

モチベーション

参考文献1『大学4年間の経営学が10時間でざっと学べる』高橋伸夫より拝借

参考文献2『ケースに学ぶ経営学』東北大学経営学グループより拝借

種々雑多なネットの拾いもの

内発的動機づけ

大学生を使ってパズルを解かせる実験をするのですが、学生は、途中で金銭的報酬をもらうと、自由時間を休憩にあてるようになってしまいます。これはお金がモチベーションに効果がないと言っているのではありません。逆に、お金はインパクトが強すぎるのです。もともと仕事それ自体が報酬だったのに（これを「内発的に動機付けられている」といいます）、金銭的報酬は仕事と満足の間割り込んで、「仕事→金→満足」と分離してしまうのです。また、近年の心理学では、外部からの報酬による「外発的動機づけ」だけでなく、仕事そのものに動機づけられる「内発的動機づけ」が注目されてきました。「内発的動機づけ」とは、E.I.デシラが発展させた近年の動機づけ理論ですが、仕事そのものに動機づけられ、働くことそのこと自体が生きがいとなる動機づけです。マズローの自己実現欲求に近い欲求で、何かに取り組む際の意欲の質に関する概念であり、人間は主体的で積極的な学習を通して成長する意欲を持っていることを前提としています。すなわち、人間は環境との相互作用の中で自らの認識を深めたり技能を高めたりして有能でありたいという意味（欲求）を持つという「有能感」と、学習の過程に自ら進んで参加し、自分の行動は自ら決定したいという意味（欲求）を持つという「自己決定感」によって内発的動機づけは促進されます。

内発的動機づけの源泉には、①課題解決手段の探索プロセス、②プロフェッショナルな成長、③同僚に対する尊敬の気持ち、といったものがある。

外発的動機づけの下での行動は、他者を蹴落とす競争に繋がり、グループでの問題解決を妨げるためである。さらに、こうした外発的動機づけは、上司から（上司の主観で）与えられるものであるため、ある労働者が成功し続け、より高階層を目指すほど、彼が評価される基準は曖昧で主観的なものになる。

自然的怠業

人間は本能として楽をしたがるから怠業する。

組織的怠業

19世紀末から20世紀初頭にかけてのアメリカやイギリスの工場では、工員がわざとゆっくり仕事をし、1日分の仕事量が増えないようにしていたそうです。（中略）実は、当時の給料は出来高払いだったのですが、精を出して働いて給料が増えると、会社側が工賃単価を下げるような事態が繰り返されたために組織的怠業をするようになってしまったのですね。