

2020年度 卒業研究のまとめ

モチベーションギャップの 解決策に関する研究 —〇〇大学体操部を中心に—

名古屋経済大学経営学部
徐誠敏ゼミ (ポジベーションゼミ)
17-7012 大倉真千子

目次

第1章 はじめに

1-1 本稿の背景と問題意識

1-2 本稿の目的

第2章

2-1 先行研究におけるモチベーション理論について

第3章

3-1 現状と問題点

3-2 マズローの欲求階層説を用いた解決策

3-3 職務特性理論を用いた解決策

第4章

4-1 総括

4-2 今後の課題

※本資料では第3章3-3は、省く



本稿の目的

〇〇大学体操部をマネジメントによって再建する方法を考察する

〇〇大学体操部の部員同士のモチベーションギャップが、
退部の原因につながっている
退部する人を減らすにはどうしたら良いのか？



「もし高校野球の女子マネージャーがドラッカーの『マネジメント』を読んだら」になぞらえて解決策を考察する





モチベーション

モチベーションとは…

人の行動を誘起する、動機のことを指す
何かを望んで動かす（動かされる）ことによって、目的を認識し、それを実現するために、方向づけたり行動したりすること

モチベーション理論とは…

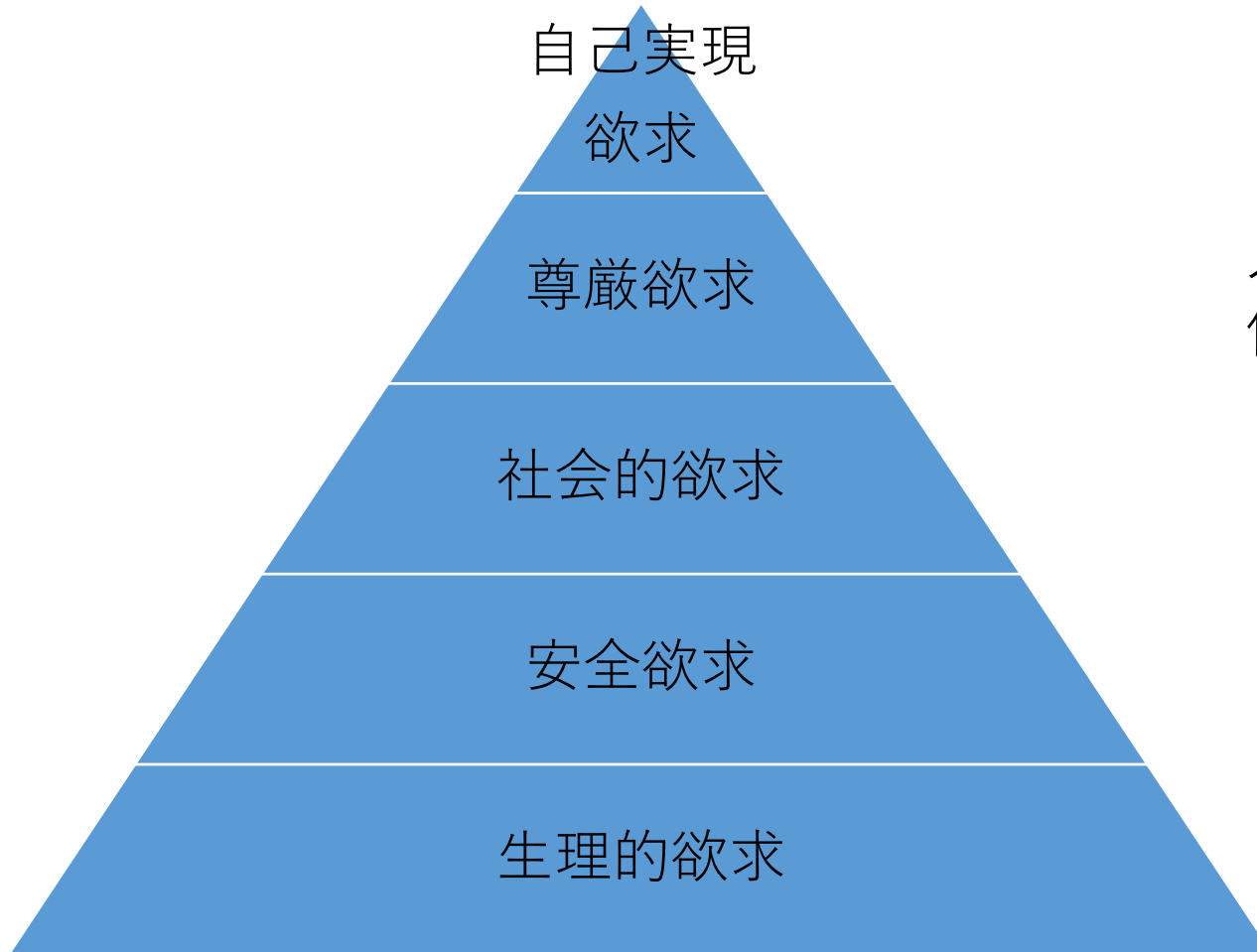
心理学的側面をもつ内容理論と、経営学的側面をもつ過程理論に分けることができる

☆内容理論と過程理論を代表して、欲求階層説と職務遂行理論を紹介する→



内容理論

マズローの欲求階層説



人の欲求は5つに階層から成り、
低層の欲求を満たすことで、
さらに上位の欲求を満たそうとする



上位の欲求

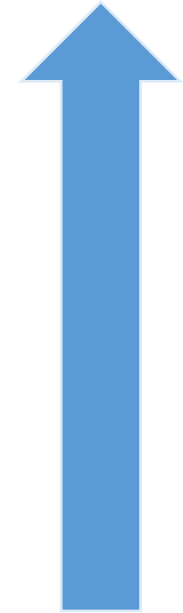
自己実現欲求：自分の望みを実現させたいという欲求

尊厳欲求：周りの人から評価され、認められたいという欲求

社会的欲求：組織に属し、友人を得るなどの社会的なつながりに対する欲求

安全欲求：安全に生活を送るために必要不可欠なものに対する欲求

生理的欲求：食欲や睡眠欲など



低層





過程理論

職務特性理論

多くの要素をもつ仕事の内発的動機付けが高まる



①技能多様性

- ・自ら考え行動することで、やる気を維持

②タスク完結性

- ・仕事に最初から完結まで関わることで、自らの仕事の意味を実感

③タスクの重要性

