

Motivation に関する研究

神 野 秀 雄

問題と目的

近年精神的に健康な人格 (healthy personality) に関する研究が注目を浴びようになってきた。

従来 of 精神医学, 臨床心理学では, 病的な人格に対する関心が強く, 精神病理学的研究結果から一般の病気でない人に対する人格を把握しようとしてきた。しかし近年 Baron, F. Allport, G. W. Maslow, A. H. らに典型的にみられるように, 健康な人格そのものへのアプローチより, 積極的に精神的健康な人格を捉えようとする試みがなされてきている。このようなアプローチをする多くの研究者は, 「人間は本来的に自己実現 (self-actualization) 傾向を有している。」という信念をもっている。自己実現というタームは, Goldstein, K. (1939) が最初に提出したが, 最も大きな影響をクリニカル・サイコロジスト (例えば Rogers, C. Allport, G. W.) に与えたのは, Maslow, A. H. である。

Maslow の動機づけ理論は, 欠乏動機と成長動機から成っており, 前者は生理的欲求と本人以外の人々によって満たされる欲求 (安全, 所属, 尊敬欲求等) であり, 後者は, 本人にとって意味のある課題, 目標の達成を無限に繰り返すことによって全く良い人間になろうとする欲求なのである。この理論は欲求階層説ともいわれているが, Maslow は, 欲求が次第に満たされ, より低い階層の欲求からより高い欲求に移行するにつれて人間の精神的健康も増加するという gratification theory の立場に立っている。

Maslow の理論そのものを実証することは, きわめて困難であるが, gratification 理論の立場を受け入れた Herzberg, F. は, 働いている大人の人達を対象にして Maslow の理論を部分的に明らかにしている。即ち Herzberg (1959) は, 面接法を用いて被検者に, 「今までの職務経験の中で非常に good な出来事は何か, 非常に bad な出来事は何か」という質問をして表1のような結果を出した。

すなわち満足 (positive feeling) をもたらした出来事は, 仕事と直接関係している要因であり, 不満足 (negative feeling) をもたらした出来事は, 本質的には環境を表わしている要因である。Herzberg は, 前者をM要因 (Motivation factor), 後者をH要因 (Hygiene factor) と名づけている。そして職場においては, H要因が満たされたところで不満がなくなるだけで満足

Table 1

PERCENTAGE OF GOOD AND BAD CRITICAL INCIDENTS IN WHICH EACH JOB FACTOR APPEARED
(HERZBERG ET AL., 1959)

Factor	Percentage	
	Good	Bad
Achievement(M)	41*	7
Recognition(M)	33*	18
Work itself(M)	26*	14
Responsibility(M)	23*	6
Advancement(M)	20*	11
Salary(H)	15	17
Possibility of growth(M)	6	8
Interpersonal relations—subordinate (H)	6	3
Status(H)	4	4
Interpersonal relations—superior (H)	4	15*
Interpersonal relations—peers(H)	3	8*
Supervision—technical(H)	3	20*
Company policy & administration (H)	3	31*
Working conditions(H)	1	11*
Personal life(H)	1	6*
Job security(H)	1	1
Percentage of total contributed by Ms	78	36
Percentage of total contributed by Hs	22	64

Note —Abbreviations are: M—motivator; H—hygiene.

* The percentages total more than 100% since more than one job factor can be mentioned in a single critical incident.

* The difference between the percentage of good and bad critical incidents is significant at the .01 level.

をもたらさなくて, 満足をもたらず要因はM要因だけであるという結論を出した。これがM—H理論である。この理論のポイントは, 満足をもたらず source と不満足をもたらず source が異っている点なのである。

Herzberg は, このM—H理論より精神的健康, 精神的病気の概念を提出した。Herzberg (1966) は, 「精神的病気を決定する要因は, 精神的健康の裏側ではない。精神的病気要因は, むしろH要因のカテゴリーに属する。それは人間の環境を表わしており不足すれば病気

をひきおこすが、精神的健康の積極的増進をもたらす効果はほとんどない。病的個人のみH要因を満たそうとする。」と述べているようにM要因の満たされ具合によって精神的健康が決定され、H要因の満たされ具合によって精神的病気が決定されるのである。この見解に基づいて Herzberg は、7種類の適応のタイプ (Table 2) を提出した。このように精神的健康の増進のためには、仕事を達成することによって満足を得る経験をしなければならない。この意味において人間の達成動機 (achievement motive) は、きわめて重要なのである。

Table 2 適応のタイプ

分類	志向	動機づけ 要因満足	衛生満足
I 精神的健康	動機づけ要因	イエス	イエス
II 不幸	動機づけ要因	イエス	ノー
III 不充足	動機づけ要因	ノー	イエス
IV 不幸で不充足	動機づけ要因	ノー	ノー
V 不適応	衛生	無関心	イエス
VI 精神的病気	衛生	無関心	ノー
VII 修道院的	衛生	無関心	否定

