

7.6.職務満足の理論

7.6.1 職務満足に関する重要理論

職務満足をもたらすプロセス重視	職務満足をもたらす要因重視
アダムス…衡平理論 ブルーム、ローラー…期待理論 ハックマン…職務特性理論 ハーシーとブランチャード…状況適合理論	マズロー…欲求段階説 ハーズバーグ…2 要因理論 アルダーファー…ERG 理論

7.6.1.1 職務特性理論

ハックマン (Hackman,J.R.& Lawler,E.E.1971,Hackman,J.R.&Oldham,G.R.1975,1981) らは、職務属性がどのようなメカニズム (プロセス) で職務満足をもたらすかを明らかにするとともに、このような心理状態が、職務満足、仕事への動機づけ、仕事の達成感に結びつくことを明らかにした。

→職務の5つの中核的次元

- ① スキルの多様性
- ② 課業の主体性
- ③ 課業の重要性 ①~③：仕事の有意味感
- ④ 自律性…成果に対する責任
- ⑤ フィードバック…仕事の把握感

7.6.1.2.要因理論

職務満足の要因に関する研究のうち、広く知られているものの1つは、ハーズバーグ (Herzberg,Mausner&Snyderman 1959.Herzberg 1966) の2 要因理論である。

→2 要因理論…職務満足や不満足を規定する要因は、動機づけ要因と衛生要因の2つ。

動機づけ要因	衛生要因
満足感との関係が強い。 →職務満足は動機づけ要因の充足によって初めてもたらされる	不満足を規定するもの。 →衛生要因の改善は人の不満足を減少させる
仕事の達成感達成の承認、仕事そのもの、責任、承認、成長の可能性。	監督の仕方、会社の政策と経営、作業条件、対人関係、賃金

7.6.1.3. 組織キャリア開発モデル…職務満足をキャリアと直接結びつけた研究

ホールら (Hall,D.P.&Schneider 1973) は、良い職業行動は満足をもたらすことを前提にして、心理的成功と失敗感に基礎を置いて下記を提唱した。

- ① 自己概念、キャリア・コミットメント、自尊感情の増大
→適切なキャリア目標の達成をもたらす。
- ② 初職の職務評価、成功感
→その後数年のキャリア・コミットメント、職業的行動、成功を決める。
- ③ ある地位から他の地位への移動
→その個人の自己概念、満足、及び仕事に対する態度の顕著な変化となって完成される。