

# プロジェクトメンバーのワークモチベーションに影響を及ぼす要因の研究

斎藤識樹 (さいとう さとく)

東京都立産業技術大学院大学

## 1. はじめに

この度は、学生優秀発表賞に選出いただきありがとうございます。春の年次大会での優秀萌芽研究賞に続き、本賞をいただくことができ、大変光栄に存じます。全国研究発表大会では他学の学生との意見交換を通じて貴重な示唆を得ることができました。このような機会を提供してくださった経営情報学会2023年度全国研究発表大会運営委員の皆様、本研究を指導してくださった三好先生、インタビュー調査にご協力いただいた皆様、発表への助言をいただいたPBL (Project Based Learning の略、詳細後述) チームのメンバー、ならびに今回の発表に対して貴重なアドバイスやフィードバックをくださった全ての皆様に、この場を借りて深く御礼申し上げます。

## 2. 研究概要

近年、世界的に社会環境が変化する中で、ビジネス環境も大きく変化し、企業等ではDX (デジタルトランスフォーメーション) が推進され、ビジネスにおけるITの活用は不可欠となっています。このような環境変化に対応するため、企業等はプロジェクトチームによる活動を活発化しています。プロジェクト活動では、計画された品質・コスト・納期を実現するためのマネジメントが最優先となり、プロジェクトメンバー個々に対するマネジメントは、優先度を下げざるを得ない状況です。しかしながら、プロジェクトの成功には、それぞれのプロジェクトメンバーがジョブ・パフォーマンスを発揮することが不可欠であり、一人ひとりの職務に対するワークモチベーションが求められています。さらに、目標を達成するだけでなく、プロジェクトメンバーが自律的に知識や能力習得を目的とした学習を行うことも強く求められるようになっていきます。

この研究は、プロジェクト活動の成功のために、プロジェクトメンバーのワークモチベーションに影響

を及ぼす要因について明らかにすることを目的としています。この目的を達成するために、プロジェクト活動において、どのような経験がプロジェクトメンバーのワークモチベーションに影響を及ぼすかについて、調査・分析を行いました。

## 3. 現在の研究状況と今後の研究計画

今回の発表では、現状の問題や関連研究を整理し、プロジェクト活動の経験のある19名へのインタビュー調査の質的統合法 (山浦, 2012) による分析結果を報告しました。分析の結果、プロジェクト経験者のワークモチベーション低下の要因として、職務に対して満足する要因であるとされる動機づけ要因と職務不満足をもたらすとされる衛生要因 (Herzberg, 1987)、職場における同僚間のワークモチベーションの伝播 (菊入・岡田, 2014) が示され、プロジェクト経験者のワークモチベーション向上の要因として、動機づけ要因と自己充實的達成動機 (堀野・森, 1991) が示されました。また、プロジェクト経験者はワークモチベーション向上の自己調整方略として接触方略 (森永, 2009) を用いていることが示されました。現在は、調査・分析の結果を踏まえ、個人のワークモチベーションに影響を及ぼす要因と、職場環境が個人のワークモチベーションに対して与えている影響を可視化するワークショップを開発し、ワークショップの有効性評価を行っています。

## 4. チームでの研究のやりがい

筆者が在学する東京都立産業技術大学院大学は「PBL (Project Based Learning) 型教育」が特徴の専門職大学院です。通常の研究型大学院で必須とされる修士論文の代わりに、2年次の1年間がPBLに費やされ、実務レベルのプロジェクトを1年間かけて実施します。



図1 発表風景

筆者が所属するPBLチームは、IT、製造業、金融業などに所属する、20代から50代の幅広い世代のメンバーで構成されています。2チームで活動しており、もう一方のチームは、テレワーク環境でのチーム内のコンフリクトについて研究を行い、テレワーク環境における効果的なコンフリクトマネジメントのためのロールプレイ型ワークショップを開発しました。相互にレビューし合い、互いに切磋琢磨しながら、研究とワークショップの開発を進めています。

PBLチームは全員が社会人であるため、それぞれが多様な経験や知見を有しています。普段の職務では触れることがない多様な経験や知見から互いに学び合うことができる環境は良い刺激を受けることができ、非常にやりがいを感じています。

## 5. おわりに

社会人大学院生として、働きながら研究を進めることは時間や体力面の制約から容易なことではあり

ません。しかしながら、仕事と並行して研究を進めるからこそ得られる気づきや学びも多くあります。また、研究の成果を所属する企業ですぐに実践できることも、社会人大学院生の強みであると考えています。社会人大学院生という立場を最大限活用しつつ、今回の受賞を励みに、今後もモチベーション高く研究活動に取り組んで参ります。そして、見識を深めるとともに、企業や社会に貢献できるような成果を出せるよう、尽力して参ります。今後も引き続きご指導を賜れますようお願いいたします。

## 参考文献

- Herzberg, F., "One More Time: How Do You Motivate Employees?," *Harvard Business Review*, Vol. 65, No. 5, 1987, pp. 109-120.
- 菊入みゆき・岡田昌毅「職場における同僚間の達成動機の伝播に関する研究」『産業・組織心理学研究』第27巻, 第2号, 2014年, 101-116ページ。
- 堀野緑・森和代「抑うつとソーシャルサポートとの関連に介在する達成動機の要因」『教育心理学研究』第39巻, 第3号, 1991年, 308-315ページ。
- 森永雄太「仕事における動機づけの自己調整—キャリアアステージ間の比較を通じて—」『キャリアデザイン研究』第5号, 2009年, 23-36ページ。
- 山浦晴男『質的統合法入門—考え方と手順』医学書院, 2012年。

## 略歴

### 斎藤識樹 (さいとう さとく)

2013年3月埼玉大学経済学部社会環境設計学科卒業。  
2013年4月金融系業界団体に入社。2022年4月より、東京都立産業技術大学院大学産業技術研究科産業技術専攻情報アーキテクチャコース在学中。情報処理安全確保支援士。