

外発的動機付けの強い企業におけるモチベーションのマネジメント

1220581 山本真彦

指導教員 石谷康人

研究背景

近年、日本では外発的動機付けの強い企業が増えている。そうした外発的動機付けは、従業員に強いプレッシャーを与え、退職を促す要因になりうる。また、従業員の価値観が多様化している現在では、組織がそれまでに築いた伝統、文化、風土などに従うように強制すると、従業員がアレルギー反応を示してしまい退職に繋がる可能性がある。したがって、外発的動機付けが強い企業が増加すると従業員の退職が増えるという弊害がもたらされる。

研究目的

従業員が外発的動機付けの強い企業で働き続け、ひいては成果を上げるのに参考となる知見を見出すべく、外発的動機付けを内発的動機付けに上手く転換するメカニズムを明らかにする。さらに、それが働く意欲に結び付く可能性についても検討する。

調査・分析方法

外発的動機付けの強い企業の一例として株式会社バッファローを対象として単一の事例研究を行う。

分析結果

株式会社バッファローでは、「実力主義を掲げた経営方針」「ストレッチを前提とする予算管理」「タイトなロードマップ」の3つの外発的動機付けが存在する。そして、それらの外発的動機付けが従業員に強いプレッシャーを与えるものの、従業員の自発的学習を促しつつ行動に組織化をもたらし、組織貢献への気持ちを高めている。

考察・結論

バッファローでは、強い外発的動機付けが働いているにもかかわらず、内発的動機付けを高める組織マネジメントが機能しており、それらが従業員の働く意欲に結びついている。これから、新入社員になる若者にとっては、外発的動機付けの強い企業で働く大きなプレッシャーを感じ退職してしまうかもしれない。しかし、そこで強い外発的動機付けに耐え、働き続けることで、年齢、性別、経験に関わらず評価に応じた報酬を受け取ることができる。また、自身も精神的、肉体的に成長を期待することができる。