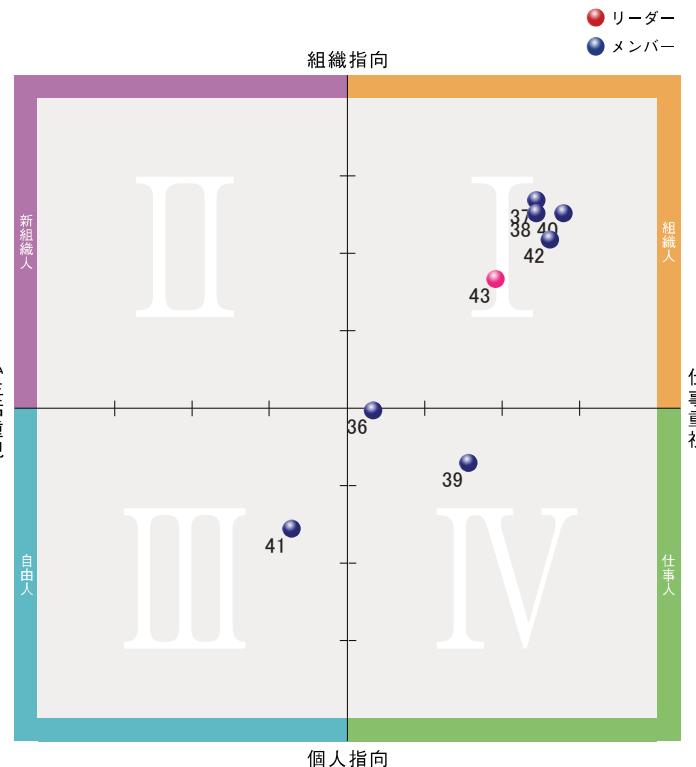


## [ ワークスタイル ]



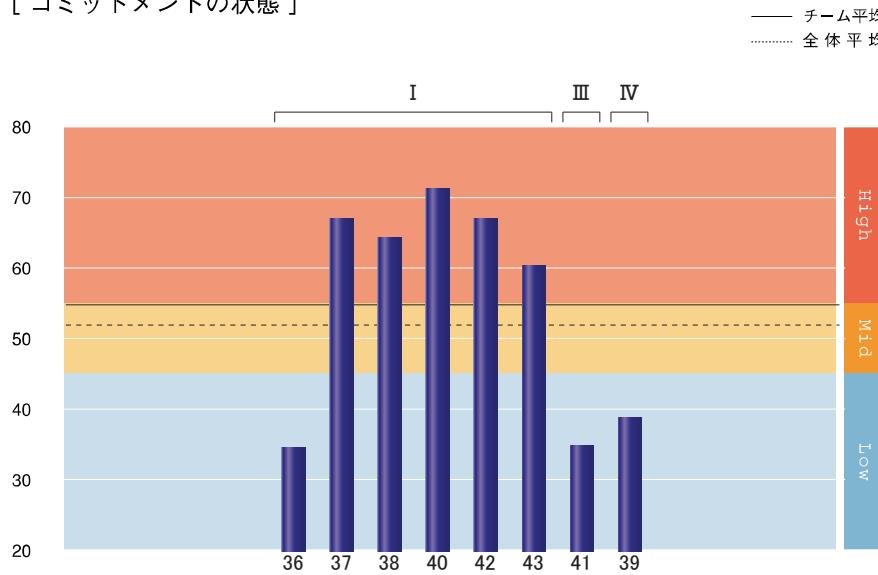
チーム全体の傾向とは異なる指向のメンバーもいらっしゃいますが、その方を除くと、仕事か私生活かという面では、皆、仕事にかなり重きを置いています。その上、多少バラツキはあるものの、組織の一員としてその発展に忠実に貢献し、キャリアを高めようという指向をもっています。所謂「組織人間・会社人間」タイプの指向を強くもったチームといえます。

ただし、チーム全体の傾向とは離れた、のような方もいらっしゃることに留意してください。このようなチームの中で、リーダーであるあなたは、所謂「組織人間・会社人間」としての指向を非常に強くお持ちのようです。

(チーム全体の傾向と離れた方を除いて)あなた自身との関係からメンバーのワークスタイルに少し注目してみると、メンバーそれぞれのワークスタイルは、私生活重視か仕事重視かという面(横軸)で、あなたの指向と大きな差はないようです。一方、組織指向か個人指向かという面(縦軸)では、メンバーの指向は多様であり、あなたとも異なった指向のメンバーもいるようです。その面で、マネジメントしていく上でもやや違和感を感じるかもしれません。

働き方(ワークスタイル)には優劣はありません。メンバー個々人はいろいろな指向をお持ちです。まずは、一人ひとりの働き方の多様性を理解し、受けとめることが大切です。その上でも、もし彼・彼女が働く上で何か障害となるものを感じているならば、それをクリアにして、本来の良い面を良さを引き出し、それを全体のパフォーマンスの向上へと結びつけることが大切になります。

## [コミットメントの状態]



チームの平均コミットメントは、一般的なレベルからみると高めであり、今回調査した他のチームと比較してもそれを上回っています。ただし、メンバー個々のコミットメントには、高い低いにばらつきがあるので、チーム全体のコミットメントの高低を一概に判断することはできません。

チームの強みとしては次のことが考えられます。

☆メンバーが、それぞれに課せられた仕事を全うしようと、責任感をもって懸命に取り組んでいること  
☆メンバーがこのチームの一員であることに誇りをもっており、帰属感をもって働いていること

チームの弱みとしては次のことが考えられます。

★メンバーが、自分の仕事を進めるのに必要な権限をもっておらず、自律的に仕事を進められていないこと  
★他のメンバーの仕事状況に対する認識が低く、誰かが休んでもしっかりフォローできる体制がとれていないこと

チーム全体のコミットメントをさらに高めるためには、メンバー個々人に注目し、その働き方や価値観に配慮しながら、コミットメントの向上を妨げている要因をしっかりと見極め、取り除くよう具体的なアクションを起こすことが大切です。

◎ 当該メンバーが高く評価している要素

#### ▲ 当該メンバーが低く評価している要素