



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員 小栗 悟

〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町 1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

2014年3月14日(金)

モチベーション理論

「モチベーション（意欲、動機付け）は、言うまでもなく、従業員が自発的に良く働くために最も大切な要因であり、経営者、管理者はそれを高める知識を持って、日常のマネジメントを行なうことが望まれます。

モチベーション理論と実務活用

モチベーション理論としては「ハーズバーグの動機付け衛生理論」が有名です。

この理論は「満足」に関わる要因と「不満足」に関わる要因は別なものであるとし、各々次の要因を挙げています。

[動機付け要因] 達成すること、承認されること、仕事そのもの、責任、昇進など

[衛生要因] 会社の政策と管理方式、監督、給与、対人関係を覚える要因 関係、作業条件など

ここから、目標管理制度・評価制度・賃金制度など今日的なマネジメントシステムの運用実務に関して次のことが言えます。

1. 目標管理制度で、取り組み甲斐がある目標を設定する（仕事そのもの、責任）。
2. 達成へ向けた指導、支援を行ない、公正に評価、処遇する（承認されること、昇進など）。
3. 目標管理制度などの制度運用において、

- 管理職が過度に介入し、担当者の自主性を損なわない。すなわち“やらされ感”を取り除くこと。（管理方式、監督）
4. 給与制度の運用は、公正な評価に裏付けられた納得感を重視し、不公平感を排除する。（給与の公正性・例：給与制度の年功運用はモチベーションを低下させる。）
 5. 管理者はチームリーダーとして、チームワーク（協力して、目標を達成すること）を重視したリーダーシップをとる。（仕事における対人関係）

トップの留意点

このように、従業員のモチベーションは、業績管理、目標管理、評価、処遇に関わる制度の内容、とりわけ管理職の意識、行動が鍵を握る制度運用に大きく影響されます。そこで、トップは次の点に留意すべきです。

1. 社内で生じているモチベーションに関する問題事実に注目して、現在運用されている制度の内容、運用を改善する。
2. 社員、管理職に自ら考えさせるよう、問題発見、改善に参加を求める。



モチベーションの種がいっぱい！