

SMC金融・経済マーケットレポート

Reporter Your Financial Brain SMC 豊島 健治

ジェネレーションY? (動機要因は変わるか)

ジェネレーションY...という言葉があるのを知ったのは最近のことである。米国でX世代(現在の30代-40代前半)の下の世代を指す言葉だそうだが、日本では、義務教育が終了した時には既にバブルは崩壊していた1970年代半ば以降に生まれた世代(下は高校生くらいまで)を指すという。このY世代は、戦後の日本で経済発展を経験していない最初の世代で、他の年代とは異なる社会意識や消費者感覚を持っていることに特徴であるようだ。

ジェネレーションYに属する若者達は私達の周囲にも沢山いるが、そう指摘されてみれば「何を考ええているのかよく分からない」側面があるように思われ、なる程「彼らはジェネレーションYなのか」等と妙に得心した。

このY世代は、組織に頼らない、個を尊ぶ、専門指向が強い、ITやネットに順応、着想がユニーク、諦めが早い、といった具体的特徴を持つようだが、こうした世代が社会人となり、消費者となって登場してきたことが、実際の経済社会にどのような影響を与えるのだろうか。

私にはよく分からないが、好況とか経済成長が何なのか実感を持たず、組織を放逐される中高年を他山の石とし、資格取得などに熱心で、趣味の買い物や預金移動は夜ネットで済ませ、コンビニが生活の場であるような世代は、私達団塊の世代にとっては未知の世代のようにも感じる。私には、どう頭を巡らしても「共同自死」等思い浮かばないのだ。

しかし、世の社長はそんな世代も社員として使っていかなければならない。中小企業といえども無縁でいる訳にはいかない。そこで思い出したのが、フレデリック・ハーズバーグの動機付け理論である。人は何を動機として働くのか。それは時代が変わろうと環境が変化しようとな変のものなのか。40年以上も前に発表された理論であるが、それはジェネレーションYにも通ずる理論ではないだろうか。

ハーズバーグは、人間のモチベーションについて、ある特定の要因が満たされると満足度が上が

り、不足すると満足度が下がるというのではなく、「満足」に関わる要因と「不満足」に関わる要因は別ものであると指摘した。

社員は、給料が低かったり作業条件が劣悪だったりすると仕事に不満を抱く。それを理由に辞めてゆく者も出てくる。しかし、とって、そうした低給与等を解消したからといって満足感を得る訳ではない。単に不満足を予防する意味しか持たない。社員が積極的に、意欲的に働くには違った要因を満たす必要がある。

実験によると、その要因は5つあった。それは、「やった」という達成感が得られる、「よくやった」と認められる、仕事そのものに遣り甲斐がある、責任を与えられる、昇進する、という5つである。これら5つの要因が満たされると満足感を覚えるが、欠けていても仕事に不満を引き起こすわけではない。これらを「動機付け要因」とし、不満足を覚える要因(低給与や劣悪な作業条件等)と明確に区別したのだ。

この理論によれば、職場環境を整えたり、福利厚生を充実させたり、あるいは給与を引き上げたりしても、それは不満要因を解消する効果はあっても働く意欲を刺激することにはならない。それらは「不満足」に関わる要因だからだ。「満足」に関わる要因(達成、承認、仕事そのもの、責任、昇進の5つ)に働きかけることが動機付けの上で重要だということになる。

これは、ジェネレーションYには通用しない古ぼけた理論だろうか。

この理論は、マズローの欲求5段階説でいう「自己実現欲求」や「社会的欲求」の一部に繋がっているように思えるが、今も有用な理論ではないだろうか。100年以上前、アージリスという人が唱えた「やる気の原則」は、心理的成功感が味わえる、他人から認められる、自分が真に必要な人間であると思える、の3つであるが、この原則を見ると、経済状況が今と違った100年前も人は変わっていない。

経済的豊かさと経済的安定を目指してきた人類がそれを達成したとき私達の社会に何が起こるか。その辺に一抹の不安を感じてしまうが、Y世代もこれから登場するだろうZ世代も、ハーズバーグの云うように動いて欲しいものだ。

Weekly Fax Report

《複製・転載等はこちらへご連絡下さい》

URL: http://www.hi-ho.ne.jp/smc_toyo/

2005.1.22(第445号)

TEL.0438-53-6092 FAX.0438-53-6096

Email: smc_toyo@hi-ho.ne.jp