

2021年度第3回定例勉強会報告 ～組織行動のマネジメント～

2021/ 8/ 14(土) 18:00

定例勉強会概要

- 今年度から2年かけて、組織行動のマネジメントについて議論を深めていきます。
- オンラインでの勉強会も定着してきました。新しい勉強会の形ですね。



第3回内容

- 第3回は、”第1部 第4.5章 (p78-139)、動機づけ (基本的なコンセプト、コンセプトから応用へ) を読み解いていきました。

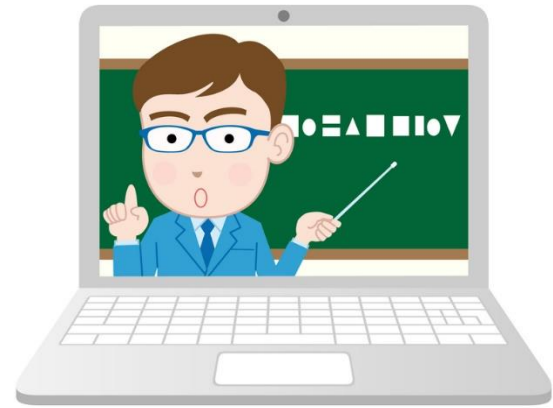
動機づけとは何か？

定義：何かをしようとする意思で、その行動ができることが条件付けとなって欲求を満たそうとすること。

動機づけをされた者は動機づけ状態となる

→緊張状態にある。緊張から緩和に向けて活動に従事。

動機づけ理論は、“マズローの欲求五段階論”，“X理論とY理論”，“二要因理論”などが存在するが、科学的には証明されていない。現代の理論としては、“マクレランドの欲求理論”，“権力欲求”，“親和欲求”，“目標設定理論と強化理論”，“公平理論”，“職務設計理論”，“期待理論”などがあげられる。ただ、どの理論でも文化によって左右されることがあるため注意が必要。また、時代背景により理論も変わってきていることも考慮すると良い。



全体課題の報告と討議

Q. 今後スタッフを動機づけていくためには、
どのように実践していくことが良いのでしょうか？

【各グループ意見】

●A班



- 目標設定：価値観を共有する仕組みづくり
⇒例：ミーティングや職務記述書等を使用し、明確に伝えられる文化を醸成
- 目標設定：個人目標がどれだけ上位目標につながっているか
⇒例：個人目標⇒科の目標⇒病院目標⇒地域の目標を示し、個人目標がどれだけ上位に貢献できるかを示す
- 仕組みづくり：個人、システムの両側面より動機づけを高めるようにする
⇒仕組み：職務設計理論、MBOプログラム（目標による管理）を使用

●B班



○満足を重視することが大事だけど、人によって動機づけが異なるから難しい

→プライベートが忙しい時（時短勤務など）のモチベーションの保ち方、多様性に合わせたいが…。

→**フレックス制**は回復期では有用（早出、遅出など）

→動機づけの多様化（患者重視）に対応できそう

→プライベートは重視できそう

○目標を作り、面談も月1回するシステム

→普段あまり会話が多くなかったスタッフには有用

→中間管理職がビジョンを持ち、モチベーションを高く保つことが重要

→**多くのスタッフが多方面にコミュニケーションを作っている方がうまくいっている**

→**自己管理能力をあげることや、困ったときに助けを求められることでコミュニケーションが増える**

→部署・部門のコンセプトが必要

多様性を考える、コミュニケーションの重要性

●C班



○動機づけは人それぞれで、

集団に属しているだけで満足するスタッフもいる

- ・そのため、リーダーはスタッフ個々の特性を理解することが重要
リーダーシップの在り方がとても大切になってくる

○目標設定は数値（例えば単位など）に固執するのではなく、

「コンセプト」を提示でもよい

- ・コンセプトを提示し、現場では権限移譲をして現場のスタッフに考えてもらう
→チェックはするが、現場を信頼して動く

○利他的なスタッフは、関心は自分だけでなく他者

（社会貢献/顧客視点/患者視点/部下の視点）へ向いている

→他者の役に立ちたいとのことで、クリエイティブ作業にコミットするようになる

○ビジョンを明確にして、クリアに伝える

○伝え方はマネジャーの仕事

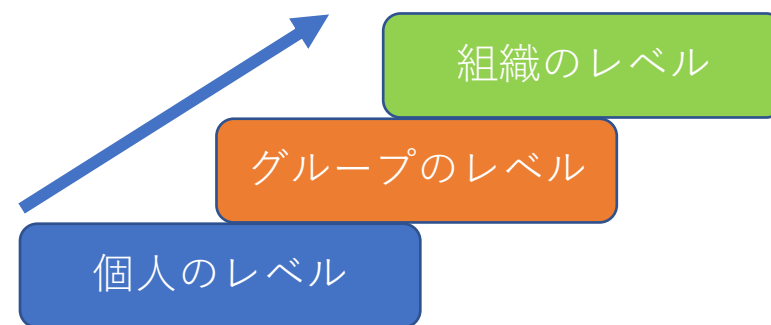
○新しい取り組みだけではなく、現状の良いところを落とさない取り組み

◎リーダーとして、何をスタッフにできるのかを考えることが重要。

理想としては、スタッフ一人ひとりが自律性を持ち、各々がリーダー（各課題の）になること。

感想

- 今回の勉強会では、動機づけの難しさを改めて実感しました。また、文化や時代背景なども動機づけを行う上で考える必要があると学びました。
- リーダーとして、部下や同僚・患者様に対して何ができるのか。もう一度考える機会を持てたと思います。
- 最後に、勉強会の様子を載せておきます。みんな楽しく学んでいます。



次回は、第II部6章