



Good Job Design
Laboratory



モチベーション測定解説書

「モチベーション測定」とは

- CUBIC個人特性分析では分かりにくい目的意識がどこにあるか、その志向性を測定するのがモチベーション測定です。
- モチベーションが高い時、組織としてより高い成果を生み出す土壌が形成されます。
現在どのように働いているか、どの程度充実感を感じているかという事(現状)と、本当はどうしたいのか、何を重要視しているのか(理想)を比較することで、その個人の働き方に対する志向性を測定します。
部署内で働く人の意識やハイパーフォーマーの考え方を分析することは、新しく採用する際の目安にもなり、個人の自己理解だけでなく、採用基準としても役立つ資料となります。
- 採用時のモチベーション測定では現状の働き方を問う事ができないため、順位一覧(理想)のみとなります

【1.モチベーション】について

CUBIC モチベーション測定

Page1

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	55	47	8
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	40	13
D	人間関係 : 仲間との関係を大切にし、協調しながら取り組む	66	73	-7
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	45	34	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	47	34	13
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	60	73	-13
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	66	27	39

■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「管理志向」「安定志向」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、一歩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する。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と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、雇用条件にも関心が低いようだ。現状は特に不満のない許容範囲であり、改善の必要性を感じていない。

理想とはどのように働きたいか、今後どうしたいかを回答より指数化しています。

現状とは現在の職務スタイルがどうなっているかを指数化しています。

これらを比較することで、何が満ち足りていて、どこが不満なのかが明確になります。

グラフ下のコメントは、理想の指数が高いものと低いもの、それぞれについて表示していますので、配属や研修、自己理解の手立てとなります。

使用されてる指数

モチベーション測定で示される指数は、回答から得られた結果を100点換算したものです。標準値の設定はありません。

□専門志向(仕事そのものに関心が高く、専門的色彩が強い)

理想が高い:職務内容が専門的であること、あるいは専門性を求められることにやる気を見出す。

理想が低い:専門的であることに魅力を感じず、幅広く対応しようとする。

資格・勉強等を矯正されることは好まない。

現状が高い:専門的であり、高度で難しい職務に従事している。

現状が低い:一般的な職務で、広く浅い職務。

□自己表現(自分なりの考えを提案し、職務に活かしていく)

理想が高い:自由な発想が求められる場面ほど、やる気が出てくる。

理想が低い:自己主張するより、大勢を集約した全体の意向を優先したい。

現状が高い:自らアイデアを出し、仕事のやり方を工夫している。

現状が低い:マニュアル等に従うことが求められる職務についてる。

□自立志向(他人に頼ることなく一人で行動をおこしていく)

理想が高い:自分ひとりで好きなように振る舞える、あるいは主導権を持てる環境がやる気を促す。

理想が低い:何事も自分だけではなく、仲間の意見を参考に判断したいと考える。

現状が高い:何事も自分ひとりで判断する機会が多い。他人を頼れない状況である。

現状が低い:上司の指示のもと、的確に処理することが求められている。

□人間関係(仲間との関係を大切にし、協調しながら取組む)

理想が高い:コミュニケーションのよさが大切であり、仕事をしながらも気配りするように気をつけている。

理想が低い:人は人、自分は自分と割り切った考え方をする。密な関係はわずらわしいと考える。

現状が高い:信頼関係が築かれ、居心地のよい関係の職場である。

現状が低い:職場に特定の苦手な人がいる。あるいは人と親しく付き合う事を好まない。

□管理志向(的確な指示や命令を与え、組織を統制していく)

理想が高い: 仕事の内容や仕組みを総合的に把握し、周囲をうまく動員して進めたいと考える。

理想が低い: 他人に影響を与えたり、組織をまとめたりすることに関心が低い。

現状が高い: リーダー、管理職を任されており、自己判断で周囲を率いる場面が多い。

現状が低い: 裁量の幅は狭く、指示にしたがって動くことが多い。

□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)