以上のことより本研究において著者は、Maslow の理論を根底に置き次の目的で研究を行なった。

目的 I M—H理論の検証。

目的 II 著者が作製したSCTによって働いている人々を Herzberg の適応のタイプに分類すること。

目的 III 各適応のタイプとTATに示された達成動機の関連について。

研究 I M—H理論の検証

被検者 M会社従業員 189名、すべて男子、年齢は20才頃から55才頃まで。

方法 Herzberg が面接において用いたなかで、特に重要と思われる項目について自由記述(good な出来事と bad な出来事)してもらった。

仮説 各M要因は bad な出来事よりも good な出来事に一層述べられる。各H要因は、good な出来事においてよりも bad な出来事に一層多く述べられる。

結果と考察 good な出来事では、達成、承認、責任仕事そのものといったM要因が圧倒的に述べられ、bad な出来事では、会社の政策、対人関係といったH要因が述べられている。このようにM—H理論は実証することができた。なお bad な出来事では、Herzberg らの研究をみると、どの研究でもM要因が3割前後占めているが、被検者の諸特徴をみると、比較的、社会的経済的地位が低く、単純な仕事をしている人々は、bad な出来事でM要因を述べる割合が少なく、比較的能力を要する仕

事をしている人は、逆にM要因を述べる割合が多くなっていることを示唆している。

研究 II SCTにより人々を Herzberg の適応のタイプに分類すること。

被検者 研究 I と同じ。

方法 SCT 48項目、H要因に関する12の領域、M要因に関する2領域、S要因(能力、性格)に関する2領域以上を48項目によって5段階評定を行なった。H要因は、「非常に不満」から「全く不満なし」まで、M要因は、「全く満足なし」から「非常に満足している」まで、S要因は、「よく自己受容している」から「自己受容できていない」まで、それぞれ5段階評定である。

結果と考察 最初に得られた結果を因子分析(セントロイド法)にかけた。第2因子と第3因子の平面を図に示したのが Fig. 1 である。これをみると第3象限は、仕事からの満足に直接つながっている要因であることが分かる。第2象限は職場の人的及び物理的環境、第1、第4象限は会社の経営と政策といった広い意味の環境を示している。これらの結果及びM—H理論より第3象限に入っている要因をM要因、第2象限にみられる要因をH₁要因、第1、第4象限に入っている要因をH₂要因と名づけることができる。次に各被検者が各要因にどの程度満たされているかを明白にするために Thompson の因子得点推定法を用いて各被検者の因子得点を推定した。

研究 III 達成動機の測定

達成動機に関する研究は、McClelland, D.C. Atkinson, J.W. らが1940年代末期頃から研究を開始して以来今日に到るまで約20年間に膨大な量の研究がなされてきた。挑危険行動 (risk-taking behaviour) の研究を通して Atkinson (1958) は、目標に接近しようとする際に伴う感情は成功への願望、達成行動を禁止しようとする感情は失敗恐怖、この2つの感情の葛藤の結果として、達成行動を考え、次式を提出している。

$$T_A^* = (M_S \times P_S \times I_S) + (M_{AF} \times P_f \times -I_f) \Leftrightarrow T_A = (M_S - M_{AF}) \{P_S \times (1 - P_S)\}$$

この式より $M_S > M_{AF}$ の人は、達成課題に接近しようとする傾向が大であり、 $M_S < M_{AF}$ の人は、達成課題を回避しようとする傾向が大であるという仮説がでてくる。McClelland は

* M_S : 比較的安定したパーソナリティの成功しようとする傾性 (disposition to strive for success)

P_S : 成功の確率, I_S : 成功の誘因価 ($I_S = 1 - P_S$)

M_{AF} : 比較的安定したパーソナリティの失敗を回避しようとする傾性

P_f : 失敗の主観的確率, I_f : 失敗の誘因価 ($P_S + P_f = 1$)

T_A : resultant achievement-oriented Tendency.

