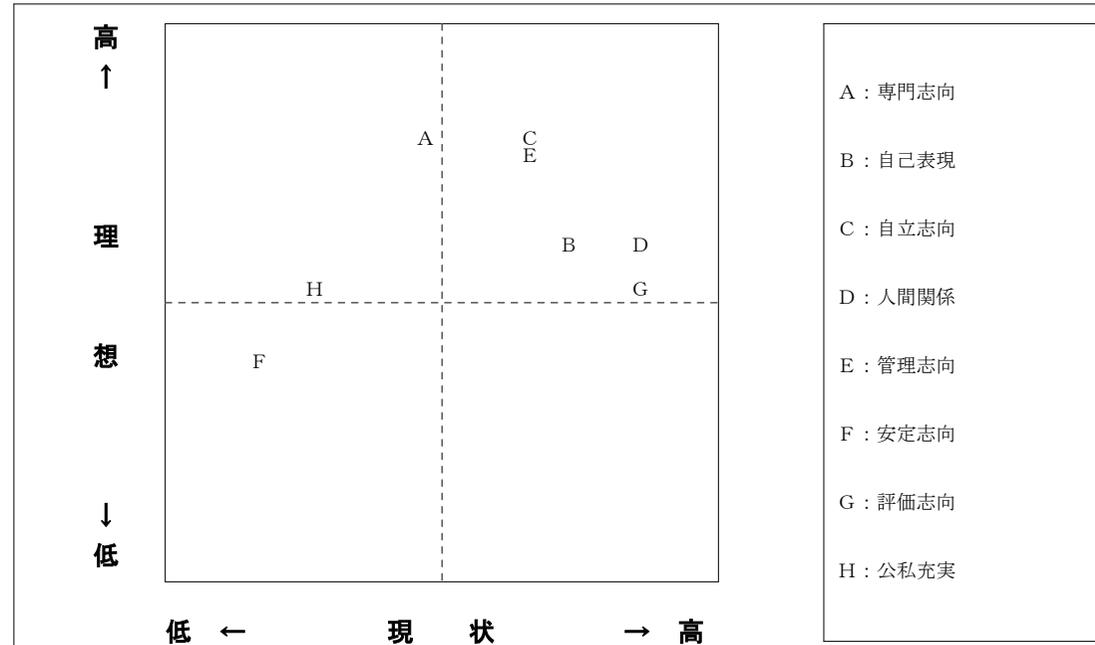
「専門志向」
突出した専門性を求められているわけではないが、ある程度の経験や知識を必要とする職務について、もっと詳しくなり、それを活かしたいと考えている。学習、知識習得など、自分の専門性を高められることでやる気が向上する。ゆえに専門志向外のことには興味を高めることは少ないともいえる。現在の職務がそれほどの専門性を要さないのであれば、本来が持ち得ている能力発揮、やる気の阻害要因にもなりかねない。

●理想と現状のギャップの大きいもの2

「評価志向」
周囲からの評価に関係なく、自分の職務にあっているようだが、多くを期待され、実績を認められているように思われる。本人に他人からどう見られようが気にしている様子は感じられないが、今の職務レベルでは本人が望む以上に強く期待されることも多く、プレッシャーを感じる時もある。認められればうれしく、次へのエネルギーにもなるだろうが、今以上の成果を強く求められると、負担に感じるときもあるだろう。

3 理想と現状のバランス

理想と現状のバランスが悪いと、やる気が出ません



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。

理想と現状の格差が大きい要因は赤信号です。早急に改善することが必要です