

西日本インカレ（合同研究会）2015 専用企画シート

※電話番号や住所などの個人情報に記載しないでください。

大学・学部・所属ゼミナール名（フリガナ）		
フリガナ）ワカヤマダイガク	フリガナ）ケイザイガクブ	フリガナ）ズシゼミ
和歌山大学	経済学部	厨子ゼミ

※申込書に記入したチーム名から変更する場合は、新旧両方の名称を記入してください。

※企画シート提出後のチーム名変更は「不可」とさせていただきます。

チーム名（フリガナ）	代表者名（フリガナ）	チーム人数（代表者含む）
フリガナ）スージーズ	フリガナ）ナカノ アイコ	6人
すーじーず	中野 愛子	

研究テーマ（発表タイトル）

最適なフィードバックの伝え方とは？

※必ず「企画シート作成上の注意」を確認してから、ご記入をお願いいたします。

1. 研究概要（目的・狙いなど）

経営資源のひとつであるヒトをいかに活用するのかがという課題は企業の中で重要性を増してきています。企業に対し利益を生み出し、企業の目指す方向に動く人材を育成することは経営上重要なテーマであり、そのためには従業員のモチベーションの向上が必要不可欠です。私たちのチームでは“モチベーション”というテーマに焦点を当て、働く人の「やりがい」「動機づけ」をいかに向上させ、維持するのかにについて研究しています。

本研究では働くヒトのモチベーションの仕組みを理解すると共に、金銭的報酬に頼らず働くヒトのモチベーション向上をもたらす新たな分析モデルを構築し、働くヒトのモチベーションを高める実践的な人材マネジメントについて提示することを目的にしています。

2. 研究テーマの現状分析（歴史的背景、マーケット環境など）

昨今、企業を取り巻く経営環境や競争条件の変化が早く、加えて社会保障費の負担など企業の金銭的負担も大きくなってきています。従業員のモチベーションを上げるための昇給、金銭的報酬の増加は企業にとって痛手となります。さらに、顧客は製品やサービスに付加価値を求めるようになり、付加価値を提供できるかどうか企業が成長を左右します。付加価値を生み出すためにも従業員のモチベーション向上が欠かせません。

従来、モチベーションに関する研究は数多く行われてきています。私たちが注目したのは目標に対する認識とモチベーションとの関係を明らかにした「目標設定理論」

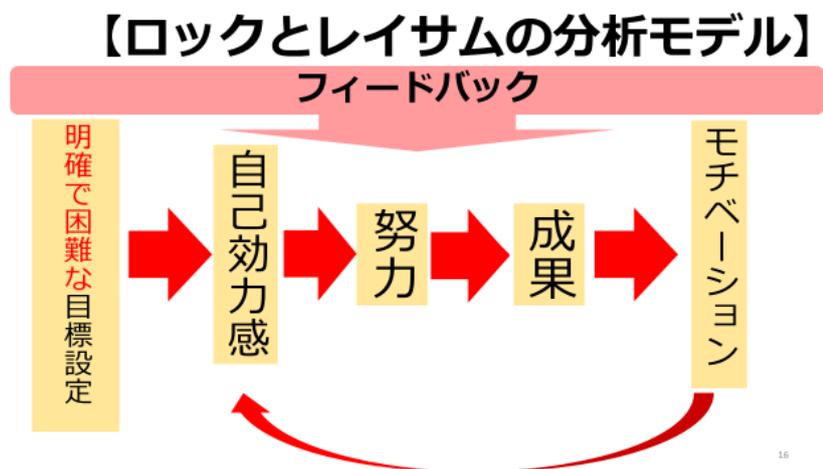


図 1

(Edwin Locke, Gary Latham【1984】) (図1)です。目標設定理論では具体的かつ明確性の高い目標を設定することにより、目標達成への高い自信が生まれ、行動が継続し成果に結びつくとします。得られた業績に対し報酬やフィードバック・評価を受け取ることでモチベーションを向上させ、より一層高い目標に繋がるというサイクルが循環します。

目標設定理論では従業員のモチベーション単体による業績向上ではなく、適切な目標を設定し、それに対する評価により満足感が生まれモチベーションが向上することが明らかになっています。つまり、従業員のモチベーションを向上させるには目標を設定し、評価することが必要であると先行研究から判明しました。

