

# モチベーション診断結果の活用方法

受診日 2020/3/1

## 1. 行動心理学の目的と本質

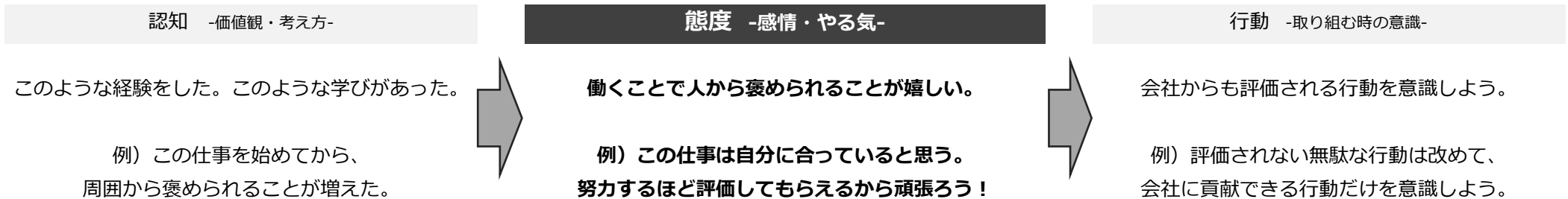
人はそれぞれが、「自分の考え方ではこちらが正しい。」または、「〇〇している時は楽しいけれど、■ ■をしている時は辛い。」というように<価値観・考え方>や<感情・やる気>に違いがあります。

そして、そのような<価値観・考え方>の違いや<感情・やる気>の違いが行動の違いとなって表れます。

人の行動は、以下のような3つの段階で心が動き、その結果、行動に結びつくようになっています。今回のモチベーション診断は、あなたの【態度】<感情・やる気>を診断できるようになっています。

認知	今回のアンケートでは診断していません。
態度	<b>今回のアンケート診断結果</b>
行動	今回のアンケートでは診断していません。

## 2. 心理データをマネジメントに活かそう！ 認知・態度・行動で人の行動は決定される。



## 3. モチベーション診断 24種類のモチベーションの結果を確認しよう。

モチベーション<態度>とは、プラスに働いている時とネガティブに働いている時があります。

例えば、ネガティブなモチベーションでは、「辞めたい！」という感情が高まり、感情が高まれば、最終的に離職します。

反対のポジティブなモチベーションでは「もっと働きたい！」という感情が高まり、会社から期待されている行動に沿うように努力していきます。

今回の診断では、あなたは、自分が無意識にどう思っていて、周囲にどうなってほしいと考えているのか？ということ、24種類のモチベーションから診断しています。

この診断結果では、あなたは、どのような場面で、どのようなことを他人に思っているのか？を見つけてください。そうすれば、周囲に自分がどう働きかけ、どのような環境を作れば、あなたにとって最高の環境の職場であるのか？その条件がわかります。またチームで話し合うことでさらに、その効用は増します。

お名前 らぶる太郎 所属 RABLE経営研究所  
受診日 2020/3/1 雇用形態 役職なし正社員 勤続年数 13年 年齢 34歳

RABLE  
経営研究所  
モチベーション診断

らぶる太郎 さんの総合診断結果は

A B C D E

C

総合スコアではプラスの診断結果となっていますが、1つの観点でマイナスが出ています。その観点に対して、潜在的にどのような認識や印象を持っているのかの確認をしてみてください。

