

令和 5 年 5 月 30 日現在

機関番号：34310

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2018～2022

課題番号：18K01861

研究課題名(和文)承認欲求に働きかける組織・人的資源管理の効果に関する実証的研究

研究課題名(英文)An empirical study on the effect of organizational and human resource management on the need for approval

研究代表者

太田 肇(Ohta, Hajime)

同志社大学・政策学部・教授

研究者番号：30223837

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：第1に大企業ならびに中小企業の管理職、一般従業員に対してリモートによる聞き取り調査を実施した。コロナ禍の影響により、テレワークが浸透し、働き方もマネジメントも大きく変化したことが明らかになった。企業のなかには、従業員の承認欲求を満たすため、パソコンのチャット機能などを利用して部下の仕事ぶりや貢献に対して承認のメッセージを送る工夫をしているところが多い。それによって社員の不満が最小限に抑えられているという管理職の声が多く聞かれた。第2に企業の経営者やマネージャーに対し、インターネットによる調査を実施した。全体的に挑戦意欲やマネジメントに対する満足度の低さが表れている。

研究成果の学術的意義や社会的意義

承認欲求に働きかける組織やマネジメントの研究は国内外ともに極めて乏しい。本研究は国内外において、どのような組織やマネジメントが実施されているかについて明らかにした意義は大きい。とりわけテレワークがそのマネジメントに与えた影響については、著書などで発表したところ学界のみならず実務界からも大きな関心が寄せられた。したがって学界および実務界に多大な貢献をしたといえる。

研究成果の概要(英文)：It has become clear that telework has become widespread due to the impact of the corona crisis, and that work styles and management have changed significantly. In order to satisfy the approval of employees, many companies are devising ways to send messages of approval to their subordinates regarding their work performance and contributions using the chat function of personal computers.

研究分野：組織論

キーワード：承認欲求 テレワーク 日本人 日本企業

1. 研究開始当初の背景

私がこれまで行った実証研究の結果、承認欲求は人間の欲求の中でもとくに強力に人々を動機づけることが判明している

具体的内容は、下記の著書等に発表されている。

太田肇『承認とモチベーション』同文館出版。

同『子どもが伸びるほめる子育て』筑摩書房。

同『「承認欲求」の呪縛』新潮社。

同『承認欲求』東洋経済新報社。

ただ、承認欲求に働きかける組織やマネジメントの研究は国内外ともに極めて乏しい。

そこで、いわば研究の空白地帯ともいえる領域で実証研究を行う必要があると考えた。

2. 研究の目的

本研究は国内外において、どのような組織やマネジメントが実施されているかについて明らかにすることを目的として研究を行った。

具体的には、業種や企業規模などによって実践されている組織導入やマネジメントに差があるか否かを明らかにすることを目的とした。

3. 研究の方法

第一に、国内外の企業等を訪問し、観察調査ならびにインタビュー形式の聞き取り調査を行った。

第二に、先行研究のサーベイ、ならびに公表データなどの資料を分析し、制度の実施・導入状況などについて調べた。

第三に、研究の途中において研究会などで発表し、参加者と情報交換やディスカッションを行った。

第四に、研究成果を著書『日本人の承認欲求 - テレワークがさらした深層』(PHP研究所、2022年刊)などに発表し、それに対する各種コメントを検討した。

第五に、インターネットを用いたウェブ調査を企業の経営者、人事担当者、一般労働者を対象に実施した。

4. 研究成果

日本企業やアメリカ企業では、日常のマネジメントに承認を取り入れたり、メールなどのツールを用いて承認したりする取り組みが行われていた。また表彰制度を採用する企業も多い。いっぽうヨーロッパの企業では、社員の動機づけを目的にした職場レベルでの表彰を行っているところは少ない。

また日常レベルの承認、表彰制度とも、導入企業では社員のモチベーションアップに一定の効果があることが報告された。それに対してリテンション効果については、明確な証拠は得られなかった。

なお上記について、業種別の顕著な傾向はみられなかった。

有効性が判明した組織・マネジメントの内容は、おおむねつぎのとおりである。

(1) 忘年会や新年会などのイベント。

かつては会社行事の一環としてトップダウンで運営されていたが、近年は若手の主導で行うボトムアップ型で運営されるケースが多い。ただ、コロナ禍の影響により、最近は実施を取りやめている企業が多い。

(2) オフ会の開催

若手ビジネスパーソンの間で、ふだんネットで交流している人たちが集まってオフ会を開催しているケースが増えている。

(3) 研究会の開催

企業によっては、職場単位で毎月特定の日時を決め、職場のメンバーが自分が日常的に実践していることや心がけていることなどを発表し、それに対して参加者が質問したり意見を述べたりしている。実施した企業からは、社員が職場に受け入れられていることを実感し、会社に対す

る帰属意識が強まったとか、職場のチームワークが向上したという報告があった。

(4) 承認カード、承認メール、承認アプリなどの活用

企業のなかには承認の言葉を書いたカードを同僚どうし、あるいは上司から部下に送っているところや、承認のメールを上司が部下に、あるいは同僚どうしが送り合っているところがある。また最近では、ほめ言葉や労いの言葉などを記したアプリを活用する例も増えている。

(5) 権限委譲

承認の証しとして上司が部下に対して実質的な権限委譲を行ったり、重要な仕事を任せたりしているケースも多い。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 太田肇	4. 巻 1530
2. 論文標題 パワーハラスメントとは 組織論の見地から	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 54-59
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 太田肇	4. 巻 720
2. 論文標題 日本企業における協働のあり方：個人とチームの関係性に注目して	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 1件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 太田肇
2. 発表標題 パワハラ防止と日本企業の課題
3. 学会等名 日本労務学会北海道部会（招待講演）
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計2件

1. 著者名 太田肇	4. 発行年 2022年
2. 出版社 新潮社	5. 総ページ数 192
3. 書名 日本人の承認欲求	

1. 著者名 太田 肇	4. 発行年 2020年
2. 出版社 筑摩書房	5. 総ページ数 208
3. 書名 「超」働き方改革	

〔産業財産権〕

〔その他〕

とくになし。

--

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関