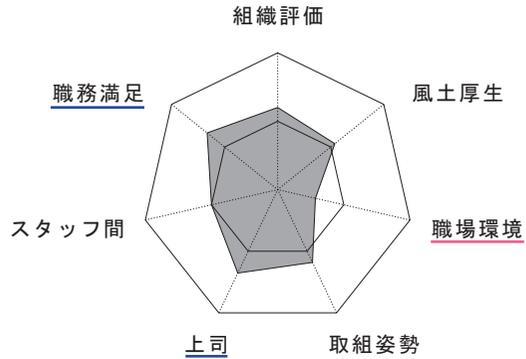
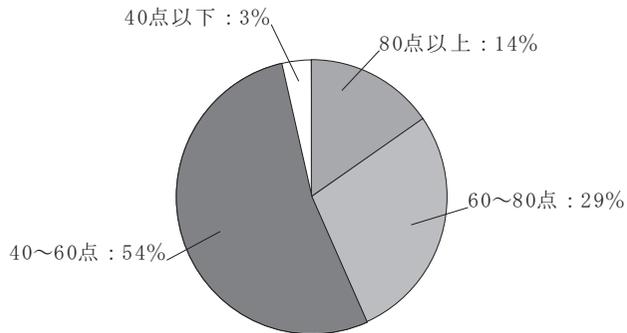


出力日 2010/03/04
 対象 個人別
 所属部署 看護部
 配置先 2階病棟
 職種 看護師

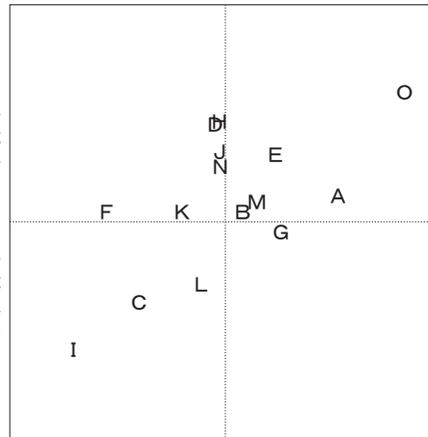
組織活力



組織活力：組織評価



組織活力：組織評価



継続意識：継続の意思

- A：増田 理恵
- B：藤村 舞子
- C：清水 克子
- D：白石 孝美
- E：八木 まき
- F：岡田 早苗
- G：中村 愛子
- H：志村 ゆかり
- I：鈴木 藍
- J：佐野 和之
- K：高橋 貴子
- L：大石 直美
- M：村山 洋子
- N：杉山 千晶
- O：岩崎 光

右上の象限

組織評価が高く、この組織で働き続けたいという気持ちも見られる。問題のない領域である。

右下の象限

継続勤務の意思はあるものの、組織評価は低い。組織が気に入らないことがやめたい理由にはなっていない。

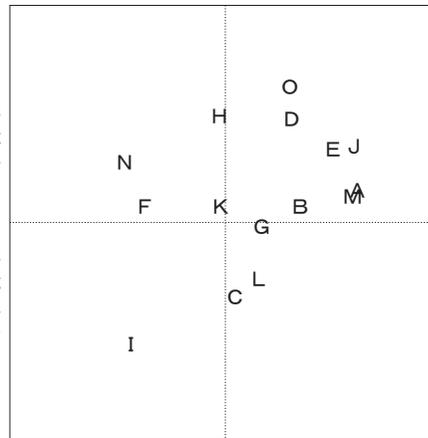
左上の象限

組織評価は高いが、やめたいと考えている人が多い。やめたい理由は他にあるが、組織評価自体は問題ない。

左下の象限

組織評価の低さと退職したくなる気持ちには何らかの関連があると考えられる。

組織活力：組織評価



継続意識：やりがい

- A：増田 理恵
- B：藤村 舞子
- C：清水 克子
- D：白石 孝美
- E：八木 まき
- F：岡田 早苗
- G：中村 愛子
- H：志村 ゆかり
- I：鈴木 藍
- J：佐野 和之
- K：高橋 貴子
- L：大石 直美
- M：村山 洋子
- N：杉山 千晶
- O：岩崎 光

右上の象限

組織の評価が高く、やりがいを感じて仕事をしている。満足度の高い仕事がなされていると思われる。

右下の象限

組織評価は低いものの、仕事にはやりがいを感じている。組織評価とやりがいに直接的な関係は少ない。

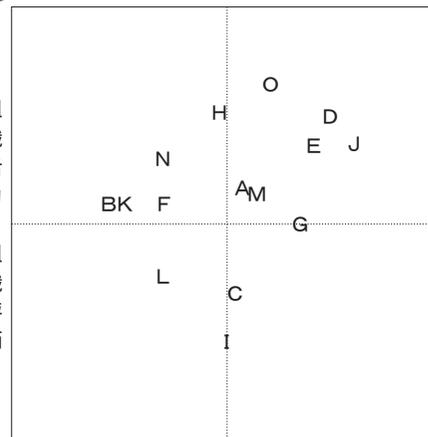
左上の象限

組織評価は高いながらもやりがいを感じている人は少ない。つまらなさの原因は会社評価にはないようだ。

左下の象限

組織評価は低く、やりがいも感じていない。個人の意識改革が組織評価向上に役立つと考えられる。

組織活力：組織評価



組織活力：職場環境

- A：増田 理恵
- B：藤村 舞子
- C：清水 克子
- D：白石 孝美
- E：八木 まき
- F：岡田 早苗
- G：中村 愛子
- H：志村 ゆかり
- I：鈴木 藍
- J：佐野 和之
- K：高橋 貴子
- L：大石 直美
- M：村山 洋子
- N：杉山 千晶
- O：岩崎 光

右上の象限

組織評価ならびに職場環境の満足度が高い。働きやすく、意欲的に職務に臨んでいると考えてよいだろう。

右下の象限

職場環境に対する満足度は高いものの、組織への評価は低い。制度や方針など、見直す点がありそうだ。

左上の象限

組織評価は高いものの、職場環境に対する満足度は低い。職場環境への改善が必要。

左下の象限

組織評価も職場環境への満足度も低い。離職にも影響を与えていることも考えられる。