#### 評価 ポジティブ・モチベーション

やや  
プラス  
+

あなたは、仕事に対して、どちらかという積極性、責任感、向上心を持って取り組んでいます。その気持ちをより高められる努力していきましょう。

PM

#### ポジティブ・モチベーションとは？

自信・責任感・キャリアなど前向きな気持ちの総合スコアを示しています。

このスコアが高いほど、自ら質問したり、試行錯誤、意見の提案など、自発的に自ら職場に関わり、スキルアップをする意欲が高まる傾向が見られます。

#### 評価 ネガティブ・モチベーション

やや  
マイナス  
-

身体的・精神的なストレスの蓄積が影響を与え始めている段階です。自分にできる範囲で、自分の能力以上頑張らないと割り切ることも大事です。

NM

#### ネガティブ・モチベーションとは？

仕事における身体的・精神的ストレスの蓄積量を示しています。

このスコアが低くなればなるほど、あなた本来の能力やパフォーマンスを発揮できなかったり、ネガティブな想像に陥ったりと仕事に悪影響を及ぼす危険性が高まります。

#### 評価 環境・モチベーション

やや  
プラス  
+

あなたは、一緒に働くメンバーに対して、どちらかと言えば好印象を抱いているという診断になりました。これからさらに自分の居心地の良い関係性を作れるようにしましょう。

ME

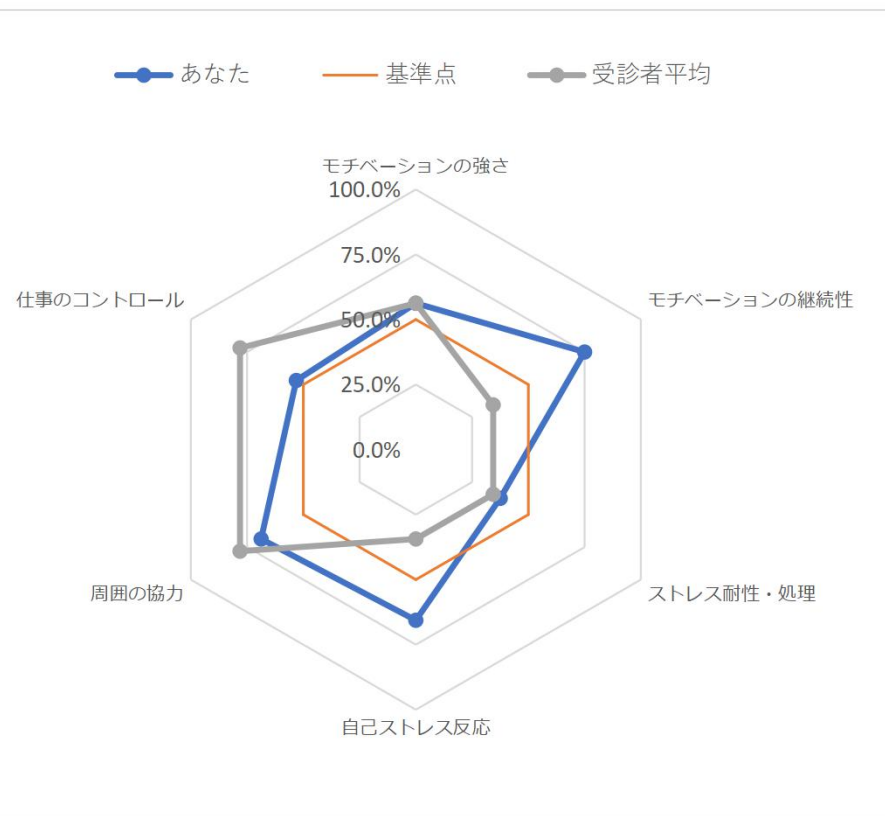
#### 環境・モチベーションとは？

あなたの職場やメンバーに対する評価・印象を可視化したものになります。

このスコアが低くなれば、メンバーを信頼できず、連携がうまく取れない、報連相が機能しないなど、あなたの業務の質やスピードを下げる危険性が高まります。

# モチベーションで一番重要なことは、自分はどのような精神状態であるかを自覚することです。

## ⑤ 大まかな成績出力レイアウト



	あなた	基準点	受診者平均
モチベーションの強さ	56.25%	50.00%	56.25%
モチベーションの継続性	75.00%	50.00%	34.38%
ストレス耐性・処理	37.50%	50.00%	34.38%
自己ストレス反応	65.63%	50.00%	34.38%
周囲の協力	68.75%	50.00%	78.13%
仕事のコントロール	53.13%	50.00%	78.13%

