

システム構築のための調整力向上講座(第24回)

目標設定理論を活用してモチベーションアップ

2017.09.14

前回紹介したマズローの欲求5段階説が、最も知られた古典的なモチベーション理論であるのに対し、現代のモチベーション理論として広く受け入れられているのが「目標設定理論」です。

前述のステイブン・P・ロビンズ氏によると、目標設定理論では「明確な目標は成果の向上につながり、難しい目標はそれに納得できると、簡単な目標よりも高い成果を生み出す」ことが分かっています。

例えば、「できるだけ早く完了させてくれ」という曖昧な依頼より、「〇月〇日の17時までに終わらせてくれ」という具体的な依頼のほうが「どれくらい頑張ればいいのか」が明確なため取り組みやすいでしょう。

また、目標となる期限が「まだまだ先だし余裕だな」というものより、「少し頑張ればなんとかなる」ぐらいの期限であるほうが、生産性が高くなるのも容易に想像できます。

さらに、目標を設定して終わりではなく、目標達成のプロセスでフィードバックが得られると成果が向上するといわれています。フィードバックを得ると、自分がどれくらい進んでいるのか、めざすところまであとどれくらいかが分かるからです。目標とのギャップが明らかでなければ、どれくらい頑張ればいいのか分からないのです。

目標設定理論をうまく活用するには、プロジェクトリーダーとして日ごろから以下の4つのことを心がける必要があります(図1)。

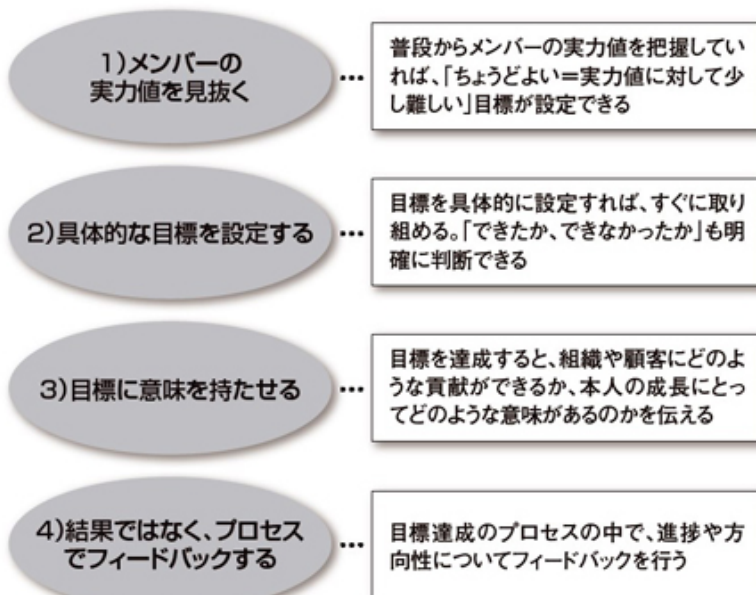


図1: 目標設定理論を活用するために心がけること

01 ■メンバーの実力値を見抜く

目標が難し過ぎても、簡単過ぎてもモチベーションを高められません。本人にとって「少し難しいな」「やれるかな……」「頑張ればなんとかなるかな」と感じるぐらいの目標を設定する必要があります。

しかし、自分の実力値は、なかなか分からないものです。実力値に対して簡単過ぎる目標を立ててしまったり、とても達成で

きそうにない無理な目標を設定してしまったりします。プロジェクトリーダーが普段からメンバーの実力値を把握していれば、「ちょうどよい＝実力値に対して少し難しい」目標を、メンバーと一緒に設定できます。

ここで気を付けるべきは、普段のコミュニケーションが不足していて、本人の実力値を把握していないにもかかわらず「○○さんなら、これくらいできるよ」と難しい目標を設定してはいけないということです。「何を知っていてそんなことが言えるんだ」「何にも知らないのに、難しいことを押し付けられた」と思われ、逆効果になりかねません。

「士は己を知る者の為に死す」という言葉があるように、人は「自分を知ってくれている」と思う人から「君ならできる」と言われれば、「やってみるかな」という気になるものです。そのためには、プロジェクトリーダーとして、普段からコミュニケーションを密にし、メンバーを知っている必要があるのです。

02 ■ 具体的な目標を設定する… 続きを読む