論 文 要 旨

所属ゼミ	高木晴夫 研究会	学籍番号	89928179	氏名	遠藤真理子

（論文題名）

職務に対する高い動機付けを誘発する組織的な仕組み
―モティベーションシェアリング・ダイナミクスモデルの構築―

（内容の要旨）

現在、日本国内はもとより、グローバルレベルの視点においても企業組織内のリストラクチャリングが進行しつつある。
このような動きの中で、日本企業がかつて強みとして掲げてきた年功序列や、長期雇用の特色も、その競争力を失いつつある。
このような組織構造の潮流は、組織の中の個人が、実力応じた報酬を得て、団体のパフォーマンスから、個人のパフォーマンスを重視するような人材管理にシフトしてくること言明できる。
又、雇用形態も、従来のような長期雇用の神話が崩壊するとなるとなれば、正社員という働き方よりも、むしろ派遣社員、契社員、パートタイムとしての雇用を重視する企業、そして従業員が増加する動きも、ごく当然となってくるだろう。

このように、企業組織の変化と、働く人々の価値観の変化が交錯する中において、企業の最大目的である「利益追求」と働く人々の「職務満足」をいかに一致させるには、企業組織が何をすべきかについて、この論文は考察している。
背景には、筆者の約5年間にわたる、国内の小売企業における売場内の経営管理施策の経験が色濃く存在している。
この職務経験を通じ、一つの職場に、雇用形態、賃金形態、キャリア、職業意識の異なる人材が集団となり、利益追求と、顧客満足の追求を図ることの難しさが、問題意識となっていた。
かつて日本的企業組織の強みを生かし、ＱＣサークル活動等による協働により、組織内の「ヒト」と「ヒト」との繋がりの強さを学習してきた。この強みを生かし、今まで「動機付け」という個人的な持ち物であったものを、組織横断的に波及させ、これからからの近未来的な強い組織にする為の、組織的な施策や、構造について考察した。
研究を進めるにあたり、組織論、動機付け理論、人的資源管理についての文献及び先行研究を出発点とし、実証研究として、各企業へのアンケート調査と、その結果を踏まえたインタビュー調査を実施した。
これらの結果をまとめ、「モティベーションシェアリング・ダイナミクスモデルの構築」として、本研究の提言とした。

以上