以下の因子は、無意識の気持ち・感情を測定したものです。

PM	モチベーションの強さ	モチベーションの強さは、自分のスキルや経験、知識、潜在能力などにどれだけ自信を持っているか？という未来への期待感です。良い成果を残せるイメージが持っていない時は弱くなり、逆に不安が少ない時は、意欲に溢れ、積極的に働く気持ちが強くなる傾向があります。
	モチベーションの継続性	モチベーションは現在・未来といった時間軸が存在します。この因子は、今任されている業務を一生懸命頑張るという“今の”気持ちから始まり、キャリアアップしたい。この会社で、ずっと頑張り続けたい。という“未来まで続く”モチベーションの持続性を示しています。
NM	ストレス耐性 ストレス処理	身体的・精神的な疲れ・ストレスを感じることは自然なことで、それ自体は問題ではありません。健康状態である時は、ストレスとうまく付き合いながら仕事ができます。この因子は、体の疲れや精神ストレスがあなたの感情にどれだけ悪影響を与えているかを示すものになります。
	自己ストレス反応	ストレスが限界を超えると、思考がネガティブになる傾向があります。他人の言葉やアドバイス、行動を悪く捉えたり、悲観的な考えをする傾向が強くなります。この因子は、あなたの思考がどれだけネガティブなものになっているかを示すものになります。
ME	周囲の協力	仕事をする上で安心感や信頼といった要素は非常に重要です。いつでも相談でき、アドバイスをくれる人がいる。トラブルになっても、失敗しても、誰かがフォローしてくれるという状況は心強く感じます。この因子は、あなたが職場環境にどれほど安心していているかを示しています。
	仕事のコントロール	あなたがどれ程優れた人であっても、時間が足りない、他のメンバーの進捗や“運”に左右されるといった仕事の制約は、自分の頑張りだけではどうにもならないため、非常にストレスを感じます。この因子は、そのような環境に対するストレスをどれだけ感じているかを示します。

# モチベーションを上げる！！ではなく、よりよく働けるためのヒント考えてみてください。

## らぶる太郎 さんの モチベーションの強さ

マイナスの項目に注意してください。  
仕事に対して自信がないというのは、悪いことではありません。日々の業務で、優先度がわからない、手順がわからない、知識が足りない、経験が足りない。を明確にしましょう。

大事なのは、自分が自信を持ってない、積極的になれない、意見が言えないのは、何が欠けているか？を振り返ることです。それを深く考えれば、自分が何を学ぶべきで、何を考え続けて、どんなことを磨いていくことが重要なのかが見えてきます。テーマとすべき課題が見つければ、繰り返しの日々ではなく、仕事が面白いものになっていくことでしょ。

		仕事に自信がない	仕事に自信がある
自分に合う仕事だと思える	-1		
難しいことに挑戦したい	-4		
未経験のことに対する意欲	+2		
上司や先輩への憧れの気持ち	+3		

## らぶる太郎 さんの ストレス耐性・処理

この因子では、ストレスの程度をチェックしてみましょう。  
ストレスには許容範囲があり、それは人によってバラバラです。同じ業務量や締切などの業務の負荷やストレスであっても耐えられる人、耐えられない人に分かります。

そのストレスにおいて、感じないようにする。我慢する。ではなく発散する方法を見つけることが効果的ですが、実際には難しいため、休暇を取ったり、仕事内容やポジションを変えてもらうことが現実的です。大事なのは自分の限界を受け入れ、克服しようとせず、いかに周囲に助けを求められるかがポイントです。自分の弱さをさらけ出せる強さを持てるようにしましょう。

		ストレスが多い	ストレスは少ない
身体的な疲労ストレス	+1		
精神的なストレス	+1		
プライベート喪失	-4		
金銭に対するストレス	-4		

## らぶる太郎 さんの モチベーションの継続性

この因子では、あなたの長く働きたい気持ちの強さを確認しましょう。  
将来プラン、家庭環境など、働く動機は人によってバラバラで、長く働き続ける人が良い社員だ、という事には必ずしもなりません。人には事情があるからです。

短期間でも、誰の目から見ても、一生懸命働いてくれた。と思われる人はいます。「〇年以内に辞めるから」という言葉を、上手くいかなかったときの予防線にははいけません。今を一生懸命生き、精一杯努力する。その気持ちを持てば、あなたが辞めるとき、誰もが祝福し応援してくれます。今の努力の積み重ねがモチベーションの持続性を高めるでしょう。

