

「ほめ」が組織に与える影響
組織コミットメントと組織市民行動への関与

所属ゼミ 伊藤誠悟ゼミ

学籍番号 1202064

氏名 白崎みゆ

【要旨】

社会に出て働くことへの期待の中、「職」に興味を持ったが、耳に入るのは冷めた職場の話。新型コロナウイルス感染者が増えだした2020年、多くの企業がリモート会議や在宅勤務を余儀なくされた。さらに若者の早期離職の話もなくなることはない。しかし、その中で「ほめ」によって離職率を低下させた企業の話が入ってきた。本研究で「ほめ」の効果を研究し実践に活かすことで、今後の組織内で活かすことができるのではないかと考える。大学4年生、社会人に向けて期待も不安もある今だからこそ、この研究を行う。

本研究では、浦上・榊原（2013）と服部泰宏（2020）の著書を先行研究として、「ほめ」の頻度に着目し、どのように組織コミットメントに影響を与え、どのように組織市民行動や離職意思に反映するのか調査することを目的とした。人間関係の良好さ、継続意欲を生み出すであろう「ほめ」がその頻度によって組織にどのような効果をもたらすのかを調べる。

組織における「ほめ」の頻度が多いほど、組織コミットメントや、組織市民行動、離職意思にプラスの影響を与えると仮説を立て、次のような方法で研究を行った。

1ヶ月以上のアルバイト経験がある全国の学生235名を対象に、「ほめ」の頻度と組織コミットメント、組織市民行動、離職意思に関する調査を行った。因子分析、回帰分析、階層的重回帰分析を使用し、分析を行った結果、4つの「ほめ」の頻度の中でも、特に「自分以外のアルバイトメンバーが社員や主任にほめられる頻度」が多いほど、組織コミットメント、さらに組織市民行動や離職意思に有意にプラスの影響を与えることが明らかになった。この結果から、自身ではなく、他のアルバイトメンバーがほめられることによって「承認欲求」、「競争心」、「目標の明確化」、「モチベーション」の向上が期待できるため、他者がほめられている様子を見ることは、その頻度が多いほど刺激になると予想できる。他者だからこそ、自身を見つめ直す良い機会になるのだろう。本研究で、「ほめ」の頻度とその影響について明らかになった。