

Title	海外派遣者のモチベーションと人事管理 - プラント・エンジニアリング企業についての実証研究 -
Sub Title	
Author	唐松一郎(Karamatsu, Ichirou) 石田英夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1984
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1984年度経営学 第333号 複写許諾が必要
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001984-0333

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

学生氏名	唐 松 一 郎	主査	石 田 英 夫
	(宇部興産株式会社)	副査	関 本 昌 秀
所属ゼミナール	石 田 英 夫		小 林 規 威

海外派遣者のモチベーションと人事管理 —プラント・エンジニアリング企業についての実証研究—

わが国のプラント・エンジニアリング業界は、ここ10数年の内に急速に発展してきた。それに伴って、プラント輸出のために企業から海外派遣される社員の数も増えてきている。ところがこういったプラント海外派遣者の海外勤務に対する意識や人事問題に触れた研究は過去あまりなされていない。通常プラント建設と言えば、1～3年のプロジェクトによって中近東やアフリカなどの気候や風土が日本と大きく異なる地域で行われることが多い。そして多くの場合、派遣者は単身で赴任し、仕事と生活をするわけである。そのような特色をもったプラント海外派遣者の職務満足度やモチベーションはどうなっているのか、また未経験者の海外勤務への意識はどうであるか、そして専業、兼業企業でどのような違いがみられるかといった観点から本研究はなされた。これらの疑問を明らかにするために、筆者は専業、兼業計6社の300名の社員を対象に海外勤務に対する意識調査を行い、彼らの職務満足度を測定した、分析のフレーム・ワークとなったのは米国の社会心理学者であるHergbergの理論であるが、筆者はこれを応用したモデルを設定し、職務自体、職務環境、生活環境の3つの次元についての満足度測定を行った。この結果、プラント海外派遣者は、職務自体については満足しているが、職務や生活を取り巻く環境についてはあまり満足していないことが実証された。特に兼業では専業に比べてその傾向が強かった。また、最初、海外勤務に抵抗感を示していた人は現地において職務生活ともに満足度が低いこともわかった。筆者は、これらの結果を踏まえながら今後のプラント海外派遣者の人事管理について、より系統的なものにする必要があり、職務や生活を取りまく環境については現状の改善を行うべきだという提言を行った。