		長くは働けない	長く働きたい
長期的な労働への意欲	-2		
退職後の復帰への意欲	+2		
道徳的な労働への意欲	+4		
仕事を楽しめる気持ち	+3		

## らぶる太郎 さんの 自己ストレス反応

この因子では、過去・現在・未来に対する自分の感情をチェックしてみましょう。  
どんなに体力があり、精神的に強い人でも弱気になる時はあるものです。過去の失敗が頭によぎったり、未来が不安になったり、気分を上げられない時はあります。

そういった気持ちを感じた時は、あなたの心が出しているサインだと認識しましょう。そういう時に、無理にやる気を出そうとしたり、周囲に対して元気にふるまおうとしても、上手くいきません。今は気分が上がらないときだな。と受け入れ、無理に頑張らず、もう一度、自分のモチベーションが上がるタイミングを待ちましょう。自分の心を見つめ、リフレッシュすることを最優先したほうが早くモチベーションは回復します。

		気持ちが落ち気味	気持ちが上がり気味
現在のストレス度合	+2		
過去のトラウマ	+2		
未来に対する不安	-1		
社会的ステータス	+1		

この因子にマイナスが見られれば、周囲の協力が不満を感じています。

報連相が上手くできない、協力する姿勢を感じられない、フォローしてくれない、指導が不十分、責任をとってくれない、そういった周囲の行動や言動に不満を持つこともあります。

しかし、それは自分の態度・発言が悪かったのかもしれません。そういった時、自分から歩み寄ったか？協力的な関係になるために、自分は努力できたか？を振り返りましょう。仕事のしやすい環境は自分で作り出すものです。些細なことでも人の印象はがらりと変わります。周囲の協力が無いのは、他人の態度や言葉は自分の鏡であると心に命じましょう。

		職場の人が苦手				職場の人に好意的			
職場の人に対する好意度	+2								
上司に対する発言の気軽さ	+1								
サポート・フォローの安心度	+1								
他人の言葉への素直さ	+2								

らぶる太郎 さんのテストの結果はいかがでしたか？

この診断結果は、無理やり「モチベーションを上げる！！」と自分を鼓舞するためのものではありません。

RABLE（らぶる）が提供しているモチベーションスコアはやる気の良し悪しを判断するものではなく、心の余裕を知るためのものです。

悪かった人は、まず余裕が持てるように、どのようなリフレッシュが必要なのか？ということ、診断結果から考えてみてください。

他人に優しく、他人のために頑張れるようにすると、モチベーションは上がりますが、そのためには、まず自分に優しくしてください。

自分が心身ともに健康でなければ、人の為には動けませんので、モチベーションは低くなってしまいがちです。

逆に余裕がある人は、周りの人をよく観察し、余裕がない人、気持ちが追い込まれている人のために、今のあなたにできることを考えてみましょう。

攻撃的な人、職場のメンバーとの会話を避ける人は、自分に自信がない、自分が悪いように思われていると悲観的になっているかもしれません。

そのような人に対して、わたしは敵ではなく、味方だよ。協力するよ。という言葉や姿勢を見せてあげてください。

あなたの今の立場は関係ありません。上司に対しても、同僚や部下に対しても、協力的な姿勢を見せることで、より働きやすい職場環境となります。

そして、誰もが「この職場は自分にとって良い職場だ。」と、安心感を持てれば、協力的で気持ちよく働ける職場を、職場のメンバーと作るができるようになっていくでしょう。まずは、あなたが、最初の行動へステップを踏み出してみましょう。

この因子は責任あるポジションになるほどにストレスを感じやすくなります。

周囲の仕事が遅い、仕事の質が低い、納期が短い、景気や外部環境に大きく左右される。そういった外部環境は自分の仕事の成果に大きく影響します。

しかし、そういった他人の行動をはじめとした制約条件に感情が振り回されては、無駄な精神力・体力を使います。現状はここまでで充分、という、今の段階で達成できる目標を目指してください。それを続けられれば、知らず、知らずの内に自分でも満足ができる仕事ができるようになり、過度な気負いがなくなり仕事がやりやすと感じるようになります。

		仕事やりにくい				仕事やりやすい			
業務量に対する納得度	+3								
納期と作業量の圧迫度	-3								
スムーズな仕事の連携度	-1								
チームのまとまり度合い	-1								