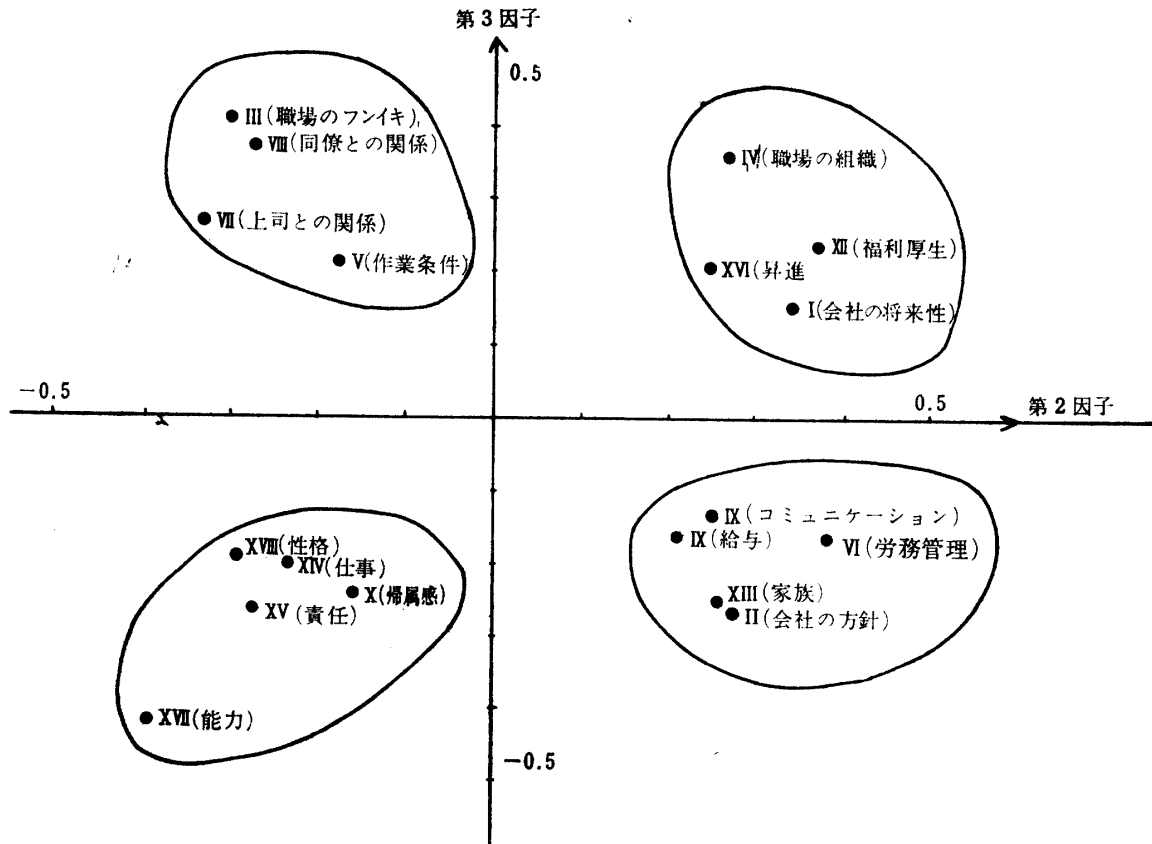


Fig. 1 第2因子と第3因子の平面

達成動機の測定の為にTATを用いてきた。彼は、目標達成への期待を喚起しない条件(neutral condition)でTATに表出された反応は、人の動機(傾性)を測定しているという見解を強く主張している。(Lazarus (1961)の考えと全く逆であるが。)

彼の scoring system で行なったTAT反応と人の達成行動との関係を見た多くの研究は、彼の理論を支持している研究と支持していない研究が拮抗している。このような混乱した結果をもたらした一つの原因として彼の scoring system が考えられる。著者の過去経験より例えば今回使用した図版JM1の場合 Fig. 2のような scoring system を用いた。本研究ではその他彼の使用図版3枚、Birney らが作製した図版2枚全部で6図版を使用した。この結果から達成動機理論に基づいた成功動機と失敗動機の関係は、Table 3に示したようにまとめた。

研究IV Herzberg の適応のタイプと達成動機との関連について。

研究IIにおいて被検者をHerzbergが提出した適応の

* この2枚の図版は、故福沢武信氏の努力によって日本人向きに作り直されたものである。

タイプに分け、研究IIIにおいてTATによって達成動機を測定してきた。これらを基にして適応のタイプと達成動機との関連をみた。

この結果によれば、タイプIに属する人の達成動機は、圧倒的にA型の反応を示し70.6%にもなっている。タイプIでは、A型、B型に反応した人が全体の94.1%を占めている。このことから分るように接近動機が回避動機より強いことは明白である。タイプIVでは、F型に41.2%と接近動機と回避動機が拮抗している人が約半数占めている。また約3割の人がA型、B型に反応し、約2割の人がC型、D型に反応している。このようにタイプIVでは、総合的達成動機が低い人は少なく、接近動機と回避動機が拮抗している人が多い点が特徴的である。タイプIIでは、全体としてA型、B型に7割前後の反応がみられるようにタイプIほどではないが、接近動機が回避動機よりもドミナントなことを物語っている。タイプIIIでは、F型、B型にそれぞれ3割前後みられ、ついでA型、C型の順になっている。このようにタイプIIIでは、タイプI、IIよりもタイプIVに類似した反応パターンがみられる。以上のようにタイプIからIVにつれて、接近動機の優位から、接近動機と回避動機の

