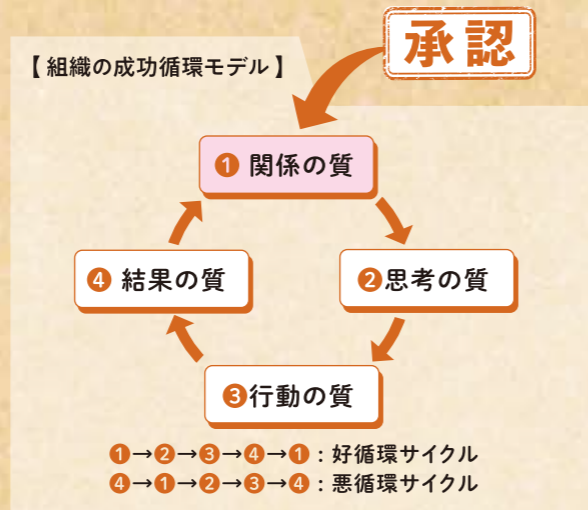


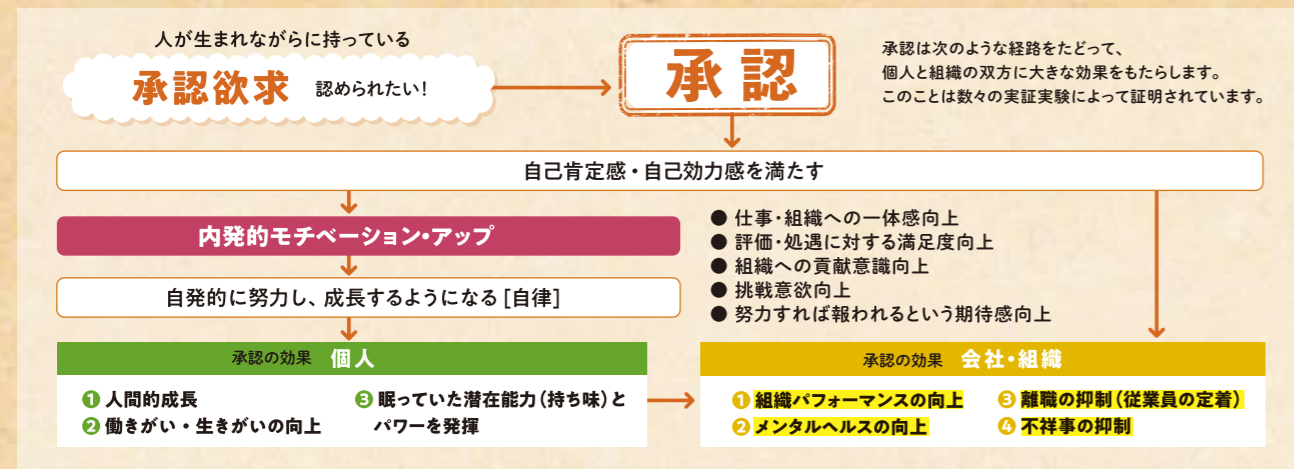
今、日本の職場に 最も必要なのは **承認** です。

「組織の成功循環モデル」とは、マサチューセッツ工科大学のダニエル・キム教授が提唱している理論で、組織が成果を上げ続け、成功に向かう過程や仕組みを明らかにしたものです。

組織としての「結果の質」を高めるためには、一見遠回りに思えても、組織に所属するメンバー相互の「関係の質」をまず高めるべきとされています。その際に最も効果的な手段となるのが承認なのです。

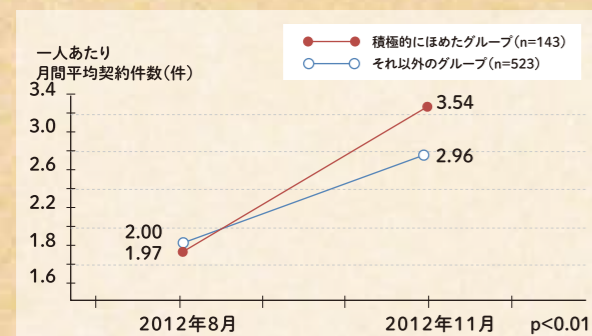


●承認の効果



●保険会社の従業員を対象にした研究プロジェクトの実験結果

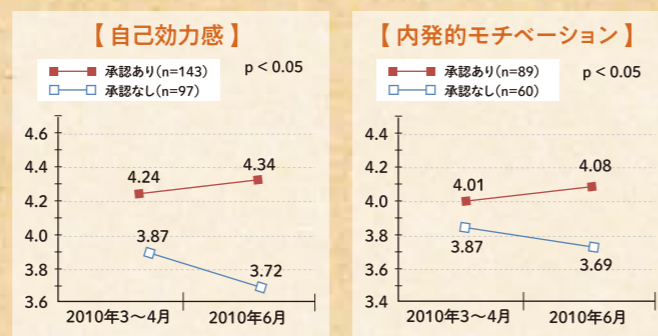
保険会社S社の関西地方にある事業所所属営業職666人が調査対象。管理職が意識的に部下を褒めた職場の従業員は、営業成績が顕著に伸びた。



※pは、被験者内効果の有意確率を表す。
出典:太田肇(2013)「子どもが伸びる ほめる子育て」筑摩書房 39頁。

●公益企業の従業員を対象にした研究プロジェクトの実験結果

関西地域にある公益企業の一支店における全営業所員および支店の一部従業員(35歳未満)が調査対象。意識的に上司が承認を行ったグループでは、自己効力感・内発的モチベーションが高まった。



※グラフの数値は実験に用いた尺度の平均値を表す。※pは、被験者内効果の有意確率を表す。
出典:太田肇(2011)「承認とモチベーション」同文館出版 74頁。

- ✓ 若手が育つ前に辞めていく
- ✓ 売れるはずなのに業績が伸びない
- ✓ 社員のモチベーションが低い



承認の風土が 根付く組織だけが 良い人材を定着させ、 利益を生み出し続ける!

<お問い合わせ先>