- ・誰でもできる仕事ではないという、仕事の重要性を認識させる

④自立性

- ・仕事への自由度が高くなれば、責任感が生まれる

⑤フィードバック

- ・自分の仕事の評価、反響を知ることモチベーション向上



〇〇大学体操部の現状

退部した部員に、なぜ部活動を辞めたのかインタビューを実施

結果

- ・怪我をして、実力が伸び悩む
 - ・大会に出場できず、力を発揮する場面がない
 - ・他の部員との熱量の差を感じた
- など

→様々な原因があった



解決策

マズローの欲求階層説を用い「もし高校野球の女子マネージャーが
ドラッカーの『マネジメント』を読んだら」になぞらえて解決策を提案

※生理的欲求は、モチベーションの内容とは異なるため省く





●安全欲求を満たすために

体操競技は基礎力や筋力が大事であり、怪我を防ぐには必要不可欠であるが、これらの練習は辛く、楽しいものではない

【解決策】

基礎トレーニングにチーム制を導入する

→チームで協力して、競い合い、数字として結果を残すことで

競争、結果、責任が満たされ、辛く、楽しいものではないというイメージ払拭される

●社会的欲求を満たすために

部内での立ち位置を、見出せない部員がいる

【解決策】

定期的に面談を行う

→現実、価値、欲求を引き出すことで、お互いを理解することができる





●尊厳欲求を満たすために

自分の存在価値を見出せないと、尊厳欲求は満たすことができない

【解決策】

働きがいを与える

→ダンスが得意、走ることが得意など、**専門分野に特化**させ、指導役に回すことで自分の役割が組織の結果に結びつき、存在価値を見出せる

●自己実現欲求を満たすために

技を習得することで実力が向上し、自己実現につながるが、指導する人物がいない

【解決策】

練習をしない日を設ける

→日頃の練習では、自分に手一杯になってしまい、アドバイスや情報交換ができない
練習を行わないことで、**どうしたら成果を上げられるかを考える**ことができる



総括

- ○○大学体操部は練習の質の向上が必要
- 部員同士のコミュニケーションが不足している



今後の課題

マズローの欲求階層説を用いたモチベーションギャップの解決策について提案したが、それらはマネージャーが部をマネジメントすることを参考としている

〇〇大学体操部に指導者やマネージャーがいないことから、マネジメントする人物が存在していないことが今後の課題と言える