Motivation に関する研究

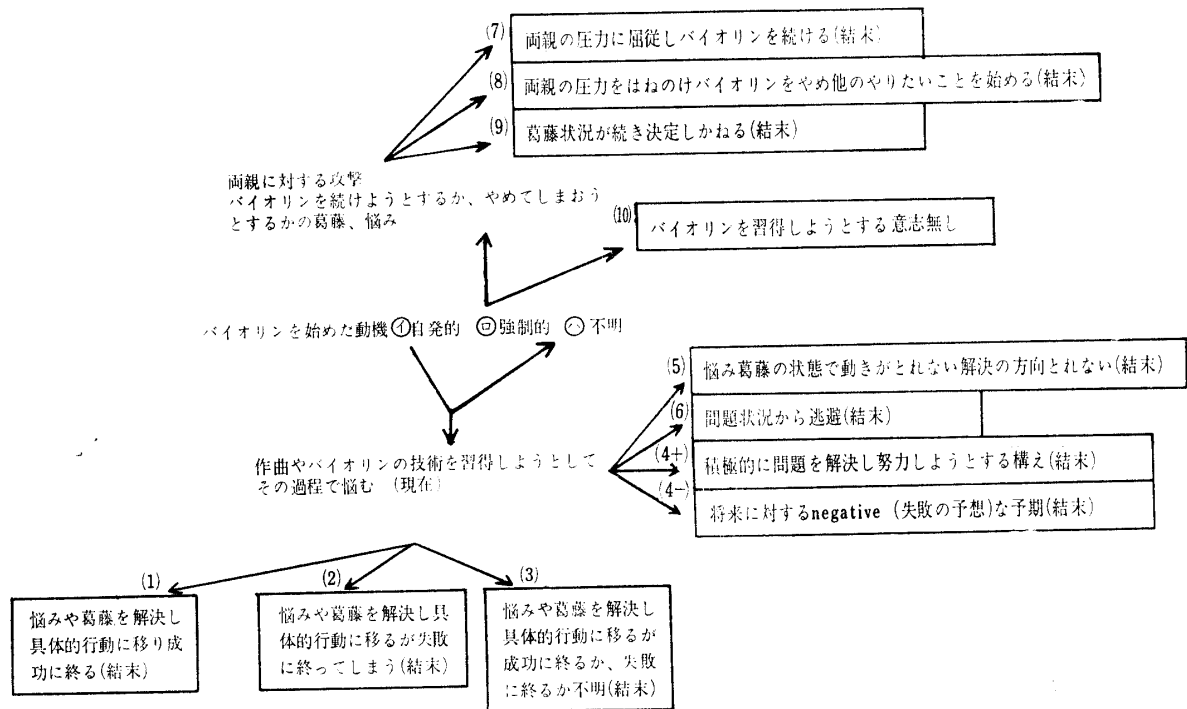


Fig. 2 J M 1 内容分析

Table 3

カテゴリー	TAT図板に示された接近, 回避の割合	接近動機	回避動機	達成動機	方向 (orientation)
A	接近 (6~4) 枚 > 回避 (2~0) 枚	非常に強い	弱いorゼロ	高い	+ (接近)
B	接近 (3~2) 枚 > 回避 (1~0) 枚	やや強い	弱いorゼロ	やや高い	+ (接近)
C	接近 (1~0) 枚 < 回避 (2~3) 枚	弱いorゼロ	やや強い	やや高い	- (回避)
D	接近 (2~0) 枚 < 回避 (4~6) 枚	弱いorゼロ	非常に強い	高い	- (回避)
E	接近 (1~0) 枚 ≒ 回避 (1~0) 枚	弱いorゼロ	弱いorゼロ	低い	?
F	接近 (2~3) 枚 ≒ 回避 (2~3) 枚	やや強い	やや強い	高い	?

拮抗といったパターンとなっている。

研究V 達成体験のプロセス

M-H理論の検証に用いた good な出来事を分析する

と企業という枠の中で考えたとき、Table 4のように様々な条件が満たされて、達成体験が次第に深化されていく。(論文では、各カテゴリーの例をあげ考察した。)

Table 4

category	達成体験 (出来事) の時期	達成体験の内容
1-1	入社後 3~4年 初期	自信のない自分がある機会に仕事を達成 (成功経験), 自信をつける。
1-2		仕事をマスターすること自体に喜びを受ける。
1-3		上司からの承認が1次的+達成が2次的。
2-1	中期 (10年前後)	達成が1次的+承認が2次的。
2-2	中期or後期	困難な課題そのものの達成, 創造性発揮。
3	主に中期or後期	発明 (きわめて創造性を必要とする)