

改めて“帰属意識”を考えてみたら… 意外に重要だった経営の“距離”感

◇◆◇ 組織の“恩恵”に従業員が鈍感な理由 ◇◆◇

◆本レポートの内容◆

- | | | |
|--------------------------|-------|----|
| 【1】人材引き抜きの際にA社長が痛感したショック | …………… | 1頁 |
| 【2】従業員が会社に“帰属意識”を持つ理由とは？ | …………… | 2頁 |
| 【3】自力で仕事をする従業員ほど帰属意識が低い！ | …………… | 3頁 |
| 【4】定着率が低い要因は一種の“錯覚”にもよる？ | …………… | 4頁 |
| 【5】従業員に見識を伝えるための経営の“距離”感 | …………… | 5頁 |

仕事を“任せ”なければ、従業員はなかなか一人前にはなりません。しかし“任せ”過ぎて、従業員が『自分の力だけで仕事をしている』と感じ始めると、今度は“帰属意識”が乏しくなります。

この“一人前にする”ことと、“帰属意識を持たせる”ことは、昔から“時計の振子”のように、右へ左へ大きくブレる傾向があります。そして今“任せ”にブレ過ぎていることに注意が必要なのです。

山下社会保険労務士事務所
株式会社ビッグバン

TEL : 087-868-9481

TEL : 087-840-0370

〒761-0301 香川県高松市林町 2217 番地 15
香川産業頭脳化センタービル 402 号

FAX : 087-840-0321

Mail : yamashita-m@bigbang-gr.com

URL : <http://www.bigbang-gr.com>



「経営あれこれ“元気”通信」Vol.106

本レポートは経営者および経営幹部の皆様のために作成されています！