理想が高い: 経済面やキャリア保障を求める気持ちが強い。長く安定して勤め続けることを理想とする。

理想が低い: 雇用条件そのものに関心が低い。もしくは今の状態に満足しているため、ことさら良くしようと考えない。

現状が高い: 現在の雇用条件に満足している。職務内容の急激な変化はなく、安定している。

現状が低い: 雇用条件が安定していない、あるいは変化が多く、職務内容が一定していない。

□評価志向(周囲からの期待に応え、より高い評価を求める)

理想が高い: 他者から認められ、評価されるために努力する。期待されればされるほど、意欲がわく。

理想が低い: 他人からどう思われようが気にしない。

現状が高い: 努力に相応する評価(報酬、地位、表彰など)を受けている。活躍を期待されている。

現状が低い: 評価、あるいは期待が適当でない。本人が自分自身の重要性を認識していない。

□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)

理想が高い: プライベートな時間を大切に、充実した私生活を送ることで、仕事にも張りが出ると考える。

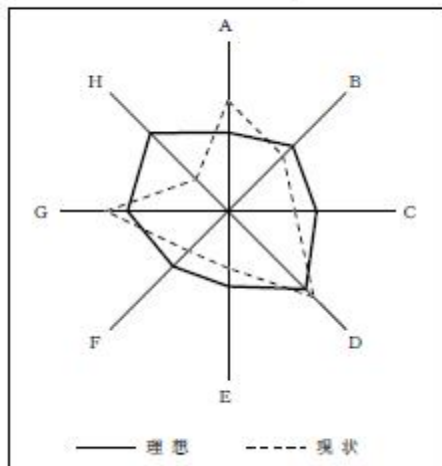
理想が低い: 生活の中心を仕事と考える。個人的な事情より、組織の一員としての役割を果たすことを優先したい。

現状が高い: 私生活と仕事のバランスが良い。仕事を支えるベースが築かれている。

現状が低い: 個人的な時間が取れず、仕事中心の生活になっている。あるいはそもそもバランスを取る必要性を感じていない。

【2.理想と現状の比較】について

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、パワ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だろう。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

「専門志向」

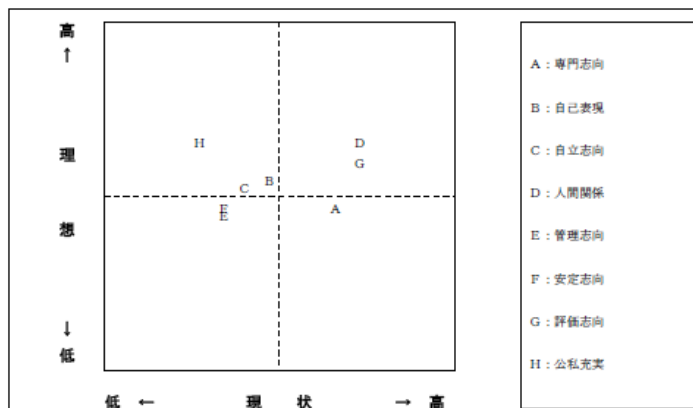
専門性の必要な職務かどうかは定かではないが、自分の担当している業務が専門的であるかないかは、それほど大切なことではないようだ。専門性の追求自体、そもそも意識していないと考えられる。業務遂行上必要な知識や技術の習得には、まじめに取り組むだろうが、勉強会等への参加を奨励しても、今の職務レベルに満足しているため、そのままやる気につながるとは限らない。現在のところ大きな不満はないと思われる。

