

目標選択の自由度による 仕事に対する自主性と動機づけへの影響

1 8 3 2 1 2 9 前原 竜太

指導教員：山崎治 准教授

1. はじめに

労務行政研究所（2018）の調査によると日本企業の約 8 割が MBO（Management By Objective）を導入している。MBO は社員の自主性を尊重するために社員自らで目標を設定し、上司が修正を加える。いくつか他に目標管理法が有る中でこれが MBO の特徴となっている。そのため社員のもともとの職務意欲次第で適切な目標を定められるか不適切な目標を定めてしまうかが決まってしまう。

自主性を向上させる見込みがある制度として、フレックスタイム制とカフェテリア制なども挙げられる。しかし、これら 2 つの制度は取り入れにくい制度となっている。前者の制度を取り入れている企業は全体の 5.6% となっている。職務時間を自由に決めることができる前者の制度は業務内容によっては導入が不可能であることが多い。このことが導入割合の低い原因となっている。後者の制度は全体企業の 15%。そのうちの 9 割以上が 1000 人規模の企業であることが経団連（2018）の「福利厚生費調査結果報告（2017 年度）」で判明した。このことから人数の少ない企業の導入は少ないことがわかる。

そこで多くの企業で用いられている MBO に着目し、その中で「目標」というキーワードに目を付けた。もともとの職務意欲に関係すること無く、より適切に目標設定をすることで自主性をより向上させることができれば多くの企業で取り入れることのできる制度となると考える。

2. 目的

本研究では目標選択制度によって元々の職務意欲に関係なく仕事に対する動機づけや自主性の向上が見られるかを調査する。また、この結果をもとに目標選択制度は実用的であるのかを検討する。実用的であった場合はどのような場面で実用可能であるかも検討する。さらにもともともつ自主性や動機づけの違いによって適切な目標設定方法が異なってくるかを調査する。

3. アンケート調査 目標設定後の自主性と動機づけ

あるシナリオ下での目標の設定方法の違いで自主性と動機づけに差が生じるのかを調査する。

3.1 方法

調査参加者：学生 31 名

材料：飲食店アルバイトのシナリオを作成。シナリオは勤続年数や職場環境、人間関係などを設定。そのシナリオ下で起こりうる三つの目標設定場面である「目標一個提示場面」と「目標複数提示場面」、「目標非提示場面」を作成。また、年齢や性別、アルバイト経験など基本情報を問う設問を用意した。設問は他にも「もともと持つ自主性と動機づけ」の各 6 項目と「シナリオに対して生じる感情」についての設問 6 項目、「シナリオ後の自主性と動機づけ」についての各 6 項目（ダミーを含めない）を用意した。

手続き：調査は Google フォームを用いた Web アン

ケートで行った。URL と QR コードを含めた「アンケート調査ご協力をお願い」をオンライン上で配布した。

3.2 結果

各設問の得点を「全くそう思わない」-2～「とてもそう思う」2 とした。各目標設定場面における自主性と動機づけの合計値において一要因参加者内計画を行った結果自主性においては有意差が見られたが動機づけには有意差が見られなかった。

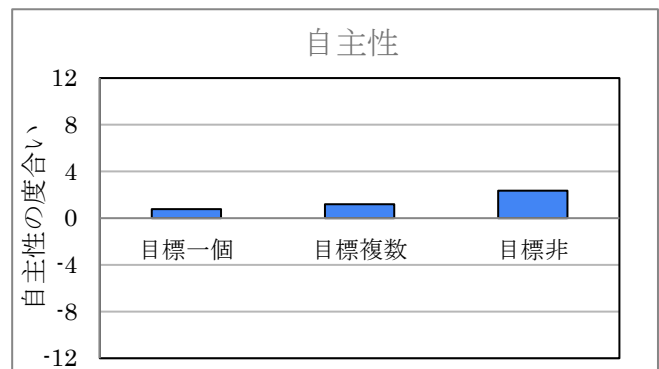


図 1：各目標設定場面の自主性

図 1 に、各目標設定場面における自主性の得点を示す。3 つの目標設定場面における「自主性」の評価に差があるか、一要因参加者内分散分析を実施した。その結果、有意差が認められた ($F(2, 60) = 3.43$, $p < .05$, $effectsize f = 0.34$)。多重比較を実施した結果、目標一個提示場面よりも目標非提示場面において有意に責任感の評価が高くなることが確認された ($MSe = 6.06$, $p < .05$)。

4. まとめ

今回のシナリオと目標設定場面では自主性のみ有意差が認められた。「目標非提示場面」が「目標一個提示場面」よりも自主性が高くなることは予測していた結果となった。しかし、「目標複数提示場面」において自主性、動機づけともに有意さが認められなかった。この結果はシナリオの理解のしやすさや想像のしやすさが低かったことが 1 つの原因として挙げられ、改善の余地があると思われる。また、質問項目の改善を行うことで目標設定後の自主性、動機づけともともとの自主性、動機づけの変化を比較できるようになる。

参考文献

Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.

上淵 寿 (2012). キーワード 動機づけ心理学 金子書房

労働行政研究所 (2018). 人事労働管理諸制度の実施状況 <https://www.rosei.or.jp/research/pdf/000073723.pdf>

経団連 (2018) 福利厚生費調査結果報告 (2017 年度)