

Title	職場環境と動機付け - 管理者の役割 -
Sub Title	
Author	寺井豊(Terai, Yutaka) 高木晴夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1989
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1989年度経営学 第698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=KO40003001-00001989-0698

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 寺 井 豊
(長谷工コーポレーション)
所属ゼミナール 高 木 晴 夫 研

主査 高 木 晴 夫
副査 石 田 英 夫
小 野 桂 之 介

職場環境と動機付け — 管理者の役割 —

日本の人的戦略である労働市場の内部化は、従業員の企業帰属意識を強め、勤労意欲を高いものとしてきた。しかし、組織内の中高年層の増加によるポスト不足、初任給の上昇に伴い抑制せざる得なくなっている昇給等により、組織の成員が企業にコミットする価値が低下してきている。さらに、転職によってキャリアアップさえ計ることが可能な社会になりつつある。このような社会の変化の中で、組織目標の達成に向けて組織の成員の意欲を高めるためには、管理者は何をすべきかについて探求した。

意欲とは、どのようなものがあるか分析したところ、企業全般に向けられる意欲（企業に対する貢献意欲）と、職務自体に向けられる意欲（職務に対する貢献意欲）の2つの意欲が発見された。この2つの意欲の特徴は、

1. 「企業に対する貢献意欲」は、企業に自分の人生を託し、かつ、その企業内で高い昇進が望めると認知しているメンバーほど高い意欲である。
2. 「職務に対する貢献意欲」は、帰属意識や昇進との関わりは小さく、職場内のコミュニケーションと関わりが大きい意欲である。この意欲を高めるためには、①期待されることにより「有能感を認知」できること、②組織目標が十二分に伝わることにより組織「目標を内在化」できること、③「職務に対する誇り」がもてること、以上の3つの点が重要であることが分かった。

今後ポスト不足により昇進が遅くなることや、企業に対してコミットする意識の低い女性が増加しても、組織目標を達成するためには、「企業に対する貢献意欲」に頼ることは困難となってくる。そこで、「職務に対する貢献意欲」を高めるために、トップや上司といった管理者はどうすべきか、また企業としてどうあるべきか提案を行った。