

平成 28 年 10 月入学岡山大学大学院社会文化科学研究科博士前期課程【特別入試】・
平成 29 年 4 月入学岡山大学大学院社会文化科学研究科博士前期課程【8月募集】入学試験問題

講 座	経済理論・統計、比較経済、政策科学、 経営学、組織経済学、 地域公共政策コース
専門科目	経営学

以下の問 1、問 2 の両方に解答しなさい。問 1 は解答用紙の第 1 ページと第 2 ページに
解答し、問 2 は解答用紙の第 3 ページと第 4 ページに解答すること。

問 1 競争のための差別化戦略について、主要な 4 つの要素を挙げ、それぞれについて説
明しなさい。

問 2 次ページの文章を読み、下記の (1) と (2) の両方に解答しなさい。

- (1) 下線部に関して、期待理論はどのような人間観を持っているか。そのほかの人間
観と比較しながら、論じなさい。
- (2) 期待理論の意義と限界を簡潔に述べなさい。

経営学のどんな理論にもいえることであるが、理論が人間をどうみているか、つまり理論が人間に対して持っている「人間観」がどんなものであるかに応じて、理論内容そのものが異なってくるということを知っておくことは重要である。それは、人間行動を説明しようとするモチベーション理論の場合、とくにそうである。

(中略)

こうした人間観にたつて、期待理論では、個人の仕事モチベーションの構造は次の式によって定義される。

$$M_p = (E \rightarrow P) \sum_i [(P \rightarrow O_i)(V_i)]$$

ここで M_p とは、一定レベルの業績 P を達成しようとするモチベーションである。

$(E \rightarrow P)$ とは、仕事努力 E が一定レベルの業績 P をもたらすであろうという個人の期待であり、その個人の主観確率によって示される。

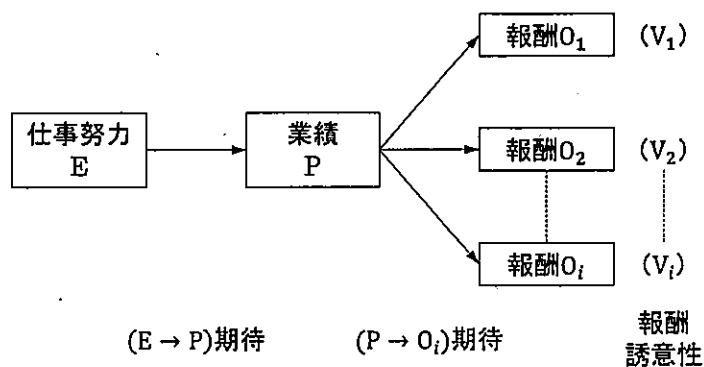
$(P \rightarrow O_i)$ とは、そのレベルの業績 P が第 i 番目の報酬(=アウトカム) O_i をもたらすであろうという個人の期待であり、やはりその個人の主観確率によって示される。

また、 (V_i) とは、第 i 番目の報酬の誘意性であり、その報酬の個人にとっての主観的魅力、ないし主観的価値を示している。

こうした仕事モチベーションの構造を示す式からいえることは、個人の高いモチベーションが生じるためには、第1に、仕事努力が一定の業績に結びつく可能性が高く、第2に、そうした業績がなんらかの報酬をもたらす可能性が高く、第3に、そうした報酬が自分にとって相当程度望ましいものである、というようにその個人自身が感じる必要があるという点である。

次の図6-2は、こうした点をもう少し具体的に、わかりやすく説明しようとしたものである。

図6-2 仕事モチベーションの構造



この図では、個人は i 種類の報酬を期待して仕事行動をとっているものと仮定している。それらは、昇給であるかもしれないし、昇進であるかもしれない。

(出典：坂下昭宜 (2007) 『経営学への招待 (第3版)』、白桃書房、198-199 ページ)

以上