理想のあり方と現状のスタイル、またその差をわかりやすく見せるため、レーダーチャートで表示してあります。

凸凹のはっきりしているところ、差の大きいところに注目すると、その個人が感じている事が見やすくなります。

【3.理想と現状のバランス】と【4.グラフの読み方】について

3 理想と現状のバランス



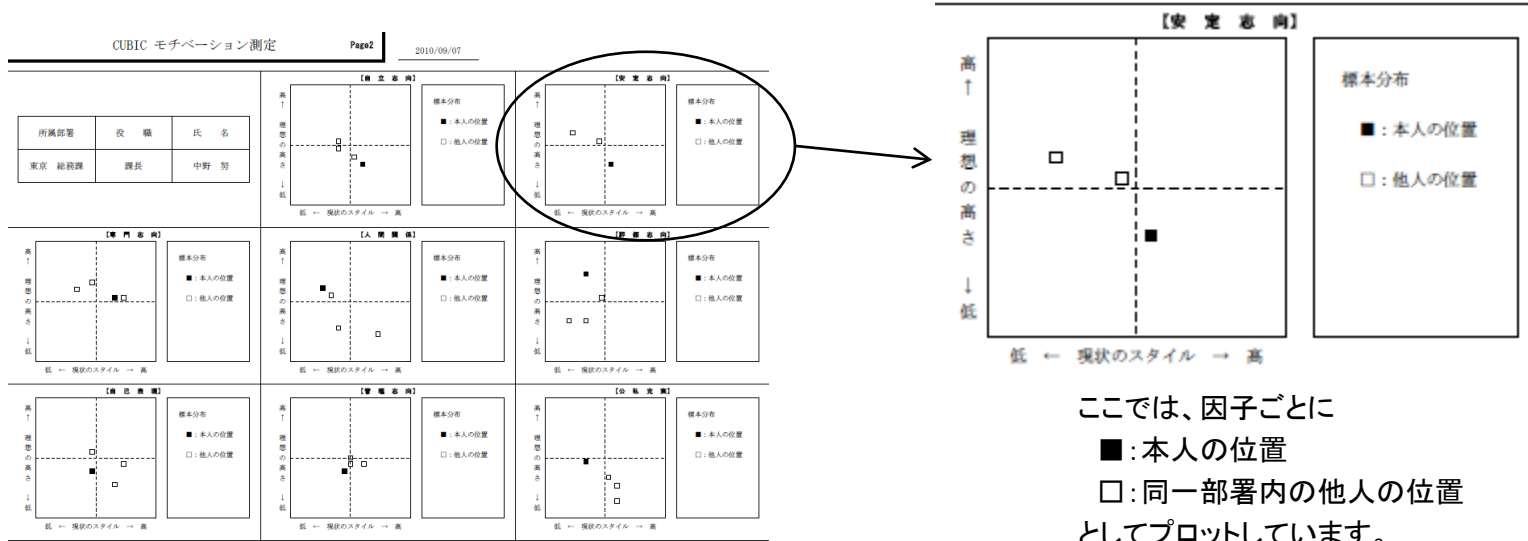
現状のスタイルと理想のあり方をプロット表示してあります。現状と理想のバランスを見ることにより、現在本人が感じている心の状態を探ることができます。

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、現状低下は不測となりやすい。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たないケースも考えられるので、注意すべきである。
不測領域 (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。さらなる負担は避けたいが、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。

3のグラフの読み取り方を簡単に説明しています。

Page2について



ここでは、因子ごとに
 ■: 本人の位置
 □: 同一部署内の他人の位置
 としてプロットしています。

基本的なグラフの読み取り方は、【3.理想と現状のバランス】と同様です。
 他者との比較をすることで、より被検者の特徴が際立ちます。

■ 会社概要

- 会社名:株式会社ジィ・ディー・エル
- 代表取締役:田辺顕
- 会社設立:平成5年6月
- 資本金:1,000万円
- 所在地:〒270-2241 千葉県松戸市松戸新田17-72
- TEL:047-368-7769
- FAX:047-368-7782
- 所属組織:松戸商工会議所・経営行動科学学会 法人会員

■ 業務内容

人材の採用から活用まで、幾つかの基本メニューをもとに、お客様の個別の課題に対して、各種コンサルティングや診断、研修等のサービスを提供しております。

主なサービス内容は次のようなものです。

- 職務分析(人事評価や能力開発の基準となる職務記述書を整備します)
- リーダーシップ(コンピテンシー)
- 人材アセスメント(採用適性検査)
- 多面評価(360°アセスメント)

株式会社 **ジィ・ディー・エル**

お問い合わせ専用ダイヤル: **0120-417-420**

お問い合わせメールアドレス: **cubic@gdl-j.co.jp**