

モチベーション測定（社員版） 診断結果サンプル

CUBIC モチベーション測定

Page1

2022/06/28

全体

東京 太郎

1 モチベーション

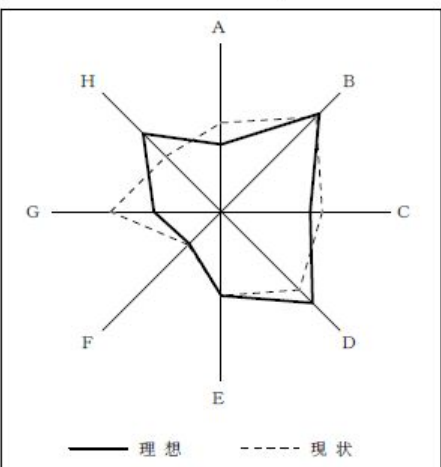
内 容	理想	現状	格差
A 専門志向 : 仕事そのものに興味が強く、専門的色彩が強い	40	53	-13
B 自己表現 : 自分なりの考えを提案し、職務に生かしていく	83	80	3
C 自立志向 : 他人に頼ることなく一人で行動を起こしていく	53	60	-7
D 人間関係 : 仲間との関係を大切にし、協調しながら取り組む	77	66	11
E 管理志向 : 的確な指示や命令を与え、組織を統制していく	50	50	0
F 安定志向 : 変化を好まず安定した組織や生活保障を求める	27	28	-1
G 評価志向 : 周囲からの期待に応え、より高い評価を求める	40	66	-26
H 公私充実 : 私生活を充実させることで仕事の意欲を高める	66	47	19

理想と現状のギャップを数値で表します

える。発想力や創
るような事務作業
う。新商品や流行

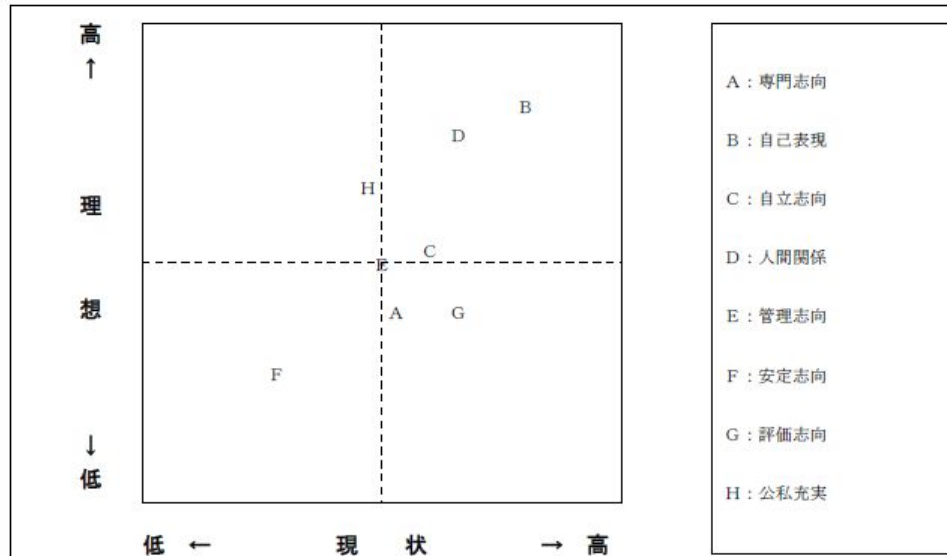
にも敏感で、新規プロジェクトや開発会議などでは、斬新なアイデアを出すなどの活躍が期待できそうだ。次に、安心できる人間関係もやる気の出る要因となるようだ。職場環境に気を配り、信頼関係を築こうとする。一方、雇用条件そのものには関心が低いほうである。現状にほぼ満足しており、それゆえ不満を感じることがなく、経済面や生活の安定を意識していないといえそうだ。立場が大きく変わって不安定になると、キャリア保障に対する関心は高くなるかもしれない。とはいうものの、会社内での自分の立場や役割にあまり束縛を感じていないためか、思い切りのよい側面も見られ、前例のないことにも躊躇なく踏み込むことができそうだ。また、周囲の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
「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。
- 理想と現状のギャップの大きいもの2
「公私充実」
仕事と私生活のバランスがとれているかどうかは定かではないが、個人的な趣味や家族に今以上に多くの時間を費やそうとは考えていないようだ。そもそも私生活の充実自体、それほど意識していないと考えられる。これはおろそかにしているという意味ではなく、現状が順調で大きな不満もなく、あまり考えたことはないためと言い換えられる。無自覚ではあるが充実した生活であり、職務に臨む姿勢は整っているといえよう。

3 理想と現状のバランス



理想と現状のバランス、不満や負担に感じていることをプロット図で表します

4 グラフの

満足領域 (右上)

不満領域 (左下)

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対応は難しい。理想と現状が離れている領域である。現実的に対応策も必要となる。現状は、縦軸の理想位置から見て、やらされていく負担は避けたいが、自らの工夫も必要となる。

特にギャップが大きい項目についてコメントが表示されます

無関心領域 (左下)

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。