3. 研究テーマの課題

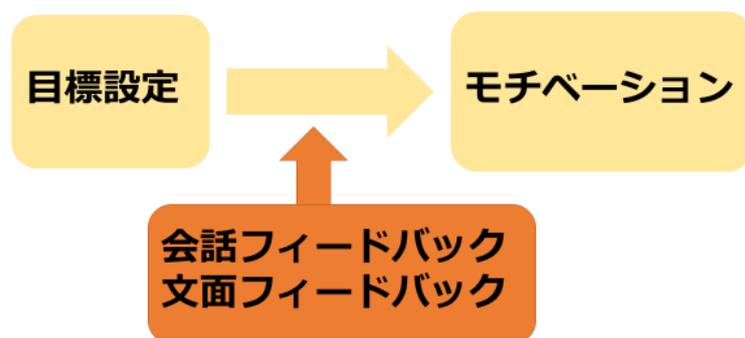
目標設定理論では目標設定のモチベーションに対する影響力を調整する要因として報酬と評価が挙げられています。企業が従業員に与えることのできる金銭的な報酬には限界があり、随伴的報酬で目標設定理論の効果を増大させる要因である「フィードバック」に今後進展が望めるのではないかと考えました。

従来の研究では目標設定にフィードバックが組み合わさることでモチベーション効果がより高まるとされています。先行研究ではフィードバックの有無、時期によるモチベーション効果の違いについては言及されていますが、具体的なフィードバックの方法については触れられていません。目標設定に対するフィードバックの方法が具体的でない点が不十分であると考えました。

4. 課題解決策 (新たなビジネスモデル・理論など)

目標設定理論を活用し、効果的にモチベーション向上を図るべく、先行研究の分析モデルに新たに「会話フィードバック」、「文面フィードバック」の変数を加えます。工作中的指摘や、休憩中の口頭でのフィードバックを「会話フィードバック」、手紙やメールで伝えるフィードバックを「文面フィードバック」と位置づけます。表情、雰囲気伝わりやすい会話によるフィードバックが文面によるフィードバックよりも効果的で、モチベーション効果を高めると仮説を立てました。

【分析モデル】



5. 研究・活動内容 (アンケート調査、商品開発など)

【アンケート調査】本研究はアルバイトをしている学生 293 人からの回答を元に分析を行いました。統計分析ソフトを使用し目標設定に対するそれぞれのフィードバックの交互作用効果を検証します。

6. 結果や今後の取り組み

今回の分析では目標設定に対して会話フィードバックが有意なデータが得られました。結果から、アルバイト学生の目標設定に対するフィードバックは文面で行うより会話で伝えるほうがより効果があることが分かります。

今回は身近な学生を対象に調査、分析を行いました。今後正社員、派遣など様々な雇用形態の違いによる効果的なフィードバックの手段を調査し、適切な目標設定、フィードバックを行えるよう具体的な人的戦略を打ち出すことで、企業にとって有効なモチベーションを高める人材マネジメントが可能になると考えます。

7. 参考文献

- ・Hollenbeck, J. R., Klein, H. J., O'Leary, A. M. & Wright, P. M. (1989) "Investigation of the Construct Validity of a Self-Report Measure of Goal Commitment," *Journal of Applied Psychology*, 74(6), pp. 951-956.
- ・池田浩・古川久敬 (2015) 「集団目標管理と職務の相互依存性が職務パフォーマンスに及ぼす効果」『心理学研究』

- ・金井壽宏（2006）『働くみんなのモチベーション論 NTT 出版
- ・Latham, G. (2007) *Work Motivation*, Sage Publications (ゲイリー・レイサム・金井壽宏監訳・依田卓巳訳『ワーク・モチベーション』NTT 出版, 2009 年)
- ・中原淳編（2015）『人事よ、ススメ！—先進的な企業の「学び」を描く「ラーニングイノベーション論」の 12 講』碩学舎

西日本インカレ事務局への連絡事項

<企画シート作成上の注意>

※本企画シートは、「日本語」で書かれたものとし、1 チーム・1 点提出してください。

※本企画シートの項目に沿って、ご記入をお願いいたします。各項目に文字数制限はありませんが、1~7 以外の項目を追加することは「不可」とさせていただきます。

※本企画シートは、西日本インカレ事務局への連絡事項と企画シート作成上の注意を含め、3 ページ以内に収めてください。事務局から審査員に渡す際は、A4 サイズでプリントし、3 ページ目までを渡します。

※大会参加申込み時点から、「参加メンバー」の変更があった場合、上記「西日本インカレ事務局への連絡事項」に記入してください。なお、本企画シート提出後のチーム名変更は「不可」とさせていただきます。

※企画内容は、未発表の（過去に他誌・HP などに発表されていない）ものに限り、ただし、学校内での発表作品は未発表扱いとなります。

※商品写真、人物写真、音楽などを掲載・利用する場合、必ず著作権、版権の使用許諾を得てください。日経 BP 社・日経 BP マーケティング社は一切の責任を負いません。

※書籍や新聞等の文献から引用した場合は、出典先（使用した文献のタイトル・著者名・発行所名・発行年月など）を明記してください。統計・図表・文書等を引用した場合も同様に明記してください。また、Web サイト上の資料を利用した場合は、URL とアクセスした日付を明記してください。

※電話番号や住所などの個人情報は記載しないでください。

※その他、注意点については「企画シート・パワーポイントの作成および提出について」をご参照ください。